

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าว

สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

THE FACTOR INFLUENCE THE MOTIVATION OF EMPLOYEE  
TO NEWS DEPARTMENT OF THAI ARMY TELEVISION STATION  
(CHANNEL 7)



นายชนชนก เทียนประภาส

MR. CHONCHANOK THIENPRAPAT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาบริหารองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ. 2543

ISBN 974-655-060-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE FACTOR INFLUENCE THE MOTIVATION OF EMPLOYEE  
TO NEWS DEPARTMENT OF THAI ARMY TELEVISION STATION  
(CHANNEL 7)**

**MR. CHONCHANOK THIENPRAPAT**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE MASTER OF ARTS  
(ORGANIZATION MANAGEMENT)**

**GRADUATE SCHOOL  
SRIPATUM UNIVERSITY**

**2000**

**ISBN 974-655-060-8**

(1179)

ADD NO.	T 103076
DATE RECEIVED	28 W.A. 2545
CALL NO.	174 81252 2543 26.1

**R**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าว  
สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

THE FACTOR INFLUENCE THE MOTIVATION OF  
EMPLOYEE TO NEWS DEPARTMENT OF THAI ARMY  
TELEVISION STATION (CHANNEL 7)

นักศึกษา

นาย ชนชนก เทียนประภาส

หลักสูตร

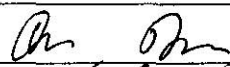

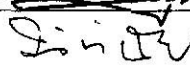
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ

คณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร. นิตินัย ตันพานิช

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ดร. อมร อุดสุวรรณ	 ประธาน
รศ.ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี	 กรรมการ
ดร. นิตินัย ตันพานิช	 กรรมการ

ผลการประเมิน..... 5 .....

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 11 ตุลาคม 2544 เวลา 14.00 น.

สถานที่สอบ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(ศาสตราจารย์ ดร. อำนวย ธิฐาพันธ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

...../...../.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าว สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7
นักศึกษา	นาย ชนชนก เทียนประภาส
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. นิตินัย ดันพานิช
ระดับการศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ
คณะวิชา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2543

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 และเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อการทำงานพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ซึ่งมีทั้งหมด 150 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่าเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ T-TEST F-TEST และ ONE WAY ANOVA ทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ( ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง



ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สี กองทัพบกช่อง 7 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้) มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจ ( ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) ปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน) มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<b>Thesis Title</b>	The Factor Influence the Motivation of Employees of News Department of Thai Army Television Station (Channel 7).
<b>Student</b>	Mr. Chonchanok Thienprapat
<b>Thesis Advisor</b>	Dr. Nitinai Tanphanich
<b>Level of Study</b>	Master of Arts (Organization Management)
<b>Faculty</b>	Graduate School, Sripatum University
<b>Year</b>	2000

#### **Abstract**

The purpose of the research was to study the factor influence the motivation of employee of news department of Thai Army Television Station (Channel 7) and level of motivation affecting employees of news department of Thai Army Television Station (Channel 7). This research used 150 employees of news department of Thai Army Television Station (Channel 7). The instrument used for data collection was a rating scale questionnaire. The SPSS for windows 10.0.7 programs were employed for data analysis by means of percentage, means, standard deviation, T-test, F-test and one way anova.

Finding of the factor influence the motivation of employee of news department of Thai Army Television Station (Channel 7) Motivation factors(work content, achievement, recognition, responsibility and advancement) are all in a medium level. Hygiene factors (working conditions, salary and welfare, job security, interpersonal relationships, supervision, company policies) are in a medium level.

Finding of the level of motivation affecting employees of news department of Thai Army Television Station (Channel 7). were that the individual factors did not influence the motivation of employee of news department Thai Army Television Station (Channel 7). In addition, there was also influencing the motivation of employee of influencing the motivation of employees of news department Thai Army Television Station (Channel 7) differences.

## กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร. นิตินัย ตันพานิช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. อมร อุดสุวรรณ ผู้อำนวยการหลักสูตรศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ และ อาจารย์ พรรณภา ชินทรเดชา เลขาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การ ซึ่งกรุณาสละเวลาให้ คำปรึกษาและแนะนำ ให้การสนับสนุนตลอดจนให้กำลังใจเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีทองทัพบกช่อง 7 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตลอดจนคณาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยศรีปทุมที่อำนวยความสะดวกด้านเอกสาร ในการขอความร่วมมือต่างๆ

นอกจากนั้นแล้ววิทยานิพนธ์เล่มนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้หากไม่ได้รับความสนับสนุนด้านทุนทรัพย์จาก มารดา นางชัชฎาภรณ์ เทียนประภาส และครอบครัวรักษาเวทที่ให้กำลังใจตลอดมา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบอภุทิศและขอรำลึกถึงพระคุณของบิดา พันโท ชายชาญ เทียนประภาส ผู้ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการทำวิจัยครั้งนี้

นายชนชนก เทียนประภาส

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	X
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ข้อตกลงเบื้องต้น	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมายของความพึงพอใจ	8
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	12
ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg	15
ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor	16
ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จของ McClelland	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีการวิจัย
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
	การเก็บรวบรวมข้อมูล
	การวิเคราะห์ข้อมูล
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐาน ของพนักงานฝ่ายช่าง
	ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล
	สรุปผลการวิจัย
	อภิปรายผล
	ข้อเสนอแนะ
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
	บรรณานุกรม
	ภาคผนวก ก หนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตรวจสอบแบบสอบถาม
	ภาคผนวก ข ประวัติสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7
	ภาคผนวก ค แบบสอบถาม
	ประวัติผู้วิจัย

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	36
4.2	37
4.3	37
4.4	38
4.5	38
4.6	39
4.7	40
4.8	41
4.9	41
4.10	42
4.11	43
4.12	44
4.13	45
4.14	46
4.15	47

### สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน(ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา)	48
4.17	จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน(ปัจจัยค่านโยบายและการบริหารงาน)	49
4.18	การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	50
4.19	การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค่าจูนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	51



## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ภาพแสดงความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	4
2	ภาพแสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)	12
3	ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการบุคคลโดยองค์การ	14
4	ภาพแสดงการแบ่งปัจจัยของ Herzberg	16
5	ภาพแสดงถึงการปรับให้สอดคล้องกันระหว่างผู้ที่ต้องการความสำเร็จกับงาน (Matching achievers and jobs)	19
6	ภาพแสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg, McGregor และ McClelland	21

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สื่อมวลชน เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการเผยแพร่สารนิเทศสู่ประชาชนเพราะหน้าที่หลักประการหนึ่งของสื่อมวลชนคือ การสอดส่องและรายงานความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลกให้สาธารณชนได้รับรู้ สื่อมวลชนไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ จึงเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการเผยแพร่สารนิเทศในปัจจุบัน รวมทั้งมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความรู้ และพฤติกรรมของคนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโทรทัศน์ นับเป็นสื่อมวลชนประเภทหนึ่งที่มีบทบาทสูงในการเผยแพร่สารนิเทศ เนื่องจากสามารถสื่อความหมายได้ทั้งภาพ และเสียงในขณะเดียวกัน สนิทธี สัทธีรักษ์ (2533 อ้างใน วันเพ็ญ สินทวงศ์. 2541: 1.) และในเวลาี่สังคมไทยมีเครื่องรับโทรทัศน์กระจายอยู่ในครัวเรือนกว่าสิบล้านครัวเรือนทั่วประเทศ ซึ่งหมายความว่าแทบจะไม่มีอาณาเขตปลอดโทรทัศน์ หลงเหลืออยู่ในสังคมนี้เลย บุญรักษ์ บุญยะเขตมาลา (2539 อ้างใน วันเพ็ญ สินทวงศ์. 2541: 1.) นอกจากนี้โทรทัศน์ยังเป็นสื่อชนิดหนึ่งที่มีบทบาทในชีวิตประจำวันของเรามากยิ่งขึ้น ดังที่คิฟเฟอร์และโคชราน (Kieffer and Cochran. 1970: 18) ได้กล่าวว่าโทรทัศน์เป็นสื่อที่ผู้ชมทางบ้านต้องใช้ประสานสัมผัสทั้งหูและตาจึงจะสามารถที่จะทำให้เข้าใจได้อย่างรวดเร็วและจดจำไปได้นาน ทำให้เกิดความเชื่อถือในสิ่งที่ได้รับมากขึ้น ส่วนเรย์ (1973 อ้างใน วันเพ็ญ สินทวงศ์. 2541: 1.) กล่าวว่า โทรทัศน์เป็นสื่อที่ทุกคนให้ความสนใจเพราะการดูโทรทัศน์จะได้ยินทั้งเสียง และเห็นภาพที่เคลื่อนไหวติดต่อกันอย่างมีชีวิตชีวา สื่อโทรทัศน์เป็นสื่อที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เพราะรับได้ทั้งภาพและเสียง ง่ายต่อการเรียนรู้และทำความเข้าใจจึงได้รับความสนใจจากผู้รับมากกว่าสื่ออื่น ๆ ทุกวันนี้โทรทัศน์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตประจำวันไปแล้วแทบทุกบ้านเรือนจะต้องมีโทรทัศน์ไว้ดู อุดม จะโนภาส (2537 อ้างใน วันเพ็ญ สินทวงศ์. 2541: 1.)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ต่อเนื่องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ได้กำหนดให้สื่อมวลชนเป็นเครื่องมือหลักในการถ่ายทอดข่าวสาร เทคโนโลยี และช่วยปลุกกระดม ให้ประชาชนมีจิตสำนึกของการ

พัฒนา ขณะเดียวกันก็เพิ่มขีดความสามารถในการส่งข่าวสาร ให้ครอบคลุมพื้นที่ในบริเวณที่กว้างขวางขึ้น โดยการเพิ่มจำนวนสื่อ และนำเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่ทันสมัยเข้ามาใช้อย่างรวดเร็ว कुमार เพชรคง (2533 อ้างใน วันเพ็ญ สีนทวงศ์. 2541: 2.) รวมทั้งพัฒนา และเผยแพร่สื่อที่มีคุณภาพ ถูกต้องและทันสมัยในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์ ฯลฯ ให้สามารถกระจายเข้าถึงชุมชนต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และกว้างขวาง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2539 อ้างใน วันเพ็ญ สีนทวงศ์. 2541: 2.) ประเทศไทยเรานั้น ได้รับเอาเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้ามาใช้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง อาทิ การถ่ายทอดโทรทัศน์ผ่านดาวเทียมวิดีโอเท็กซ์ รวมทั้งคอมพิวเตอร์กราฟิก เป็นต้น และผลที่เกิดขึ้นตามมาคือสื่อประเภทโทรทัศน์ได้มีการพัฒนาด้านเทคนิคอย่างก้าวหน้ามากขึ้น ประโยชน์ เทียนศาสนตร์ (2536 อ้างใน วันเพ็ญ สีนทวงศ์. 2541: 2.)

ปัจจุบันข่าวโทรทัศน์มีบทบาทสูงในสังคม ข่าวที่น่าเสนอต้องมีความน่าสนใจ รวดเร็ว เนื้อหาข่าวถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีความหลากหลาย ไม่ว่าผู้ดู ผู้ชมจะเป็นใครอยู่ที่ไหน เมื่อใดที่ได้ดูข่าวย่อมต้องมองเห็นข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในข่าวนั้น ๆ และข้อเท็จจริงนี้ ย่อมส่งผลถึงความน่าเชื่อถือของรายการข่าว หากรายการข่าวโทรทัศน์ขาดความน่าเชื่อถือแล้ว รายการข่าวก็ไม่แตกต่างจากรายการบันเทิงหรืองานโฆษณาชวนเชื่อ การเป็นสื่อที่ตาหูฟัง ทำให้รายการข่าวโทรทัศน์มีศักยภาพสูง เพราะภาพผู้ประกาศข่าว และเหตุการณ์ที่เป็นข่าว ซึ่งเคลื่อนไหวเปลี่ยนไปข่าวต่อข่าว สามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับตัวอักษรข้อความที่ปรากฏในต้นฉบับบทข่าว ซึ่งอ่านด้วยเสียงของผู้ประกาศ รายงานด้วยเสียงของผู้รายงานข่าวเปรียบเสมือนหลักฐานทางประวัติศาสตร์ได้เช่นเดียวกับข่าวหนังสือพิมพ์ ดวงทิพย์ วรพันธุ์ (2532 อ้างใน วันเพ็ญ สีนทวงศ์. 2541: 2.)

จากการที่ข่าวสารที่น่าเสนอโดยผ่านสื่อโทรทัศน์ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ทำให้เกิดการแข่งขันในการนำเสนอข่าวของสถานีโทรทัศน์ต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนถูกต้อง มีความลึกและกว้าง โดยการนำเสนอข้อมูลในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อสร้างงานข่าวที่มีข้อมูลหลากหลาย มีการจัดเก็บและเรียกใช้ที่มีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถนำเสนอได้อย่างมีคุณภาพ และหลายมุมมอง

สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 มีการนำเสนอรายการหลากหลายรูปแบบทั้งสาระและบันเทิง รายการที่สำคัญมากและเป็นหัวใจของสถานี คือรายการข่าวซึ่งถือว่าเป็นรายการที่มีความสำคัญมากที่สุดของสถานีโทรทัศน์รายการหนึ่ง เพราะข่าวเป็นสารนิเทศที่มีคุณค่า เป็นแหล่งข้อมูลข้อเท็จจริงแหล่งหนึ่งที่ประชาชนจะได้รับทราบ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ได้ตระหนักถึงบทบาทของการเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสาร ได้จัดตั้งฝ่ายข่าวขึ้น เพื่อรับผิดชอบการผลิตรายการข่าวของสถานีฯ โดยมีจุดมุ่งหมายใหญ่ ๆ 3 ประการคือ

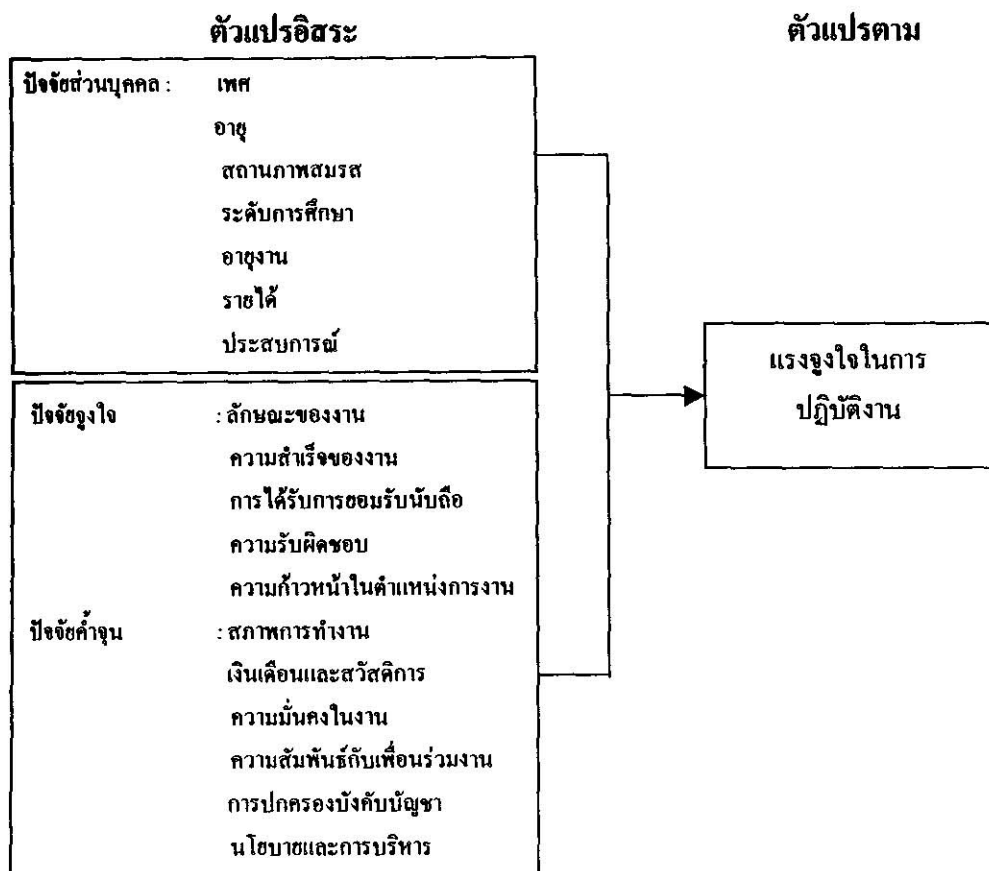
1. ต้องมีความถูกต้อง สร้างความน่าเชื่อถือ ( Accuracy )
2. มีความยุติธรรม ทำให้คนมองเห็นความเป็นกลาง ( Fairness )
3. ต้องเสนอข่าวเป็นครั้งแรก คือ มีความรวดเร็ว ( To be First )

การตื่นตัวของประชาชนในการรับรู้ข่าวสาร และ โทรทัศน์ ซึ่งเป็นสื่อที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย การตื่นตัวในการรับชมข่าวโทรทัศน์ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานของฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ทำให้ผู้บริหารสนใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 เพื่อต้องการทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของฝ่ายข่าว เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนางานด้านต่าง ๆ ฝ่ายข่าว ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

#### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

แนวทางในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 นั้น ได้นำทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งเรียกว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยมาศึกษาระดับของความพึงพอใจตามดังภาพที่ 1.1 (Herzberg, 1959 : 373-377)



### ภาพแสดงความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าว สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าว สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 แยกต่างหาก

- ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ปัจจัยจิตใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องตอบแบบสอบถามด้วยความเที่ยงตรง โดยปราศจากอคติและความลำเอียง
3. ข้อมูล ที่ได้จากแบบสอบถามของประชากรเป็นข้อมูลที่ตอบเป็นความจริงที่เชื่อถือได้

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

ประชากรที่ใช้คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายข่าวของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ฝ่ายข่าวเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วยส่วนงานย่อยที่จัดไว้เป็นระบบของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. กองบรรณาธิการ ประกอบด้วย
  - บรรณาธิการข่าวการเมือง/ทหาร
  - บรรณาธิการข่าวเศรษฐกิจ
  - บรรณาธิการข่าวสังคม
  - บรรณาธิการข่าวอาชญากรรม
  - บรรณาธิการข่าวภูมิภาค
  - บรรณาธิการข่าวข่าวกีฬา
  - บรรณาธิการข่าวต่างประเทศ

- บรรณาธิการข่าวราชสำนัก  
บรรณาธิการข่าวทุกสายงานทั้ง 8 สายงานข่าว จะทำหน้าที่แสดงความคิดเห็น การสั่งการ และการรับผิดชอบงานข่าว

2. ทีมข่าว ประกอบด้วยผู้สื่อข่าว ช่างภาพ พนักงานขับรถ จะทำหน้าที่รับคำสั่ง ประสานงานแหล่งข่าวและการดำเนินการ
3. แหล่งข่าว คือที่มาของข่าว มีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับทีมข่าว ให้ข้อมูลและอื่นๆ เพื่อความสะดวกในการถ่ายทำข่าว

### นิยามศัพท์

1. สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 หมายถึง หน่วยงานที่ดำเนินกิจการโทรทัศน์ในนามบริษัท กรุงเทพ โทรทัศน์และวิทยุ จำกัด ซึ่งได้รับสัมปทานจากกองทัพบก
2. ส่วนกลาง หมายถึง ฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 หมอชิต กรุงเทพฯ
3. ส่วนภูมิภาค หมายถึง ศูนย์ข่าวภูมิภาคของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ได้แก่
  - ศูนย์ข่าวภูมิภาค จังหวัดภูเก็ต
  - ศูนย์ข่าวภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี
  - ศูนย์ข่าวภูมิภาค จังหวัดนครสวรรค์
  - ศูนย์ข่าวภูมิภาค จังหวัดนครราชสีมา
  - ศูนย์ข่าวภูมิภาค จังหวัดสุราษฎร์ธานี
  - ศูนย์ข่าวภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่
  - ศูนย์ข่าวภูมิภาค จังหวัดสงขลา
  - ศูนย์ข่าวภูมิภาค จังหวัดระยอง
  - ศูนย์ข่าวภูมิภาค จังหวัดขอนแก่น
4. พนักงานฝ่ายข่าว หมายถึง เจ้าหน้าที่ของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายข่าวเท่านั้น
5. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ต่างๆ มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัย คำจูน
6. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะต่างๆ ของประชากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และประสบการณ์



ซึ่งปัจจัยบางตัวจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

7. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ทำ และมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลในการเพิ่มขีดความสามารถในผลงานของบุคคล เพราะเมื่อได้สร้างความพึงพอใจแล้ว หากได้รับการตอบสนองอีกจะเพิ่มความพึงพอใจต่อไป ไม่มีทางลดลงมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
8. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่มักจะมีผลที่ไม่ดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ทำให้รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจะเพิ่มความรุนแรงหนักขึ้นเรื่อยๆ หากมิได้มีการตอบสนอง การตอบสนองความต้องการในปัจจัยนี้จะเป็นแต่เพียงการลดความไม่พึงพอใจเท่านั้น แต่ไม่ได้สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เลย มี 7 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การแนะนำ กำกับดูแลทางเทคนิค นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและรายได้พิเศษ

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและการพัฒนา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7
2. เพื่อเป็นข้อมูลของผู้บริหาร ในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ให้ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
3. เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของผู้ศึกษาเองและในโอกาสต่อไป



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง คือ แรงจูงใจเพราะการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใดมีปัจจัยจูงใจมาก บุคคลในองค์กรนั้นก็ย่อมจะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้น และให้และให้ดำรงอยู่กับองค์กร ดังนั้น ภาระหน้าที่ของผู้บริหารนอกจากที่จะเป็นผู้กำหนดคน โยบาย การวางแผนวินิจฉัยสั่งการ และการบริหารงานด้านอื่นๆ แล้วยังต้องโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสานสามัคคีกัน เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหัวข้อที่น่าสนใจมาศึกษาดังต่อไปนี้

- ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
- ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor
- ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg
- ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland
- ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ความหมายของความพึงพอใจ

การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรืออีกนัยหนึ่ง ตามลักษณะของงานที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2516 : 30) กล่าวว่า บทบาทของบุคคลในสังคมย่อมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่ครองอยู่ และคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล บทบาทของบุคคลจึงย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะสถานภาพ และลักษณะอุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มูลเหตุ จูงใจ การอบรม ความพอใจ รวมทั้งสภาพทางกายและจิตใจของบุคคลที่ดำเนินบทบาทนั้น

ศุภัตรา สุภาพ (2522 : 58) นักสังคมวิทยา ได้กล่าวถึงบทบาทว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) เช่น มีตำแหน่งเป็นพ่อ บทบาทก็คือ ต้องเลี้ยงลูกเป็นครู บทบาทคือ สั่งสอนอบรมนักเรียน เป็นคนไข้ บทบาทคือ ปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์ และยังได้กล่าวต่อไปอีกว่า บทบาทจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และบทบาทกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ

มอบ นะมาตร์ (2526 : 43) อธิบายความหมายของบทบาทว่า บทบาทเป็นการปฏิบัติหน้าที่ หรือการแสดงออกตามความคิดหรือคาดหวัง เพื่ออยู่ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะหรือหน้าที่ทางสังคมของเป็นมูลฐาน และยังกล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับบทบาท ซึ่งอาจสรุปได้ 3 ประการดังนี้

1. ปัญหาเกิดจากผู้สวมบท (Role Impairment) สวมบทบาทไม่ดี แม้จะกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจน และแน่นอนก็ตาม ถ้าผู้สวมบทบาทรู้สึกว่าเป็นการยากลำบากหรือหมดความสามารถที่จะตามบทบาทของตน หรือขาดความเคยชินและเข้าใจบทบาทของตนได้ดีพอ แต่ต้องแสดงบทบาทที่ไม่ชำนาญ จะทำความเสียหายและเป็นภัยร้ายแรงกระทบกระเทือนต่อคนอื่นยิ่งนัก เช่น เมื่อไม่ถนัดตำแหน่งปีกของฟุตบอล แต่ต้องมาเล่นเป็นปีก อาจทำให้เกมเสียได้

2. ปัญหาเกิดจากความสับสนของบทบาท (Role Confusion) ทั้งที่ผู้สวมบทดีพร้อม แต่สังคมกำหนดบทบาทของคนไว้ไม่ดี เช่น กำหนดบทบาทไม่ชัดเจน หรือมีความขัดแย้งระหว่างบทบาท หรือการที่สังคมไม่มีบทบาทให้ เหล่านี้ทำให้ผู้สวมบทบาทตัดสินใจไม่ถูกว่าจะแสดงบทบาทเมื่อใด เช่น เกี่ยวกับเรื่องความรักและการเลือกคู่ครอง

3. ปัญหาเกิดจากการละเมิดบทบาท (Role Violation and other role) หมายถึงการที่คนไม่ปฏิบัติตามบทบาทอันชอบของตน แต่ได้ปฏิบัติตามบาทอันชอบของตน แต่ได้ปฏิบัตินอกแบบแผนอาการกระทำอันเป็นอาชญากรรม การค้ายาเสพติด การเปิดบ่อนการพนัน โสเภณี ฯลฯ บุคคลเหล่านี้จะปฏิบัติบทบาทที่ขัดกับบรรทัดฐานของสังคม ย่อมกลายเป็นผู้สร้างปัญหาสังคมมากมาย

สมยศ นาวิการ (2526 : 13) ให้ความหมายของบทบาทว่า เป็นแบบของพฤติกรรมซึ่งขอบเขตของบทบาทเหล่านี้ จะกำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน และนโยบายอย่างเป็นทางการ และขอบเขตของบทบาทอาจเป็นที่เข้าใจอย่างไม่เป็นทางการก็ได้

พงศ์ หรดาล (2540 : 40) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะและความพึงพอใจในการทำงาน โดยการทำงานดังกล่าวถ้าหากคนหรือบุคคลที่อยู่ในองค์กรดังกล่าวมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้น ๆ ที่ทำอยู่ ผลที่นั่นจะหมายถึงความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะรวมไปถึงชีวิตของการทำงานที่ดีด้วย โดยได้มีนักจิตวิทยาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติ และความพึงพอใจในการทำงานว่า “บุคคลจะ

มีทัศนคติที่ดีต่องาน และจะมีความพึงพอใจต่องาน ถ้างานนั้นทำให้เขาได้รับรางวัล หรือสิ่ง  
 ธรรมดาอื่น ๆ “ ไม่ว่าต่อไปในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรในการที่นำเทคโนโลยีเข้า  
 มาใช้ในหน่วยงาน หรือองค์กรก็ตามเพื่อจุดมุ่งหมายในการทดแทนการทำงานของคนหรือบุคคลใน  
 องค์กร แต่อย่างไรก็ตามคนงานหรือคนนั้นก็มีความสำคัญต่อการทำงาน

ดังนั้น ในการทำงานของคนหรือบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง จึงจะต้องคำนึงถึง  
 ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป  
 โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเป็นผลต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นไปในเรื่องของ การวางแผนการ  
 ดำเนินงาน ผลตอบแทนในด้านของการเงิน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และ  
 เมื่อทำให้คนหรือบุคคลในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจแล้วก็จะทำให้คนมีโอกาสดำเนินงานใน  
 ตำแหน่งงาน และจากผลของความพึงพอใจดังกล่าว ก็จะส่งผลให้การทำงานหรือการดำเนินงานใน  
 หน่วยงานหรือองค์กรดังกล่าวเป็นอย่างมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

ศิริวรรณ เสรวิรัตน์ และคณะ (2541 : 100) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการ  
 ทำงาน หมายถึง จะเป็นไปในเรื่องของความรู้สึกของคนหรือจะรวม ไปถึงทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มี  
 ต่องานที่จะตอบสนองความต้องการในการที่จะปฏิบัติงานในการทำงาน ยิ่งถ้าหากคนในองค์กร  
 หรือหน่วยงานใดมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ก็จะพยายามที่จะสละเวลาหรือพยายามทุ่มเท  
 แรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมาก บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานมาก  
 หรือน้อยนั้น ก็จะขึ้นกับความต้องการของบุคคลในการทำงาน โดยองค์ประกอบหรือปัจจัยหรือสิ่ง  
 ที่เป็นสิ่งจูงใจก็จะมีควบคู่กันซึ่งประกอบอยู่ในงาน

ศิริวรรณ เสรวิรัตน์ และคณะ (2541 : 100) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง จะ  
 เป็นไปในเรื่องของคนที่จะมีผลหรือความรู้สึกนึกคิดที่จะเกิดขึ้นในการทำงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่  
 ความรู้สึกดังกล่าวเมื่อตัวของบุคคลดังกล่าวได้รับการตอบสนองแล้วนั้นก็ทำให้ความรู้สึกที่เกิด  
 ขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านร่างกายและทางด้านจิตใจก็จะทำให้เกิดความ  
 พึงพอใจในการำทำงานจนทำให้วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้นั้นประสบความสำเร็จนึกคิดของบุคคลที่มี  
 ต่องานที่ทำอยู่และองค์ประกอบอื่น ๆ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความ  
 ต้องการของบุคคลทั้งในด้านร่างกายและทางด้านจิตใจทำให้เกิดความพึงพอใจ ยิ่งถ้าหากความ  
 ต้องการของคนหรือบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในงานมากหรือจะมีความพึงพอใจน้อยนั้น ก็จะขึ้น  
 อยู่กับความต้องการของคนที่จะองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เป็นที่ดึงดูดใจในการที่จะทำให้การ  
 ทำงานหรือการปฏิบัติงานเป็นไปได้ด้วยดีในงานนั้น



**Yoder et al (1953 : 6)** กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่องานนั้นได้รับผลตอบแทนทางด้านวัตถุและจิตใจ

**Applewhite (1965 : 8)** ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นเรื่องของบุคคลและมีความหมายรวมถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในงานที่ทำด้วย เช่น การมีความสุขในงานที่ทำ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้

**Smith (1965 : 114-135)** ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นการบ่งถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน ว่าตอบสนองความต้องการได้มากน้อยเพียงใด และกล่าวถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

**Blum and Naylor (1968 : 364)** กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติต่างๆ ที่ได้มาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและความเหมาะสมของปริมาณงาน

**Good (1973 : 320)** กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือ ระดับความพึงพอใจที่มีต่องาน โดยที่ระดับความพึงพอใจดังกล่าวนี้เกิดจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงาน

**Gilmer (1966 : 80)** กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีผลต่องานและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการดำรงชีวิตโดยทั่วไป

**Morse (1987 : 223)** ได้ให้ความหมายว่า การที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น องค์ประกอบหนึ่งที่จะเป็นสิ่งที่เป็นตัวกำหนดความรู้สึกให้มีความรู้สึกให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าจะกล่าวไปอีกด้านหนึ่งนั้นก็คือความสามารถที่จะลดความเครียดของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ ให้ลดน้อยลงเพื่อที่จะเป็นผลให้ทำให้เกิดการตอบสนองความรู้สึกของความต้องการในการที่จะทำงาน ยิ่งถ้า หากลดความเครียดได้แล้วนั้นก็หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากความเครียดดังกล่าวมีความเครียดที่เพิ่มมากขึ้นก็จะทำให้ความรู้สึกที่อยากจะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในความพึงพอใจลดน้อยลงไปด้วย และในความรู้สึกที่เกิดขึ้นตรงนี้เองที่จะนำไปสู่การที่จะส่งผลให้ความต้องการทางด้านการตอบสนองของความรู้สึกของมนุษย์เกิดการที่จะเรียกสิทธิหรือปฏิบัติต่อการที่จะเรียกร้อง เพื่อที่จะทำให้เกิดการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่ได้เรียกร้องนั้นๆ เมื่อได้การเรียกร้องนั้นได้รับการตอบสนองต่อความต้องการแล้วนั้น ความเครียดหรือความรู้สึกต่อการที่ส่งผลในด้านของการตอบสนองของความรู้สึกก็จะมีผลที่ลดน้อยลงไป หรือสามารถที่จะหายไป ฉะนั้นก็จะทำให้การที่ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจในการที่จะทำงาน หรือปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไปด้วย

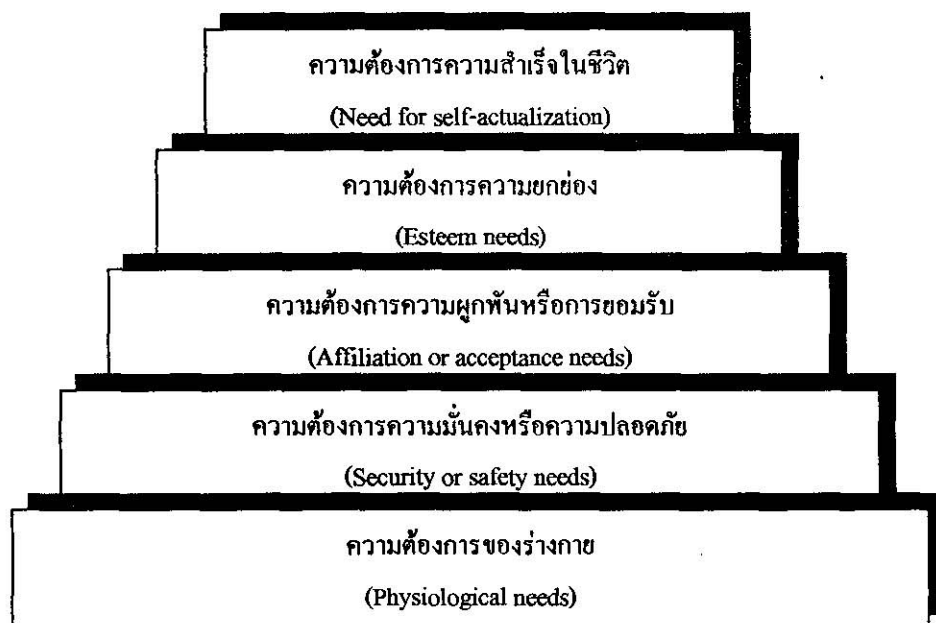
มนุษย์หากมีแรงผลักดันบางอย่างที่ทำให้พฤติกรรมออกมา เพื่อสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้นนั้น ความต้องการ ไม่ว่าจะแรงผลักดันความพึงพอใจที่ตัวของผู้ปฏิบัติต้องการ หรือในทัศนคติที่มีต่อความพึงพอใจหรือ และในเรื่องของแรงผลักดันทางด้านความเครียดที่จะทำให้รู้สึกในการที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการตอบสนอง ปฏิกริยาของการตอบสนองต่อความต้องการจะเป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งที่มีอยู่ในงาน ซึ่งจะมีปัจจัยที่เป็นสิ่งควบคู่กันไปในการที่ปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และมีความพึงพอใจเกิดขึ้นด้วย เพื่อความสำเร็จและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

### ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย คือทฤษฎีการจูงใจของนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับชั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ความต้องการของมนุษย์พื้นฐานซึ่งกำหนดโดยมาสโลว์

ภาพแสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)



ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์. 2539. 249.

1. **ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs)**  
เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลอื่นต่อไป
2. **ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or safety, needs)**  
ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความปลอดภัยต่อ การสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. **ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation, or acceptance, needs)**  
เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
4. **ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)**  
ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตนเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
5. **ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization)**  
มาสโลว์ค้ำประกันว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถในการประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

**ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการ  
ตอบสนองความต้องการบุคคลโดยองค์การ**

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการตอบสนอง ความต้องการบุคลากรโดยองค์การ	
ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)	ความเจริญเติบโต(Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์(Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์(Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง(Promotion)	
การยกย่อง(Esteem)	การยกย่อง(Self-esteem) ความภาคภูมิใจ(Prestige) สถานภาพ(Status)	การยกย่อง(Recognition) ตำแหน่ง(Title) สถานะ(Status)	
สังคม (Social)	ความรัก(Love) ความรู้สึกที่ดี(Affection) การยอมรับ(Sense of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)	
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง(Security) ความถาวร(Stability)	ความมั่นคง(Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)	
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร(Food) น้ำ(Water) ที่อยู่อาศัย(Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ(Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ(Adequate pay)	

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ: ธีระพีพัฒน์และ  
ไซเท็กซ์. 2539. 250.

**คำถามเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ(Questioning the needs hierarchy)**

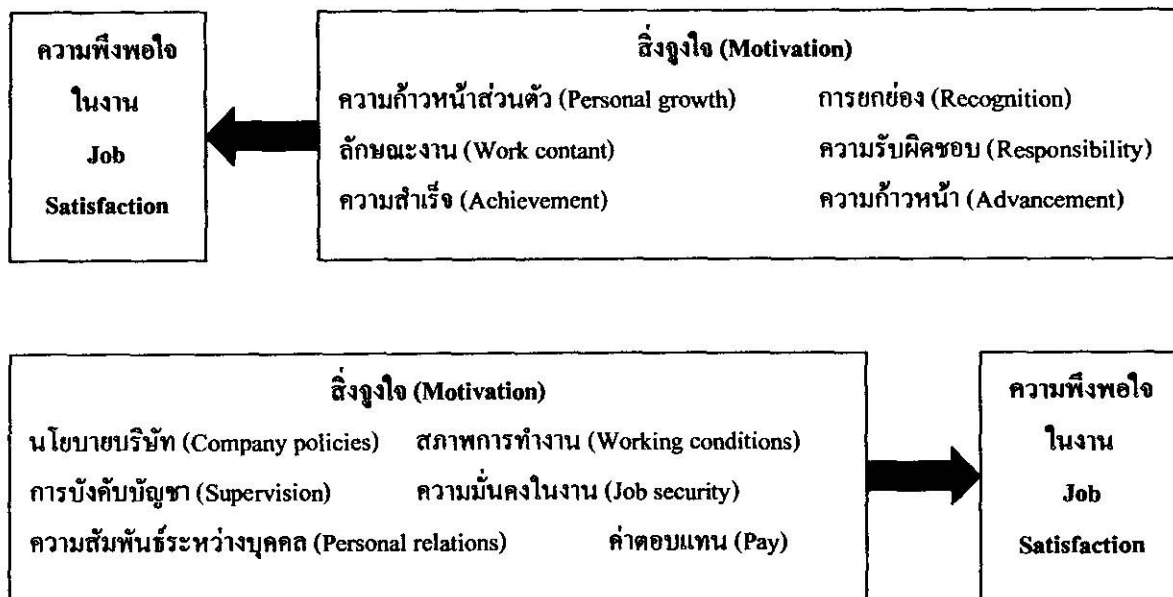
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้ใช้ในงานวิจัยพบเหตุการณ์ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีของ  
มาสโลว์น้อย ที่ว่าความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นความต้องการ ตั้งข้อสังเกตว่ามีเพียง 2  
ระดับความต้องการ คือ (1) ความต้องการด้านร่างกาย และ (2) ความต้องการด้านอื่น ซึ่งความ  
ต้องการด้านอื่นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว เขาพบว่าใน  
ระดับที่สูงขึ้น จุดแข็งของความต้องการจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล บางคนมีความต้องการด้าน  
สังคมสูงและมีความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตมาก

### 3. ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factors theory) หมายถึง ทฤษฎีการจูงใจโดย Herzberg ซึ่งได้นำเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งที่ลำบาก รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึง ผู้จัดการจะจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาจากความไม่พอใจ เช่น นโยบายบริษัท สถานภาพการทำงานมั่นคง จากภาพจะแสดงให้เห็นปัจจัยค่าจูนต่างๆ เช่น นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เงิน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดลดลง ปัจจัยค่าจูนจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้ว ป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานคือ โอกาสเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เหตุที่เรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจว่าเป็นปัจจัยจูงใจเพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้มีต่อแรงงานคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน เช่น เมื่อคนเราเกิดมีบาดแผลขึ้นจะต้องใส่ยารักษาให้หาย การใส่ยาไม่ได้ทำให้แผลหายแต่เพื่อป้องกันไม่ให้แผลเน่า เป็นการใช้เพื่อให้กลับสู่สภาพปกติเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามกัน ถ้าหากปัจจัยอนามัยไม่ได้รับความสนใจ สิ่งต่างๆ จะเลวร้ายไปกว่าเดิม เช่น ผู้ที่มีสุขภาพดี ก็ต้องรับประทานอาหารดีๆ จะไม่ช่วยทำให้สุขภาพดีขึ้นถ้าหากสุขภาพดีแล้วแต่ถ้าไม่รับประทานอาหารดีเขาจะเริ่มป่วย การศึกษาของ Herzberg ได้แบ่งปัจจัยต่างๆ ดังรูป





ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและ  
ไซเท็กซ์. 2539. 252.

### ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor's Theory X and Theory Y) เป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะจูงใจให้พนักงานทำงาน โดยขึ้นอยู่กับเจตคติที่มีต่อพนักงาน Douglas McGregor สังเกตเห็นว่าผู้บริหารมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 แนวทาง ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน McGregor เรียกว่า 2 ระบบ คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

#### ข้อสมมติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี X มีดังนี้

1. บุคคลโดยเฉลี่ยไม่ชอบทำงาน และมักจะหลบเลี่ยงการทำงาน ถ้าสามารถทำได้
2. ด้วยเหตุที่ไม่ชอบทำงาน บุคคลโดยเฉลี่ยแล้วจึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการชี้นำ หรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอุตสาหะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
3. บุคคลโดยเฉลี่ยแล้วมีความชอบที่จะได้รับการชี้นำ เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต

เนื่องจากบุคคลทั่วไปมีเจตคติ ความเชื่อถือ และสมมติฐานที่ไม่ชอบทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องสั่งการให้พนักงานทำอะไร และทำอย่างไร การจูงใจในการทำงานจะต้องใช้รูปแบบของการลงโทษสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพต่ำ และให้รางวัลสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ

สูง พนักงานจะได้รับความหมายให้มีความรับผิดชอบเล็กน้อย มีอำนาจหรือมีความยืดหยุ่นได้บ้าง ตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะเน้นการควบคุมพนักงานอย่างใกล้ชิด และใช้การจูงใจโดยให้ได้รับค่าจ้าง แรงงานเพิ่มขึ้นมีสวัสดิการที่ดี และมีการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยแก่พนักงาน

การจูงใจ ตามทฤษฎีนี้ นับว่าเป็นการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น นั่นคือจูงใจในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยและความค้อยกว่าทางด้านร่างกาย สิ่งจูงใจคือผลตอบแทนด้านการเงิน และควบคุมโดยการลงโทษ

### ข้อสมมติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี Y มีดังนี้

1. โดยพื้นฐานของบุคคลแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และมักจะปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด
2. คนโดยทั่วไป ไม่ใช่คนที่มีความเกียจคร้าน เพื่อไว้วางใจไม่ได้
3. คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนโดยพื้นฐานแล้วจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงาน หรือพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

ดังนั้นการบริหารและควบคุมตามข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y จึงตรงกันข้ามกับทฤษฎี X กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ทำการควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองมากยิ่งขึ้น วิธีการจูงใจก็มีวิธีการที่แตกต่างไปจากทฤษฎี X การจูงใจจะมุ่งสนองตอบความต้องการในระดับสูงขึ้น ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านความมีชื่อเสียงและความต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต สิ่งจูงใจในการทำงานที่ใช้กับแนวคิดนี้ คือความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และไม่เห็นด้วยกับการใช้สิ่งจูงใจหรือการลงโทษที่เข้มงวด ส่วนทฤษฎี Y ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องควบคุมมาก แต่ให้มีการรับผิดชอบดูแลกันเองระหว่างพนักงาน การจูงใจให้พนักงานทำงานจึงเน้นที่การยอมรับ การมีเกียรติ ชื่อเสียง และการประสบความสำเร็จเป็นการตอบแทน

สำหรับการปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชาตามแนวคิดนี้ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความเชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมนั้น คนจะสามารถควบคุมและสั่งการตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้ วิธีบริหารตามแนวคิดนี้จึงถือว่าเป็นการรวมบุคคลและเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organizational goals) มีการจัดสภาพการบริหารและวิธีปฏิบัติต่อบุคคลให้เขาประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาอย่างดี

ที่สุด โดยให้เขาควบคุมตนเองให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่ง Drucker เรียกการบริหารแบบนี้ว่า Management by Objectives (MBO) ซึ่งตรงข้ามกับการ Management by control

อย่างไรก็ตาม ในการบริหารบุคคลในองค์การ จะกล่าวเป็นหลักตายตัวว่าทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y จะดีกว่ากันนั้นเป็นการยาก ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการบริหารองค์การ เช่น ลักษณะองค์การ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขนาดขององค์การ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ แต่จากการวิจัยส่วนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้ทฤษฎี Y ในระยะยาวจะเกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานมากกว่า

### ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland

**ทฤษฎีความต้องการของ McClelland** (McClelland's acquired-needs theory) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. **ความต้องการความสำเร็จ [Need for achievement (nAche)]** หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จจะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ ต้องการความสำเร็จ (nAche) จากการวิจัยของ McClelland พบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นโดยแสวงหาสถานการณ์ซึ่งสามารถบรรลุความสำเร็จส่วนตัวในการแสวงหาคำตอบของปัญหา โดยได้รับการป้อนกลับอย่างรวดเร็วจากการทำงาน เพื่อสามารถบอกสิ่งที่เขากำลังปรับปรุงและสิ่งที่เขาตั้งเป้าหมายไว้ เขาจะพอใจการทำงานที่มีปัญหาและพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเอาชนะอุปสรรค

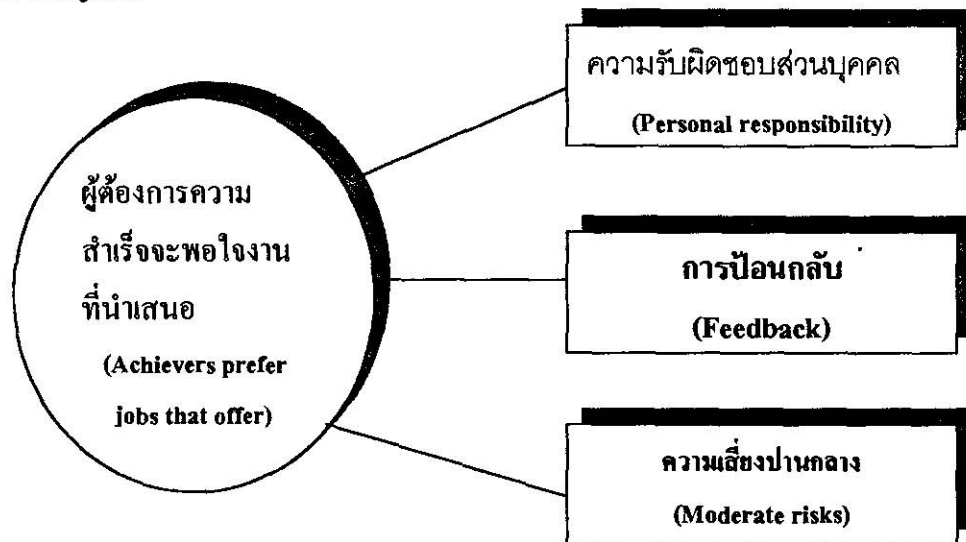
2. **ความต้องการความผูกพัน [Need for affiliation (nAff)]** หมายถึง บุคคลต้องการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตร ไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความสนใจด้านนี้น้อย ความต้องการความผูกพันนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Dale Carnegie's ที่ว่าบุคคลมีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน

3. **ความต้องการอำนาจ [Need for power (nPow)]** หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมี

อิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจ (nPow) สูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการของบุคคลที่นิยมใช้วิธีหนึ่ง คือ การใช้เทคนิคการสร้างภาพ (Projective tests) เป็นวิธีการวัดบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลซึ่งมีความต้องการที่คลุมเครือและประเมินบุคลิกภาพในรูปของคุณสมบัติของพนักงาน หรือเป็นเครื่องมือทางจิตวิทยาเพื่อดึงเอาความคิดของพนักงานออกมาโดยไม่ให้พนักงานรู้ตัวได้ เพื่อให้เห็นความคิดและปฏิกิริยาของคนอื่น และสามารถรวบรวมข้อมูลด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ตลอดจนอุปนิสัย วิธีนี้ใช้ในการฝึกอบรมด้วย ผู้ฝึกอบรมต้องการประสิทธิผลในการสอนบุคคลที่จะให้เกิดความต้องการความสำเร็จ ต้องการเอาชนะ เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะบรรลุความสำเร็จระดับสูง

ภาพแสดงถึงการปรับให้สอดคล้องกันระหว่างผู้ที่ต้องการความสำเร็จกับงาน (Matching achievers and jobs)



ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไอทีเก็ซ. 2541. 117.

**ประการที่ 1** ผู้ที่ต้องการความสำเร็จจะพอใจในงานที่มีลักษณะ (1) มีความรับผิดชอบส่วนบุคคล (2) มีการป้อนกลับ (3) มีความเที่ยงปานกลาง เหตุการณ์ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะดังกล่าว เช่น ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูง มักจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในกิจกรรมการประกอบการ เช่น การทำธุรกิจส่วนตัว และเป็นผู้จัดการหน่วยภายในองค์กรขนาดใหญ่ ดังรูปที่ 6.5

**ประการที่ 2** ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงไม่จำเป็นที่จะนำไปสู่การเป็นผู้จัดการที่ดีเสมอไป โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จระดับสูงจะมีความสนใจถึงวิธีการทำงานด้วยตัวเองและอาจจะไม่มีอิทธิพลที่จะทำให้บุคคลอื่นทำงานได้ดี เช่น พนักงานขายที่มีความสำเร็จสูง (High) อาจไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้จัดการขายที่ดีด้วย และผู้จัดการทั่วไปในองค์กรขนาดใหญ่ไม่จำเป็นต้องมีความต้องการความสำเร็จสูงก็ได้

**ประการที่ 3** ความต้องการความผูกพัน (Affiliation) และความต้องการอำนาจ (Power) มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสำเร็จในการจัดการ ผู้จัดการที่ดีที่สุดจะมีความต้องการอำนาจสูงและมีความต้องการความผูกพันต่ำ รวมทั้งความต้องการอำนาจระดับสูงอาจจะมีผลมาจากความต้องการประสิทธิผลในการจัดการ

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี XY ของ McGregor และทฤษฎีการแสวงหาความต้องการของ McClelland ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีมาใช้ในการบริหารได้ เพื่อเป็นแนวทางกำหนดในส่วนของขอบเขตการดำเนินงาน ซึ่งในตัวของแต่ละบุคคลมีความต้องการ ความทะเยอทะยาน ทศนคติ และความต้องการที่แตกต่างกันในความรับผิดชอบ ระดับความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ การที่เป็นผู้นำและรวมไปถึงในเรื่องของการติดต่อสื่อสารจะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในองค์กร โดยการนำเอาทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น นำมาเพื่อการประยุกต์ให้เหมาะสมที่จะช่วยให้ตัวบุคคลในองค์กร หรือหน่วยงานของตน สามารถที่จะตอบสนองแรงจูงใจนั้น ผลลัพธ์ก็คือความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง โดยสามารถที่จะสรุปในการเปรียบเทียบได้ดังตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีของ ของ Maslow, Herzberg, McGregor และ McClelland

Maslow	Herzberg	McGergor	McClelland
<b>ความต้องการระดับสูง</b>	<b>ปัจจัยการกระตุ้น</b>	<b>ทฤษฎี X</b>	<b>ความต้องการที่แสวงหา</b>
ความสมหวังในชีวิต ความต้องการเกียรติ ชื่อเสียง	ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน	ความต้องการความมั่นคง เหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการการสั่งการ ต้องข่มขู่ด้วยการลงโทษ	ความต้องการความสำเร็จ - เป็นผู้มีควมรับผิดชอบ - เป็นผู้มีเป้าหมายระดับ กลาง - เป็นผู้ได้รับข้อมูลย้อน กลับ - เป็นผู้ที่ต้องการร่วม ทำงาน
<b>ความต้องการระดับต่ำ</b>	<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	<b>ทฤษฎี Y</b>	<b>ความต้องการด้านอำนาจ</b>
ความต้องการทางสังคม ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านร่างกาย	นโยบายการบริหารของ องค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคล เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน	การตอบสนองความ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และ ความสมหวังในชีวิต ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์	ความต้องการด้านอำนาจ สูง  ความต้องการอยู่ในกลุ่ม สังคม

### ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถทำให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นปัจจัยในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและกำหนดขึ้นให้เหมาะสมที่จะใช้กับบุคคลในหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารหน่วยงานและการบริหารงานบุคคลสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคคลในหน่วยงานจะสามารถใช้ในการจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ มีนักวิชาการหลายท่านทั้งของไทยและของต่างประเทศได้กล่าวถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ

**สมพงษ์ เกษมสิน (2526)** อาจารย์ทางด้านการบริหารแห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. เงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งเงินนี้ยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 เงินที่จ่ายทางตรง เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า เงินคือ งานดี

1.2 เงินที่จ่ายทางอ้อม เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจ รักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินจ่ายทางอ้อมนั้นส่วนมากได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มีใจเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และความมั่นคงของงานที่ทำ เป็นต้น

จากแนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานที่จะจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานนั้น สามารถสรุปเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่จูงใจและค่าจ้าง ซึ่งเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจ้างจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานทำให้รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจนำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กมาใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

**ปีเวอร์ดี วอน ฮอลเลอร์ กิลเมอร์ (อ้างใน วิทยาลัยอักษรโรจนาศรีรัตน์. 2537: 29)**

ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยคาร์เนกี-เมลลอน (Carnegie-Mellon University) เมืองพิตส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการจูงใจบุคคลในการปฏิบัติงาน 10 ประการ ดังนี้คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในงานที่ทำ ได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3. หน่วยงานและการบริหารงานของหน่วยงาน หมายถึง ความพอใจต่อชื่อเสียงและการบริหารงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง หมายถึง รายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะสำคัญของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน
6. การนิเทศงาน หมายถึง การดูแล อำนวยความสะดวก ตรวจสอบการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศงาน
7. ลักษณะทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
8. การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
10. รายได้พิเศษหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย อาหาร วันหยุด เป็นต้น

ชาร์ลส์ อาร์. มิดตัน (อ้างใน วิทยาลัยอักษรโรจนาศรีรัตน. 2537: 30) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์แคโรไลนา (University of South Carolina) เมืองโคลัมเบีย รัฐเซาท์แคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการ ดังนี้คือ

1. งานที่ทำ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่งการทำงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิจารณ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน
5. รายได้พิเศษหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด เป็นต้น
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย เป็นต้น



7. การนิเทศงาน หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีต่อกัน

9. หน่วยงานและการบริหารงานของหน่วยงาน ได้แก่ การดูแลผู้ได้บังคับบัญชา การจ่ายค่าตอบแทน และการบริหารงาน

นอกจากปัจจัยข้างใจต่าง ๆ แล้ว ยังมีนักวิชาการบางคนกล่าวถึงสิ่งจูงใจแทนปัจจัยข้างใจซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน สิ่งจูงใจ (Incentives) หมายถึง วัตถุหรือสภาวะใด ๆ ที่สามารถใช้ในการจูงใจบุคคลในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้<sup>1</sup> นักวิชาการที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น

เชสเตอร์ เออร์วิง บาร์นาร์ด (อ้างใน วิทยาลัยธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2537: 31) ประธานคนแรกของบริษัทนิวเจอร์ซีย์ เบลล์ เทเลโฟน (The New Jersey Bell Telephone Company) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ

1. วัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัล ที่บุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. โอกาสของบุคคลสำคัญกว่าวัตถุ เพราะโอกาสนี้จะทำให้บุคคลที่ได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับสิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางความคิด หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
5. ความดีใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะนิสัยในการทำงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงาน ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างมากในงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ สึกว่าตนเป็นบุคคลที่สำคัญของหน่วยงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันมิตร หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวางสนิทสนมกลมเกลียว ร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**อุไรพรรณ หล่อศิริ (2524)** ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของ บรรณารักษ์ฝ่ายจัดหมู่และทำบัตรราชการ กับบรรณารักษ์ฝ่ายบริการตอบคำถามในห้องสมุด มหาวิทยาลัย 12 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บรรณารักษ์ทั้ง 2 กลุ่ม จำนวนรวมทั้งสิ้น 90 คน

การวิจัยชิ้นนี้ปรากฏผลที่สำคัญคือ ความพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ทั้งสอง กลุ่มส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน บรรณารักษ์ฝ่ายบริการตอบคำถามมีความพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบรรณารักษ์ฝ่ายจัดหมู่และทำบัตรราชการเพียงปัจจัยเดียว คือการให้บริการแก่สังคม

ปัจจัยที่บรรณารักษ์ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจสูง คือ การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน สัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ความมั่นคง ความสามารถ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน บรรณารักษ์ทั้งสองฝ่ายไม่มีความพอใจในปัจจัยต่อไปนี้ สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง ค่าตอบแทน นโยบายห้องสมุดและการปฏิบัติ การได้รับการนับถือ และหัวหน้าที่สามารถ และยุติธรรม

**เปล่งศรี อิงคินันท์ (2526)** ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ ห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของ บรรณารักษ์ห้องสมุดในประเทศไทย ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และศึกษาว่าปัจจัยใดมีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยใน 10 ปัจจัย ผู้ วิจัยศึกษากับบรรณารักษ์ที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ 14 แห่ง จำนวน 332 คน ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยโดยส่วน รวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับ ข้าราชการ และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพอใจน้อย 3

ปัจจัย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และเงินเดือน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย เมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญจาก 1 - 10 ปรากฏผลดังนี้ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ (2527) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงานของธนาคารกรุงเทพ จำกัด กับพนักงานของธนาคารออมสิน ผลการวิจัยพบว่าขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีในทางส่งเสริมขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสองธนาคารอยู่ในระดับสูงและปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ลักษณะงาน ปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่มีต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารงานหรือ นโยบายของฝ่ายจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน

อรพินธุ์ พูนนารถ (2528) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ จำนวน 136 คน รวมทั้งเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร กับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาค

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์ ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภูมิภาค เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู พบว่าปัจจัยนโยบายและการบริหารงานของแผนกห้องสมุดมีความสำคัญมากที่สุด และปัจจัยค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญน้อยที่สุด เมื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่าผลการวิจัยส่วนใหญ่คล้ายคลึงตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก

พวงเพชร วัชรอยู่ (2530) ศึกษาถึง องค์ประกอบที่บ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาจากที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 83 คนพบว่ารายได้จะเป็น องค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดของความพึงพอใจในการทำงานรองลงมาคือ สวัสดิการ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ศักดิ์ พันชมภู (2530) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออก พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในดับมากถึง 8 ด้าน ด้วยกันคือความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน มาตรฐานของงาน เทคนิคความสามารถของหัวหน้างานสถานภาพและการยอมรับนับถือส่วนที่เหลือ เป็นความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ความมั่นคงของงาน และความสัมพันธ์ของงานสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ประสิทธิภาพประโยชน์ที่ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างแรงงาน

ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค (2532) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา” สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูช่างอุตสาหกรรม ซึ่งผลของการวิจัยพบว่ากลุ่มของวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางอยู่ในระดับสูง และครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มของวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางมี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

ภาวณา เขมะรัตน์ (2533) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานอิม-คีน ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และลำดับความสำคัญของปัจจัยเหล่านั้น ตลอดจนศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานอิม - คีนห้องสมุดมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่งานอิม/คีนของห้องสมุดมหาวิทยาลัย โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจสูงกว่าค่าเฉลี่ย

มาตรฐาน คือปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ส่วนอีก 3 ปัจจัยคือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้า และเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐาน เมื่อมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยพบว่า ปัจจัยเงินเดือนมีความสำคัญอันดับหนึ่ง ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหารงาน มีความสำคัญอันดับท้ายสุด

ศรวรงค์ ศรีสุวรรณีย์ (2533) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ห้องสมุดของบรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เป็นบรรณารักษ์ 50 คน และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด 52 คน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้น 102 คน ทั้งนี้ไม่รวมถึงผู้ที่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อ

ผลการวิจัยพบว่า ทั้งบรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่ว ๆ ไปอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรประกอบที่ทำให้บรรณารักษ์มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ องค์กรประกอบด้านความรับผิดชอบและองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับมากคือ องค์กรประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ องค์กรประกอบที่ทำให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือองค์ประกอบด้านรายได้ องค์กรประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน และองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ศารัช ไชยสมบัติ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารของโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนในปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และสถานภาพในการทำงาน ครูอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ดิลก มุลวงษ์ (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตปทุมธานี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อได้พิจารณาความพึงพอใจในงานโดยแยกตามองค์ประกอบของงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ในด้านค่าตอบแทน รองลงมา ก็จะเป็นในด้านเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอยู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พบในการศึกษาคั้งนี้ คือ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน

เป็นหนึ่งใน **ไชยจิต (2536)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานชายมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี สถานภาพสมรสเป็นโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ต่ำสุดที่กำหนดไว้คือ 4,000 – 10,000 บาท อายุการทำงานกับธนาคารอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี และในบรรดาพนักงานเหล่านี้เป็นพนักงานระดับทั่วไปมากที่สุด ส่วนระดับความพึงพอใจพบว่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในมิติรวมทั้งหมดเท่ากับ 3.15 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ ปัจจัยจูงใจพบว่าความพึงพอใจเฉลี่ยในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 อยู่ในเกณฑ์ต่ำสุด แต่ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในกลุ่มเท่ากับ 3.28 และปัจจัยค้ำจุนพบว่าความพึงพอใจเฉลี่ยด้านเงินเดือนมีค่าเท่ากับ 2.56 อยู่ในเกณฑ์ต่ำสุด แต่ความพึงพอใจด้านสภาพทางสังคมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในเกณฑ์สูงสุดของกลุ่ม ในส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานมี 2 กรณี กรณีที่ 1 พบว่ากลุ่มที่ต่างกันในแต่ละตัวแปรมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทุกตัวแปรยกเว้นตัวแปรเพศ ส่วนที่ 2 พบว่าพนักงานทั้ง 3 ระดับมีความพึงพอใจเฉลี่ยแตกต่างกัน คือ ระดับผู้บริหารระดับผู้ควบคุมและระดับทั่วไป ส่วนการทดสอบความแตกต่างกัน ในแต่ละคู่พบว่า พนักงานในระดับทั่วไปพนักงานระดับบริหารมีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานระดับผู้ควบคุมพนักงานระดับผู้บริหาร และอันดับสุดท้ายทั่วไปกับระดับพนักงาน ระดับผู้ควบคุมตามลำดับ

เลนเนท แฮรี เพลต (1967) เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์แห่งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยโตรอนโต (University of Toronto) และ เอลิซาเบท เวนเกอร์ สโตน (Elizabeth Wenger Stone) รองศาสตราจารย์และหัวหน้าภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ แห่งมหาวิทยาลัยคาทอลิกของอเมริกา (Catholic University of America) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ



บรรณารักษ์ห้องสมุด ชาวอเมริกัน และบรรณารักษ์ห้องสมุดชาวแคนาดา ที่เข้ารับการอบรมในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2514 ซึ่งสมาคมห้องสมุดแห่งรัฐ โอกลาโฮมา (Oklahoma) หอสมุดแห่งรัฐ โอ-กลาโฮมา และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยโอกลาโฮมา ได้ร่วมกันจัดขึ้น ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม บันทึกสิ่งที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้เขารู้สึกพอใจและไม่พอใจ และเหตุผลที่ทำให้รู้สึกเช่นนั้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้กลับคืนมาจากบรรณารักษ์ห้องสมุด ชาวอเมริกัน 162 คน และบรรณารักษ์ห้องสมุดชาวแคนาดา 75 คน ผลที่ได้สอดคล้องตามทฤษฎี การงูใจของเฮิร์ชเบิร์กโดยพบว่า ปัจจัยงูใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะ เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์ จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน การแนะนำ คำกับดูแลทางเทคนิค ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถาน ภาพเงินเดือนและความมั่นคงปลอดภัย เพลดและสโตน พบว่าเหตุผลที่ทำให้บรรณารักษ์เหล่านั้น เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ

Katz (1978) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องของช่วงเวลาอายุยาวนานในเรื่องของงาน (Job longevity) ในฐานะที่เป็นปัจจัยตามสถานการณ์ในเรื่องความพึงพอใจในงาน โดยการศึกษานี้ได้ทำ การตรวจศึกษาความพึงพอใจในงานกับมิติของงาน 5 ประเด็นด้วยกัน ได้แก่ ความแตกต่างทางด้าน ความชำนาญ (Skill Variety) คุณลักษณะของงาน (Task Identity) นัยสำคัญของงาน (Task significance) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback-From-Job) มิติ ทั้ง 5 ของงานดังกล่าวจะถูกวัดโดยช่วงระยะเวลาในการทำงาน ปัจจุบันของลูกจ้างพนักงานและ องค์กรปัจจุบันของพวกเขา การศึกษาได้ใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์มาทั้งหมด 3,500 คน จาก องค์กร 4 แห่งด้วยกัน ผลศึกษาวิเคราะห์ว่า ความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในงานกับมิติของงานแต่ละชนิดนั้น ขึ้นอยู่กับช่วงอายุเวลาขององค์กรของบุคคลแต่ละคนอย่างไร ก็ตามสำหรับลูกจ้างพนักงานที่ยังไม่คุ้นเคยกับองค์กรเท่าที่ควร พบว่านัยสำคัญของงานเท่านั้นที่มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความเป็นอิสระจะมีความสัมพันธ์ในเชิง บวกกับความพึงพอใจในงานเป็นอย่างมาก

Glison (1988) ได้ร่วมกันศึกษาถึงตัวคาดการณ์ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันใน องค์กรแบบให้บริการสาธารณชน (Human Service) โดยได้ทำการศึกษาจากลูกจ้าง พนักงานที่ให้ บริการสาธารณชน 319 คน จาก 22 องค์กรข้อมูลจะถูกนำมาใช้วิเคราะห์ผลที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานความยึดมั่นผูกพันจากตัวคาดการณ์ 3 ลักษณะด้วยกัน คือ คุณลักษณะเฉพาะงาน (job

Characteristics) คุณลักษณะเฉพาะขององค์การ (Organization Characteristics) และคุณลักษณะเฉพาะของลูกจ้างพนักงาน (Worker Characteristics) จากการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพัน และความพึงพอใจในงานได้รับผลกระทบจากตัวคาดการณ์ในลักษณะที่ลบลบกันไป ผลที่ได้รับชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะเฉพาะของงาน 2 ประการ อันได้แก่ ความแตกต่างในทักษะ ความชำนาญและความไม่ชัดเจนในบทบาท เป็นตัวคาดการณ์เรื่องความพึงพอใจที่ดีที่สุด ในขณะที่คุณลักษณะเฉพาะขององค์การ 2 ประการ อันได้แก่ ความเป็นผู้นำ และช่วงอายุขององค์การ เป็นตัวคาดการณ์ที่ดีที่สุด ในเรื่องความยึดมั่นผูกพัน และสุดท้ายคุณลักษณะของลูกจ้างพนักงานประการเดียวที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพัน ในขณะที่ไม่มีคุณลักษณะใด ๆ ของคนงานที่สามารถทำนายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวทั้งของไทย และของต่างประเทศสรุปได้ว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่ยังไม่มีความรู้ใคร่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7



## บทที่ 3

### การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัย การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ชนิด การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey studies) ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 โดยการมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)** ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และ การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ
2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)** ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราวิชาการวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง หนังสือวารสาร และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจจากแหล่งข้อมูลดังกล่าวนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ใช้ในการดำเนินการวิจัยภาคสนาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ทั้งหมด เป็นจำนวน 150 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ได้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นใหม่ โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ได้แก่

- ปัจจัยด้านลักษณะของงาน
- ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน
- ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
- ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน
- ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา
- ปัจจัยค่านโยบายและการบริหารงาน

โดยคำถามทั้งหมดกำหนดให้เลือกตอบ (Checklist) เป็นมาตราส่วนประเมินค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบ Likert scale ดังนี้ คือ

ระดับที่ 5	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมาก
ระดับที่ 3	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษารายละเอียดต่างๆ จากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อองค์การ
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ของ อาจารย์พวงรัตน์ ทวีรัตน์
3. สร้างแบบสอบถามเป็น 2 ตอน
  - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 44 ข้อ
4. นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจนของภาษาที่ใช้
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง โดยใช้วิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Alpha)  $\alpha = .927$

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

**ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)** ประกอบด้วยข้อมูลที่ได้รับการศึกษาค้นคว้าจาก หนังสือ เอกสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ที่เผยแพร่ในสาธารณชนต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยในวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ข้องรวมถึงตัวเลขข้อมูลต่างๆ ของฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สี่กองทัพบกช่อง 7 ที่เป็นข้อมูลเฉพาะในส่วนที่สามารถนำมาเปิดเผยต่อสาธารณชนได้ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงแล้ว

**ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)** เป็นข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากขนาดกลุ่มตัวอย่างของ พนักงานซึ่งมีขนาด 300 คน จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว โดยจะนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์โดย Program สำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> (Statistical Package For The Social Sciences) โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) ซึ่งระบุค่าเป็นร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะให้ทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับใดนั้น ใช้การคำนวณแบ่งระดับโดยใช้ค่าสถิติของคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงกำหนดระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

- คะแนน 1.00-2.33 แสดงถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ  
 คะแนน 2.34-3.66 แสดงถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  
 คะแนน 3.67-5.00 แสดงถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

3. การทดสอบสมมติฐานหรือเปรียบเทียบความแตกต่างดังกล่าว ใช้การทดสอบค่า (T-test) และค่า(F-test) และ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับผลการวิเคราะห์ ข้อมูลนำเสนอในบทที่ 4

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการศึกษาในลักษณะตารางพร้อมคำอธิบายประกอบ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีทอง ททบค ช่อง 7 ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ตารางที่ 4.1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล(เพศ)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	61	40.7
หญิง	89	59.3
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามเพศปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 เปอร์เซ็นต์ และเพศชายจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 4.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 29 ปี	39	26.0
30 - 39 ปี	89	59.3
40 - 49 ปี	22	14.7
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามอายุปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นมีอายุ 30-39 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือมีอายุ 20-29 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 เปอร์เซ็นต์ และน้อยที่สุดคือมีอายุ 40-49 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 4.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	96	64.0
สมรสแล้ว	54	36.0
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามสถานภาพปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 เปอร์เซ็นต์ และน้อยที่สุดคือมีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 4.4 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา)

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	.7
ระดับปริญญาตรี	147	98.0
ปริญญาโท	2	1.3
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามการศึกษาปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 98.0 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .7 เปอร์เซ็นต์ และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 4.5 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์)

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	22	14.7
6 - 10 ปี	33	22.0
10 ปีขึ้นไป	95	63.3
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 เปอร์เซ็นต์ รองลงนามีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 เปอร์เซ็นต์ และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 4.6 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล (รายได้ต่อเดือน)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	1	.7
5,001 - 7,500 บาท	2	1.3
7,501 - 10,000 บาท	17	11.3
มากกว่า 10,000 บาท	130	86.7
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามรายได้ต่อเดือนปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 เปอร์เซ็นต์ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 7,501 - 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 เปอร์เซ็นต์ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 5,001 - 7,500 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เปอร์เซ็นต์ น้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .7 เปอร์เซ็นต์



ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

ตารางที่ 4.7 จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานปัจจัยงูใจ (ปัจจัยด้านลักษณะของงาน)

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนเป็นลยลักษณะอักษร	3.89	.70	สูง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานและอัตราจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติ	3.54	.59	ปานกลาง
ในการปฏิบัติงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	3.51	.55	ปานกลาง
งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.59	.56	ปานกลาง
รวม	3.6333	.4224	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.6333$  S.D. = .4224 )

**ตารางที่ 4.8** จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ  
(ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน)

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
การปฏิบัติงานแต่ละอย่างที่ท่านสามารถปฏิบัติได้ตาม เป้าหมาย	3.77	.49	สูง
การปฏิบัติงานสามารถเสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่ กำหนด	3.81	.51	สูง
เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญห เหล่านั้นได้	3.51	.58	ปานกลาง
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ปฏิบัติไปแล้ว	3.47	.58	ปานกลาง
รวม	3.640	.400	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปรากฏว่า  
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่างสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7  
อยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.640$  S.D. = .400 )

**ตารางที่ 4.9** จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ  
(ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ)

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ผู้บังคับบัญชา ขอมอบในความสามารถและมอบหมายงานที่ สำคัญให้ทำ	3.60	.51	ปานกลาง
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา	3.12	.49	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่าน ด้านการงาน เสมอ	3.15	.67	ปานกลาง
เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาค่อยๆ	3.07	.62	ปานกลาง
รวม	3.235	.409	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.235$  S.D. = .409 )

ตารางที่ 4.10 จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยงใจ (ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ)

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ท่านสามารถรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่	3.67	.61	สูง
การปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของท่าน ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.60	.61	ปานกลาง
ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ	3.57	.60	ปานกลาง
ท่านสามารถเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชาได้	3.16	.65	ปานกลาง
รวม	3.4983	.5046	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.4983$  S.D. = .5046 )

ตารางที่ 4.11 จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ  
(ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น	3.29	.60	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมเกี่ยวกับความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.35	.64	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ ศึกษาต่อ อบรม และดูงาน	3.51	.59	ปานกลาง
ท่านพอใจกับการเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานของ หน่วยงาน	3.42	.61	ปานกลาง
รวม	3.3950	.5232	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน  
ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก  
ช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.3950$  S.D. = .5232 )

ตารางที่ 4.12 จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจุน  
(ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน)

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน
หน่วยงานของท่าน ตั้งอยู่ในสถานที่ ที่เหมาะสมต่อการ คมนาคมที่สะดวก	3.01	.57	ปานกลาง
ภายในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	3.57	.57	ปานกลาง
ภายในหน่วยงานมีเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	.60	ปานกลาง
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมี สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี	2.69	.68	ปานกลาง
รวม	3.212	.448	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปรากฏว่าปัจจัยที่มี  
ผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ใน  
ระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.212$  S.D. = .448 )

ตารางที่ 4.13 จำนวนตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน  
(ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน
ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน โดยเห็นว่า เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.04	.48	ปานกลาง
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับ ผิดชอบ	3.01	.44	ปานกลาง
ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ เบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับเหมาะ สมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.76	.51	ปานกลาง
นอกเหนือจากเงินเดือนและรายได้พิเศษ หน่วยงานของท่าน มีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ	2.50	.54	ปานกลาง
รวม	2.8267	.3640	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างจำนวนตามปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปรากฏว่า  
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7  
อยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 2.8267$  S.D. = .3640 )

ตารางที่ 4.14 จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าเงิน  
(ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน เป็นงานประจำไม่ใช่ งานโครงการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นช่วงสั้นๆ	4.02	.54	สูง
หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงทางด้านการเงิน และการบริหารงาน	3.93	.41	สูง
อาคารและสถานที่ปฏิบัติงานของท่านเป็นอาคารถาวรไม่ใช่ อาคารเช่า หรืออาคารชั่วคราว	4.18	.52	สูง
หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย	3.29	.57	ปานกลาง
รวม	3.8567	.3204	สูง

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปรากฏว่า  
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7  
อยู่ในระดับสูง (  $\bar{X} = 3.8567$  S.D. = .3204 )

**ตารางที่ 4.15** จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน  
(ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ท่านมีความรู้สึกสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.12	.57	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.09	.57	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกๆ คนพยายามหาทางแก้ไขและปรับความเข้าใจกัน	3.01	.58	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	2.86	.68	ปานกลาง
รวม	3.020	.532	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.020$  S.D. = .532 )



ตารางที่ 4.16 จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน  
(ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา)

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้มีความสามารถในการบริหาร งานในหน่วยงาน	3.68	.56	สูง
ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.53	.61	ปานกลาง
เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาให้คำ ยกย่อง ชมเชย และ ให้เกียรติในความสามารถของท่าน	2.89	.59	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลงาน ของท่าน อย่างยุติธรรม	2.67	.68	ปานกลาง
รวม	3.192	.478	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปรากฏว่า  
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7  
อยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.192$  S.D. = .478 )

ตารางที่ 4.17 จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูน  
(ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน)

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ในการปฏิบัติงานทุกครั้งหน่วยงานของท่านมีการเตรียม แผนงานและการวางแผนเป็นอย่างดี	3.52	.63	ปานกลาง
การปฏิบัติงานของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ที่วางไว้	3.17	.67	ปานกลาง
ท่านสามารถปฏิบัติงาน ตามระเบียบที่ออกโดยหน่วยงาน ต้นสังกัดได้อย่างเต็มที่ และเป็นอย่างดี	3.45	.57	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ของงานในตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน	3.31	.65	ปานกลาง
รวม	3.3617	.4657	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปรากฏว่า  
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7  
อยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.3617$  S.D. = .4657 )

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows 10.0.7 ใช้การทดสอบค่า (T-test) และค่า(F-test) และ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 4.18** การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig.
เพศ	1.533	.165	.128
อายุ		4.403	.014
สถานภาพ		1.997	.160
การศึกษา		1.961	.144
ประสบการณ์		1.130	.326
รายได้ต่อเดือน		.531	.662

จากตารางที่ 4.18 ปรากฏว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย t-test = 1.533 F-test = .165 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .128 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 4.403 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าอายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 1.997 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .0160 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าสถานภาพที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 1.961 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .144 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = 1.130$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $Sig = .326$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  จึงสรุปได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = .531$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $Sig = .662$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  จึงสรุปได้ว่ารายได้ต่อเดือนที่ต่างกัันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.19** การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุนกับแรงงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน	F-test	Sig.
ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	2.481	.000
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	2.677	.000
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	6.160	.000
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	4.198	.000
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.975	.000
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	2.805	.000
ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.781	.000
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	2.581	.000
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.826	.000
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.336	.000
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.963	.000

จากตารางที่ 4.19 ปัจจัยงใจด้านลักษณะของงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = 2.481$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $Sig = .000$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  จึงสรุปได้ว่าลักษณะของงานที่ต่างกััน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยงใจด้านความสำเร็จของงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = 2.677$  และเมื่อทดสอบทาง

สถิติค่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าความสำเร็จของงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 6.160 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าการยอมรับนับถือต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 4.198 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าความรับผิดชอบต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 4.975 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการทำงานที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.805 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าสภาพการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.781 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าเงินเดือนและสวัสดิการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงานที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.581 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าความมั่นคงในงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 3.826 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านความรู้ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = 2.336$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $\text{Sig} = .000$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  จึงสรุปได้ว่าการปกครองบังคับบัญชาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = 2.963$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $\text{Sig} = .000$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  จึงสรุปได้ว่านโยบายและการบริหารงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ (Alpha)  $\alpha = .927$  ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรม SPSS For Windows 10.0.7 มาใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า (T-test) และค่า (F-test) และ One-Way ANOVA

#### สรุปผลการวิจัย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7

กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามเพศปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 89 คน และเพศชายจำนวน 61 คน

กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามอายุปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี รองลงมาคืออายุ 20-29 ปี และน้อยที่สุดคืออายุ 40-49 ปี

กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามสถานภาพปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และน้อยที่สุดมีสถานภาพสมรสแล้ว

กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามการศึกษาปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาโท

กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี

กลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามรายได้ต่อเดือนปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 7,501 - 10,000 บาท รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 5,001 - 7,500 บาท น้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

## ตอนที่ 2      วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับสูง

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับปานกลาง



กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 อยู่ในระดับ ปานกลาง

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows 10.0.7 ใช้การทดสอบค่า (T-test) และค่า (F-test) และ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $t\text{-test} = 1.533$   $F\text{-test} = .165$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $Sig = .128$  ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = 4.403$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $Sig = .014$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าอายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = 1.997$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $Sig = .0160$  ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าสถานภาพที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = 1.961$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $Sig = .144$  ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย  $F\text{-test} = 1.130$  และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า  $Sig = .326$  ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = .531 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .662 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่ารายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูนกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานปัจจัยงูใจด้านลักษณะของงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.481

ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.677 ปัจจัยงูใจด้านการยอมรับนับถือที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 6.160 ปัจจัยงูใจด้านความรับผิดชอบที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 4.198 ปัจจัยงูใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 4.975

ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพการทำงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.805 ปัจจัยค่าจูนด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.781 ปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.581 ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 3.826

ปัจจัยค่าจูนด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.336 ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหารงานที่ต่างกัน มีระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีค่าเฉลี่ย F-test = 2.963 และเมื่อทดสอบทางสถิติค่า Sig = .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูนที่ต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยดังกล่าวข้างต้น โดยนำปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้างซึ่งประกอบไปด้วย สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร มาวัดรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 มีผลอยู่ในระดับปานกลาง และได้นำปัจจัยส่วนบุคคลมาวัดกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 จากผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยด้านอายุที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และในส่วนของผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามแนวทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg ที่ว่าด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะถ้าหากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อปัจจัยด้านต่างๆ และปัจจัยด้านต่างๆ ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจก็จะส่งผลถึงการปฏิบัติงาน(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541: 100)

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานฝ่ายข่าวเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยค่าจ้างที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ถ้าหากองค์กรและฝ่ายบริหารสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาได้ตามสมควรก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจและทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร จากหลักการดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีและสามารถปฏิบัติงานสนองตอบตามนโยบายที่องค์กรได้กำหนดไว้

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาฝ่ายอื่นๆ ของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง7

## บรรณานุกรม

- คิลก มุลวงษ์. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.
- เป็นหนึ่งใน ไชยจิต. สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.
- เปล่งศรี อิงคนินันท์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ผะอบ นະมาตร์. สังคมวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่แผนกบริการกลาง สำนักอธิการบดี พระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2526.
- พงศ์ ทรดาถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร, 2540.
- พวงเพชร วัชรอยู่. องค์ประกอบที่บ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาผู้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2530.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. วิทยาการจัดการ และพฤติกรรมบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- กาวนา เขมะรัตน์. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่งานยืม-คืนของ ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ขงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัย  
เทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2534.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด,  
2541.

วันเพ็ญ สิทธิวงศ์. การดำเนินงานศูนย์ข้อมูลทางโทรทัศน์ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7.  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ. ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : เปรียบเทียบระหว่างพนักงาน  
ธนาคารกรุงเทพจำกัดกับพนักงานธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

วิไลลักษณ์ โรจนศรีรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานห้องสมุดประชาชนจังหวัดในสังกัด  
กรมการศึกษานอกโรงเรียน : ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและบรรณารักษ์  
ห้องสมุดประชาชนจังหวัด. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

ศักดิ์ พิณชมพู. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออก.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2530.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2526.

สาโรช ไสยสมบัติ. ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรม  
สามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ มหาสารคาม, 2534.

สุพิศรา สุภาพ. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

สุวรรณศรี ศรีสุวรรณชัย. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดใน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

วรพินธุ์ พูนนารถ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานห้องสมุดของอาจารย์บรรณารักษ์ในวิทยาลัยครู. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

วโรพรรณ หล่อศิริ. การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ ฝ่ายจัดหมู่ และทำบัตรรายการหนังสือกับบรรณารักษ์ฝ่ายบริการตอบคำถามของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

Applewhite, P.B. **Organizational Behavior**. Englewood Cliffs: Prentice-Hill, 1965.

Blum, L.M. and J.C Naylor. **Industrial Psychology**. New York : Harper and Row Publisher, 1968.

Gilmer, Beverly Van Holler. **Industrial Psychology**. New York : McGeow-Hill, 1966.

Gilmer, Beverly Van Holler. **Applied Psychology: Problems in Living and Work**. New York : McGeow-Hill, 1967.

Good, C.V. **Dictionary of Education**. New York : McGeow-Hill, 1973.

Katz Ralph. **Job Longevity As a Situational Factor in Satisfaction**. Administrative Science Quarterly 23 (1978).

Kieffer, De R. and Cochran, L.W. **Manual of Audio-Visual Techniques**. Englewoods, N.J. : Prentice-Hill, 1970.

Morse, Nancy. **Satisfactions in the white collar job.** Michigan : University of Michigan Press, 1987.

Plate, Kenneth H. and Stone, Elizabeth W. "**Factors Effecting Librarians' Job Satisfaction : A Report of two Studies.**" *Library Quarterly* 44 (April 1974) : 97-110.

Smith, H.C. **Psychology of Industrial Behavior.** New York : McGeow-Hill, 1965.

Yoder, D. et al. **The motivation Productivity and Satisfaction of Workers.** Boston: Harvard University Press, 1953.



ภาคผนวก ก

หนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตรวจสอบแบบสอบถาม



### บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย

ที่ บว. 12544

วันที่ 12 กันยายน 2544

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ราณี อมรินทร์รัตน์

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

เนื่องด้วย นายชนชนก เทียนประภาส รหัส 420111 นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายช่างสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค" โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ดร.นิตินัย ตันพานิช แต่เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของภาษาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถามหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ เทียนสง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 579-9120-39 ต่อ 1152,1153



### บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย

ที่ บว.1136 /2544

วันที่ 12 กันยายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.วราภรณ์ ไทยมา

หัวหน้าภาควิชาภาษาต่างประเทศ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

เนื่องด้วย นายชนชนก เทียนประภาส รหัส 420111 นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค" โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ดร.นิตินัย ตันพานิช แต่เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของภาษาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถามหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ เทียนสง)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 579-9120-39 ต่อ 1152,1153



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย

ที่ บว. /2544

วันที่ 12 กันยายน 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์สละ แยมมีกลิ่น

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

เนื่องด้วย นายชนชนก เทียนประภาส รหัส 420111 นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 7 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค” โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคือ ดร.นิตินัย ตันพานิช แต่เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของภาษาว่าเป็นไปตามเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถามหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ เทียนส่ง)

รักษาการ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 579-9120-39 ต่อ 1152,1153

ภาคผนวก ข

ประวัติสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

## สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7

รวบรวมโดย งานอนุรักษ์และวิจัย ศูนย์ข้อมูลทางโทรทัศน์  
ประวัติ

สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2510 ตามประมวลกฎหมาย  
แพ่งและพาณิชย์ เป็นนิติบุคคลประเภท บริษัทจำกัด ใช้ชื่อว่า บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด  
แพร่ภาพสีด้วยระบบ CCIR ด้วยสัญญาณ 625 เส้น ระบบสี PAL เป็นครั้งแรก ตั้งแต่วันที่ 27  
พฤศจิกายน พ.ศ. 2510 โดยทดลองถ่ายทอดรายการสดในการประกวดนางสาวไทย จากเวทีบริเวณงาน  
วชิราวุธานุสรณ์ โดยมีนางเรวดี เทียนประภาส ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการเป็น  
คนแรก ในการดำเนินการระยะแรก ปฏิบัติงานอยู่ที่ สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก สนามเป้า หรือ  
สถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ในปัจจุบันเป็นการชั่วคราว อุปกรณ์ต่างๆติดตั้งบนรถแมล์ที่รื้อที่นั่ง  
ออกหมด จำนวน 3 คัน และฝ่ายอื่นๆปฏิบัติงานที่ ชั้น 2 และชั้น 3 ของอาคารธนาคารนครหลวงไทย ที่  
แยกเจริญผล จนกระทั่งเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2513 สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ได้ย้ายไปอยู่  
บริเวณหลังตลาดหมอชิตซึ่งได้สร้างเป็นอาคารถาวรในพื้นที่ 12 ไร่  
การแพร่ภาพ

เมื่อคราวเปิดสถานีระยะแรก ใช้เครื่องส่งสัญญาณออกอากาศด้วยกำลังส่งขนาด 500  
วัตต์ ใช้เสาอากาศสูง 36 เมตร สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ได้พัฒนากิจการเรื่อยมา ในปี พ.ศ.  
2516 ได้จัดตั้งสถานีถ่ายทอดสัญญาณขึ้น ที่บริเวณ เขาทางตลาด อ.ลำน้ำรายณ์ จ.ลพบุรี เพื่อให้ประชา  
ชนในเขต จ.นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ และนครราชสีมาสามารถรับสัญญาณ ได้ดียิ่งขึ้น  
โดยติดตั้งเครื่องส่งขนาด 5 กิโลวัตต์ ถ่ายทอดสัญญาณจากกรุงเทพฯ ด้วยระบบไมโครเวฟ และติดตั้ง  
สถานีทวนสัญญาณขึ้นที่ อ.เมือง จ.สระบุรี

### ดาวเทียม

ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้ประชาชนในส่วนต่างๆมีโอกาสรับทราบข่าวสาร และความ  
บันเทิงพร้อมกันทั่วประเทศ สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 7 ได้ตระหนักว่า ดาวเทียม เป็น  
เครื่องมือสื่อสารเพื่อการ โทรคมนาคมที่สะดวกและทันสมัย ช่วยให้การติดต่อรวดเร็ว แน่นนอนและเชื่อ  
ถือได้ จึงได้ลงนามในสัญญาเช่าดาวเทียมปลาปาของประเทศอินโดนีเซีย เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ.  
2522 พันโทชายชาญ เทียนประภาส เป็นกรรมการผู้จัดการขณะนั้น ได้เห็นความสำคัญของการเผยแพร่  
ข่าวสารรวมทั้งสารบันเทิงออกสู่ชนบทเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นห่างไกลมีโอกาสได้รับข่าวสาร  
และความบันเทิงพร้อมกับประชาชนในส่วนกลาง จึงได้จัดทำโครงการ “การขยายกิจการ โทรทัศน์จาก  
ส่วนกลาง ไปสู่ชนบท” ขึ้น และนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะรัฐมนตรี และได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ได้

สถานีเครือข่ายเหล่านี้ทำให้ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 สามารถแพร่ภาพออก  
อากาศได้ครอบคลุมพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ

## การส่งสัญญาณ

สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ส่งสัญญาณออกอากาศด้วยระบบไมโครเวฟ จากห้องส่งของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ไปยังเครื่องส่งที่สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 5 สนามเป้า สัญญาณจะป้อนเข้าเครื่องส่งโทรทัศน์แล้วส่งออกอากาศที่เสาอากาศสูง 204 เมตร

### ถ่ายทอดสด

สถานีฯ ยังใช้ระบบดาวเทียมเพื่อถ่ายทอดสดรายการที่ห่างไกลจากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยใช้รถถ่ายทอดผ่านดาวเทียม ทำหน้าที่เป็นสถานีแม่ข่ายชั่วคราว ส่วนการถ่ายทอดสดรายการจากต่างประเทศ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ได้ใช้ดาวเทียมนานาชาติ

(INTERNATIONAL SATELLITE หรือเรียกย่อๆว่า INTELSAT) โดยการรับสัญญาณจากสถานีดาวเทียมภาคพื้นดินที่ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย เข้ามาในข่ายดาวเทียมในประเทศของสถานีฯ เพื่อแพร่ภาพต่อไป และในทางกลับกัน สามารถส่งสัญญาณผ่านดาวเทียมไปต่างประเทศได้เสมอ โดยเฉพาะเวลามีเหตุการณ์สำคัญ จะมีสำนักข่าวต่างประเทศหลายแห่งมาใช้บริการของช่อง 7 ส่งข่าวกลับไปยังประเทศของตน

### พัฒนาอุปกรณ์

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการผลิตรายการเป็นส่วนสำคัญสำหรับการบันทึกภาพของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ในระยะแรกมีการบันทึกภาพ โดยใช้กล้องภาพยนตร์เป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะรายการข่าว และต่อมาได้มีการพัฒนาอุปกรณ์มาใช้ระบบเทปบันทึกภาพจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 มีนโยบายที่จะนำรายการสำคัญ ซึ่งเกิดขึ้นในภูมิภาคต่างๆ ของโลกมาให้ผู้ชมในประเทศไทยได้ชมกันอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือการแข่งขันกีฬา เช่น การชกมวย ฟุตบอล และอื่นๆ ไม่ว่าจะรายการต่างๆ เหล่านั้นจะเป็นระบบอะไรก็ตาม สถานีฯ ก็สามารถแปลงสัญญาณให้เป็นระบบที่ดูกันในเมืองไทยได้ และถ้าหากมีประเทศใดต้องการรายการจากประเทศไทยเพื่อส่งออกไป สถานีฯ ก็สามารถที่จะแปลงรายการให้เข้ากับระบบที่ใช้อยู่ในประเทศนั้นได้อีกด้วย ทั้งนี้เพราะสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 เป็นสถานีโทรทัศน์แห่งแรกที่ได้ส่งเครื่องอุปกรณ์แปลงระบบ (STANDARD CONVERTER) มาใช้ให้บริการด้านนี้ โดยเฉพาะรายการออกอากาศ

จากรายการปฐมทัศน์ ของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ที่ออกอากาศอย่างเป็นทางการ คือการถ่ายทอดสด การประกวดนางสาวไทย ที่วังสราญรมย์แล้วนั้น ในระหว่างปี 2510 ถึงปี 2511 สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ยังอยู่ในขั้นทดลองออกอากาศ โดยจะเปิดสถานีแพร่ภาพเวลา 17.00 น. และปิดสถานีเวลา 22.00 -23.00 น.

ในยุคแรก รายการของสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ส่วนมากเป็นรายการสด ไม่ว่าจะเป็นรายการเพลง ละคร นอกจากนี้ยังมีการเช่าลิขสิทธิ์ ชื่อรายการ “โบ โข” ซึ่งเป็นรายการตลกที่มีชื่อเสียงทั่วโลกในขณะนั้นมาใช้กับรายการที่ทางสถานีฯ ผลิตคือ มีตลกลุงเซย มีเกมส์ และคนตรี และรายการยอดนิยมคือ

“เทียบบุญ บ๊องซิ่ง โห่ว” เป็นการถ่ายทอดรายการชกมวยทุกบ่ายวันอาทิตย์ จากห้องส่ง ค่อมมาใช้ชื่อว่า “เวทีมวยช่อง 7 สี” จนถึงปัจจุบัน

รายการละคร ประเภทนิยายปรัมปราของไทย ร่วมสร้างกับคาราฟิล์มมากกว่า 10 ปี โดยมี คุณไพรัช สังวริบุตร ดำเนินงาน เป็นภาพยนตร์ที่ได้รับความนิยมสูงตลอดมา เริ่มด้วยเรื่องปลาบู่ทอง และสร้างต่อมาอีกหลายสิบเรื่อง

ประเภทชีวิตหนัก ลึกกลับ ตื่นเต้น ได้ร่วมมือกับหลายบริษัท เช่น เรื่องห้วงรัก-เหวลึก.จดหมายจากเมืองไทย, ข้านอก она, แม่นาคพระโขนง, กระสือ, สาวสองหน้า ฯลฯ เป็นละครสะท้อนสังคม ตื่นเต้น เป็นความบันเทิงอีกรูปแบบหนึ่ง

ประเภทชีวิตรักและครอบครัวแบบไทยๆ เช่น คาวพระสุรค์, ดอกโศก, คมพยาบาท, ผู้สืบสกุล, คุณหญิงพวงแข

ประเภทตลก ละครชุดตลกที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ รายการขายหัวเราะ ล้อคือกเป็นผู้แสดงนำ ประเภทละครเด็ก ละครที่สร้างสำหรับเด็กโดยเฉพาะมีด้วยกันหลายเรื่อง เริ่มด้วย จอมเกร, ม้าเหมียว, แก้วจอมแก่น ละครเหล่านี้ล้วนเป็นละครสร้างสรรค์และให้คติสอนใจเยาวชน เคยได้รับรางวัลเมขลา และรางวัลจากคณะกรรมการส่งเสริมเยาวชน

รายการสำหรับเด็ก สถานีฯ เริ่มทำรายการ โบ โส้เป็นรายการแรกและจัดรายการ โลกผู้เยาว์ สโมสรรสายรุ้ง จนปัจจุบันมีรายการหนูทำได้และข่าวผู้เยาว์

รายการประเภทวาไรตี้ มีรายการแจกรางวัลให้ผู้ชมที่บ้าน และให้ผู้ชมเข้าร่วมสนุกในห้องส่งด้วย รายการแรก คือ ตักเงิน เริ่มในปี พ.ศ.2514 ต่อมาเปลี่ยนเป็นรายการ นาฬิกาทอง ในปี พ.ศ. 2515

รายการวาไรตี้ของสถานีฯเป็นที่สนุกสนาน มีอีก 2 รายการ คือ ประจูดวง, แซทสคาร์

รายการสารคดี ในปี พ.ศ. 2515 สถานีฯร่วมกับ คุณพิชัย วาสนาส่ง ผลิตรายการ “พบโลก” ความยาว 15-20 นาที เป็นการวิเคราะห์ข่าว เหตุการณ์ต่างประเทศ และมีการเชิญนักการเมือง นักการเศรษฐกิจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง มาพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น

สารคดีอีกชุดหนึ่ง คือ กระจกหกด้าน ได้รับรางวัลจาก ชมรมสภาวะแวดล้อมสยาม นอกจากนี้ยังมีสารคดีที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และสารคดีเกี่ยวกับพื้นฐานทางด้านสาธารณสุข เช่น รายการ ฟันดีนาที่เดียว รักลูกให้ถูกทาง

รายการพิเศษ สถานีฯจะจัดรายการพิเศษเนื่องในโอกาสสำคัญต่างๆ เช่น รายการถวายพระพรวันเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถฯ

เป็นการแสดงพิเศษจากหลายๆสถาบัน นอกจากนี้ยังเป็นรายการประกวดต่างๆ

รายการภาพยนตร์ชุดพิเศษ ภาพยนตร์ประเภท มินิซีรีส์ จากต่างประเทศ รวมถึงภาพยนตร์ที่เป็นเรื่องๆ เช่น มหกรรมหนังพันล้าน และรายการบิกชีนีมา



รายการกีฬา ช่อง 7 ได้ริเริ่มการแข่งขันมวยสมัครเล่นทางโทรทัศน์ขึ้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2516 และยังได้รับอนุญาตให้จัดตั้งสนามมวยขึ้นในห้องส่งของสถานีฯ จัดให้มีการแข่งขันชกมวยไทยทุกบ่ายวันอาทิตย์ แจกบัตรให้ผู้เข้าชมโดยไม่เก็บเงิน นอกจากนี้ ยังเป็นสถานีแรกที่ทำการถ่ายทอดสดผ่านดาวเทียม การแข่งขันชกมวยนัดสำคัญจากต่างประเทศ และยังได้ทำการถ่ายทอดสด กีฬานัดยิ่งใหญ่ประเภทต่างๆ ให้ผู้ชมได้ชมถึงบ้าน

นอกจากการถ่ายทอดสดแล้ว สถานีฯ ยังจัดการรายการกีฬาประเภทต่างๆ ระดับโลกที่น่าสนใจมาเสนอ เช่น สนุกเกอร์ เทนนิส ยิมนาสติก ฟุตบอล ฯลฯ รายการส่งเสริมการกีฬาที่สำคัญที่สุดของช่อง 7 สี คือ การแข่งขันแชมป์กีฬา 7 สี เริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2526 จัดแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ กีฬาที่จัดไปแล้ว คือ ประเภท ลมกรด จักรวาะ นวมทอง เจ้าลมกรด โมโตครอส ในการแข่งขันทุกครั้ง

### รายการข่าว

งานข่าวของ สถานีโทรทัศน์ทีทีกองทัพบกช่อง 7 ในยุคแรกบันทึกภาพด้วยกล้องภาพยนตร์ใช้ฟิล์มขนาด 16 มม. การอ่านข่าว ใช้การอ่านสด โดยไม่เห็นหน้าผู้อ่าน ขณะเดียวกันในวิทยุภาค F.M. สถานีได้ออกข่าวเป็นภาษาอังกฤษ ไปพร้อมๆ กับการแพร่ภาพข่าวโทรทัศน์ เวลาออกข่าวในแต่ละวัน ประมาณ 20 นาที โดยเป็นภาพยนตร์ข่าวเงียบ ไม่มีเสียง บรรยายการใช้เพลงประกอบแต่ละข่าวแทน เช่น ข่าวในพระราชสำนัก ใช้บทเพลงพระราชนิพนธ์บรรเลงประกอบข่าว ไปพร้อมๆ กับผู้ประกาศข่าว ในการเสนอข่าวแต่ละข่าวนั้น จะมีการวางเพลงประกอบไว้ล่วงหน้า

ต่อมา มีการเปลี่ยนแปลงระบบบันทึกภาพจากกล้องภาพยนตร์ มาเป็น กล้องบันทึกภาพที่มีเครื่องบันทึกเทปคุณภาพสูงติดตั้งอยู่ในตัวกล้อง ด้วยระบบเทป ระบบ UMATIC และต่อมาเปลี่ยนเป็น ระบบ BETACAM ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ในงานข่าวของสถานีโทรทัศน์ทั่วโลก เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการถ่ายทำนอกสถานที่ และมีคุณภาพของภาพได้มาตรฐานเช่นเดียวกับการถ่ายด้วยกล้องในห้องส่ง นอกจากนี้ ข่าวภายในประเทศ ข่าวต่างประเทศผ่านดาวเทียมและข่าวกีฬาแล้ว ยังมีข่าวเกษตรกรรม เพื่อส่งเสริมอาชีพเกษตรกร อันเป็นอาชีพหลักของประเทศ สถานีฯ ได้ริเริ่ม ทำข่าวนี้นี้ตั้งแต่ พ.ศ. 2521 และเพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้ทุกฝ่ายรับผิดชอบในงานของรัฐหรืองานของส่วนรวม มุ่งมั่นที่จะจรรโลงสังคมให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยลำดับ ช่อง 7 จึงนำเสนอ ข่าวพัฒนาบ้านเมือง เพิ่มข่าวเศรษฐกิจ รายงานความเคลื่อนไหวในวงการธุรกิจทั้งในและนอกประเทศ พยากรณ์อากาศ และสารคดีชุดวันนี้วันพระ ทุกวันพระ

ต่อมาได้มีนโยบายเสนอข่าวเป็นช่วงๆ ตลอดทั้งวัน ในรายการข่าวเด็ด 7 สี เพื่อให้การติดตามข่าวสารของผู้ชมเป็นไปอย่างรวดเร็วในช่วงเปลี่ยนรายการ ช่วงละ 2-3 นาที หัวใจของงานข่าวคือการเสนอข่าวที่น่าสนใจและรวดเร็ว เนื้อหาข่าวถูกต้อง ดังนั้นการรายงานข่าวสดด้วยรถถ่ายทอดนอกสถานที่ (Out Broadcasting Van) จึงถูกนำมาใช้ ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์สำคัญข่าวจากต่างจังหวัด นอกจากนี้จะมีการส่งทีมข่าวจากส่วนกลางเข้าไปรายงานข่าวแล้ว ฝ่ายข่าวได้มีการติดต่อกับผู้สื่อข่าวพิเศษประจำจังหวัด ให้ประสานงานและติดตามทำข่าวได้ทุกภูมิภาค เมื่อเทคโนโลยีการส่งสัญญาณภาพผ่าน

ดาวเทียมพัฒนามากขึ้น สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 จึงได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ข่าวภูมิภาคผ่านดาวเทียมขึ้น แห่งแรกที่ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นศูนย์ข่าวภูมิภาคประจำภาคเหนือ แห่งที่ 2 จังหวัดขอนแก่น แห่งที่ 3 ที่ อ. หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แห่งที่ 4 ที่ อ. บ้านฉาง จังหวัดระยอง เพื่อเป็นศูนย์กลางการรายงานข่าวจากแต่ละภูมิภาค และทำการออกอากาศได้ทันที

การบริหารงาน

สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 เป็นสถานีวิทยุโทรทัศน์ของทางราชการที่มีเอกชนเข้าร่วมดำเนินกิจการ คือ บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด การทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมของ คณะกรรมการโทรทัศน์กองทัพบก โดยที่สถานีฯ มีการจัดองค์กรเหมือนกับรูปบริษัททั่วไป คือ มีประธานกรรมการ กรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่าย ซึ่งมีฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. สำนักประธานกรรมการ
2. สำนักกรรมการผู้จัดการ
3. ฝ่ายรายการ
4. ฝ่ายข่าว
5. ฝ่ายการตลาด
6. ฝ่ายธุรการ
7. ฝ่ายการเงินและบัญชี
8. ฝ่ายเทคนิคด้านดาวเทียมและเครื่องส่ง
9. ฝ่ายเทคนิคด้านการผลิตรายการ
10. ฝ่ายเทคนิคด้านวิศวกรรมและวางแผน
11. ฝ่ายการพนักงาน

ทั้ง 11 หน่วยงานนี้ จะมีแผนการทำงานของตัวเองภายใต้การดูแลของผู้จัดการฝ่ายนั้นๆ

ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ

จากเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นทำให้สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 ในปัจจุบันพยายามพัฒนางานด้านต่างๆของสถานีเพื่อให้ได้มาตรฐานสมกับคำขวัญที่ว่า

“ช่อง 7 สี ทวีเพื่อคุณ”

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าว

สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าว สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 44 ข้อ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะถือเป็นความลับที่จะนำไปพิจารณาในภาพรวม

เท่านั้น

ทั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใดทั้งสิ้น

\* กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นาย ชนชนก เทียนประภาส

นักศึกษา ปริญญาโท

หลักสูตร บริหารองค์การ

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ตอบ

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมายกากบาท (X) หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่านให้ตรงกับความจริง

1. เพศ

\_\_\_\_\_ ชาย

\_\_\_\_\_ หญิง

2. อายุ

\_\_\_\_\_ ต่ำกว่า 20 ปี

\_\_\_\_\_ 20-29 ปี

\_\_\_\_\_ 30-39 ปี

\_\_\_\_\_ 40-49 ปี

\_\_\_\_\_ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

\_\_\_\_\_ โสด

\_\_\_\_\_ สมรสแล้ว

\_\_\_\_\_ หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

\_\_\_\_\_ ต่ำกว่าปริญญาตรี

\_\_\_\_\_ ปริญญาตรี

\_\_\_\_\_ ปริญญาโท

\_\_\_\_\_ ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน

\_\_\_\_\_ 1-5 ปี

\_\_\_\_\_ 6-10 ปี

\_\_\_\_\_ มากกว่า 10 ปี

6. ขณะนี้ท่านมีรายได้ต่อเดือนเท่าไร

\_\_\_\_\_ ต่ำกว่า 5,000 บาท

\_\_\_\_\_ 5,001-7,500 บาท

\_\_\_\_\_ 7,501-10,000 บาท

\_\_\_\_\_ มากกว่า 10,000บาท

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สี

กองทัพบกช่อง 7 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมายกากบาท (X) หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่านให้ตรงกับความจริง

ข้อ	ปัจจัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ปัจจัยด้านลักษณะของงาน</b>					
1.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่ชัดเจน แน่นอนเป็นลายลักษณ์อักษร					
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานและ อัตราจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติ					
3.	ในการปฏิบัติงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ					
4.	งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ					
	<b>ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน</b>					
5.	การปฏิบัติงานแต่ละอย่างท่านสามารถปฏิบัติได้ตาม เป้าหมาย					
6.	การปฏิบัติงานสามารถเสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่ กำหนด					
7.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหานั้น เหล่านั้นได้					
8.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ปฏิบัติไปแล้ว					
	<b>ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ</b>					
9.	ผู้บังคับบัญชา ยอมรับในความสามรถและมอบ หมายงานที่สำคัญให้ทำ					
10.	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้ บังคับบัญชา					

ข้อ	ปัจจัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่าน ด้านการงานเสมอ					
12.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง					
13.	<u>ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ</u> ท่านสามารถรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่					
14.	การปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของท่าน ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
15.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ					
16.	ท่านสามารถเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชาได้					
17.	<u>ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</u> งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น					
18.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
19.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ ศึกษาต่อ อบรม และดูงาน					
20.	ท่านพอใจกับการเปิด โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงาน					



ข้อ	ปัจจัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน</b>					
21.	หน่วยงานของท่าน ตั้งอยู่ในสถานที่ ที่เหมาะสมต่อการคมนาคมที่สะดวก					
22.	ภายในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ					
23.	ภายในหน่วยงานมีเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถทำให้ท่านทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
24.	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี					
	<b>ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
25.	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน โดยเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
26.	เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ					
27.	ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ เบี้ยเลี้ยงที่ท่าน ได้รับ เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
28.	นอกเหนือจากเงินเดือนและรายได้พิเศษ หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการและผลประโยชน์ ี่เกี่ยวข้องต่างๆ					
	<b>ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน</b>					
29.	งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน เป็นงานประจำไม่ใช่งาน โครงการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นช่วงสั้นๆ					
30.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงทางด้านการเงินและการบริหารงาน					

ข้อ	ปัจจัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
31.	อาคารและสถานที่ปฏิบัติงานของท่านเป็นอาคารถาวร ไม่ใช่อาคารเช่า หรืออาคารชั่วคราว					
32.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย					
33.	<u>ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u> ท่านมีความรู้สึกสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
34.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
35.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกคนพยายามหาทางแก้ไขและปรับความเข้าใจกัน					
36.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
37.	<u>ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา</u> ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานในหน่วยงาน					
38.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
39.	เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติในความสามารถของท่าน					
40.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลงานของท่าน อย่างยุติธรรม					

ข้อ	ปัจจัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน</u>					
41.	ในการปฏิบัติงานทุกครั้งหน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนงานและการวางแผนเป็นอย่างดี					
42.	การปฏิบัติงานของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้					
43.	ท่านสามารถปฏิบัติงาน ตามระเบียบที่ออกโดยหน่วยงานต้นสังกัด ได้อย่างเต็มที่ และเป็นอย่างดี					
44.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน					

**ประวัติผู้วิจัย**

ชื่อผู้วิจัย	นายชนชนก เทียนประภาส
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด
สถานที่สำเร็จการศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีที่สำเร็จการศึกษา	ปีการศึกษา 2541