

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง
MOTIV FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCES OF THE OFFICERS OF THE
BOYAL HOUSEHOLD IN THE GRAND PALACE

พัลลภา พัฒนมุกดา-
PANLAPA PATTHANAMUKDA



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ. 2552

การค้นคว้าอิสระเรื่อง

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนัก
พระราชวัง วังหลวง

นักศึกษา

นางสาวพัลลภา พัฒนมุกดา รหัสนักศึกษา 50502733

หลักสูตร

การจัดการมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา

พลวัตและการจัดการองค์การ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ดร. อมร อุสุวรรณ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาดำเนินหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต



[Handwritten signature]

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร. นิตยา คันทนา)

4 พ.ค. 2552

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

[Handwritten signature]

.....ประธานกรรมการ

ACC NO. T 153751
DATE RECEIVED - 9 พ.ค. 2552
CALL NO.

[Handwritten signature]

.....กรรมการ

[Handwritten signature]

.....กรรมการ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง	ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังวังหลวง
นักศึกษา	นางสาวพัลลภา พัฒนมุกดา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. อมร ฤงสุวรรณ
หลักสูตร	การจัดการมหาบัณฑิต
คณะวิชา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังวังหลวง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน การวิเคราะห์ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือสถิติทดสอบแบบ Chi-square เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัว จากค่า pearson Chisquare ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังวังหลวง ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปี และมีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมีอายุ 41-50 ปีและต่ำกว่า 30 ปี เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษาการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษางานหัตถกรรมฝีมือและระดับอาชีวศึกษา ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีเมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานข้าราชการระดับ 4-5 รองลงมา มีระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมีระดับตำแหน่งงานสูงกว่าระดับ ข้อค้นพบจากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเพศอายุระดับการศึกษาตำแหน่งงาน แรงจูงใจทางด้านกายภาพ แรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคง แรงจูงใจด้านสังคมแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือและแรงจูงใจด้านความสำเร็จสมหวัง มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง สำเร็จเรียบร้อยอย่างสมบูรณ์ โดยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาคร.อมร ถุงสุวรรณ ซึ่งได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำการศึกษานำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่เลี้ยงดูอบรมสั่งสอนให้กำลังใจและวางรากฐานทางการศึกษา รวมทั้งพระคุณของครู อาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มากมายแก่ผู้ทำการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ MM ทุกท่านที่มีส่วนเหลือ ให้กำลังใจและคอยให้คำปรึกษาอย่างดี และที่ขาดไม่ได้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่มอบความรู้และดูแลอย่างดีมาโดยตลอด

พัลลภา พัฒนมุกดา

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	I
กิตติกรรมประกาศ	II
สารบัญเรื่อง	III
สารบัญตาราง	V
สารบัญภาพ	VII
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	1
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ	6
แนวคิดการปฏิบัติงาน	11
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	20
รูปแบบการวิจัย	20
ประชากรและตัวอย่าง	20

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
การรวบรวมข้อมูล	21
การทดสอบเครื่องมือ	22
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของแบบสอบถาม	25
ตอนที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ	27
ตอนที่ 3 ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและการทดสอบ	33
สมมติฐาน	
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	50
สรุปผล	50
สรุปผลการศึกษา	51
อภิปรายผลการศึกษา	55
ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	59

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	ความต้องการและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์การ	9
ตารางที่ 2.2	ตัวอย่างของการประเมินระดับของการปฏิบัติงาน	12
ตารางที่ 3.1	ตารางค่าเฉลี่ยคะแนนแต่ละระดับ	23
ตารางที่ 4.1	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	25
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	25
ตารางที่ 4.3	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	26
ตารางที่ 4.4	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	26
ตารางที่ 4.5	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่แรงงูใจของ เจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังวังหลวง	27
ตารางที่ 4.6	การเปรียบเทียบระดับผลกระทบแรงงูใจ และผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	28
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบระดับผลกระทบแรงงูใจ และผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	29
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบระดับผลกระทบแรงงูใจ และผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	30
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบระดับผลกระทบแรงงูใจ และผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	31
ตารางที่ 4.10	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ผลปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง	33
ตารางที่ 4.11	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับผลการปฏิบัติงาน	34
ตารางที่ 4.11	(ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน	35

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงาน	36
ตารางที่ 4.12	(ต่อ)แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	37
ตารางที่ 4.13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับผลการปฏิบัติงาน	38
ตารางที่ 4.13	(ต่อ)แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	39
ตารางที่ 4.14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับผลการปฏิบัติงาน	40
ตารางที่ 4.14	(ต่อ)แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	41
ตารางที่ 4.15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านกายภาพ กับผลการปฏิบัติงาน	42
ตารางที่ 4.15	(ต่อ)แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านกายภาพ กับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	42
ตารางที่ 4.16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความปลอดภัย และมั่นคงกับผลการปฏิบัติงาน	44
ตารางที่ 4.16	(ต่อ)แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความปลอดภัย และมั่นคงกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	44
ตารางที่ 4.17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสังคม กับผลการปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.17	(ต่อ)แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสังคม กับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	46
ตารางที่ 4.18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความยอมรับนับถือ กับผลการปฏิบัติงาน	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.18	(ต่อ)แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความยอมรับนับถือ กับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	47
ตารางที่ 4.19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมหวัง กับผลการปฏิบัติงาน	49
ตารางที่ 4.19	(ต่อ)แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมหวัง กับผลการปฏิบัติงาน	49

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

2

บทที่ 1

บทนำ

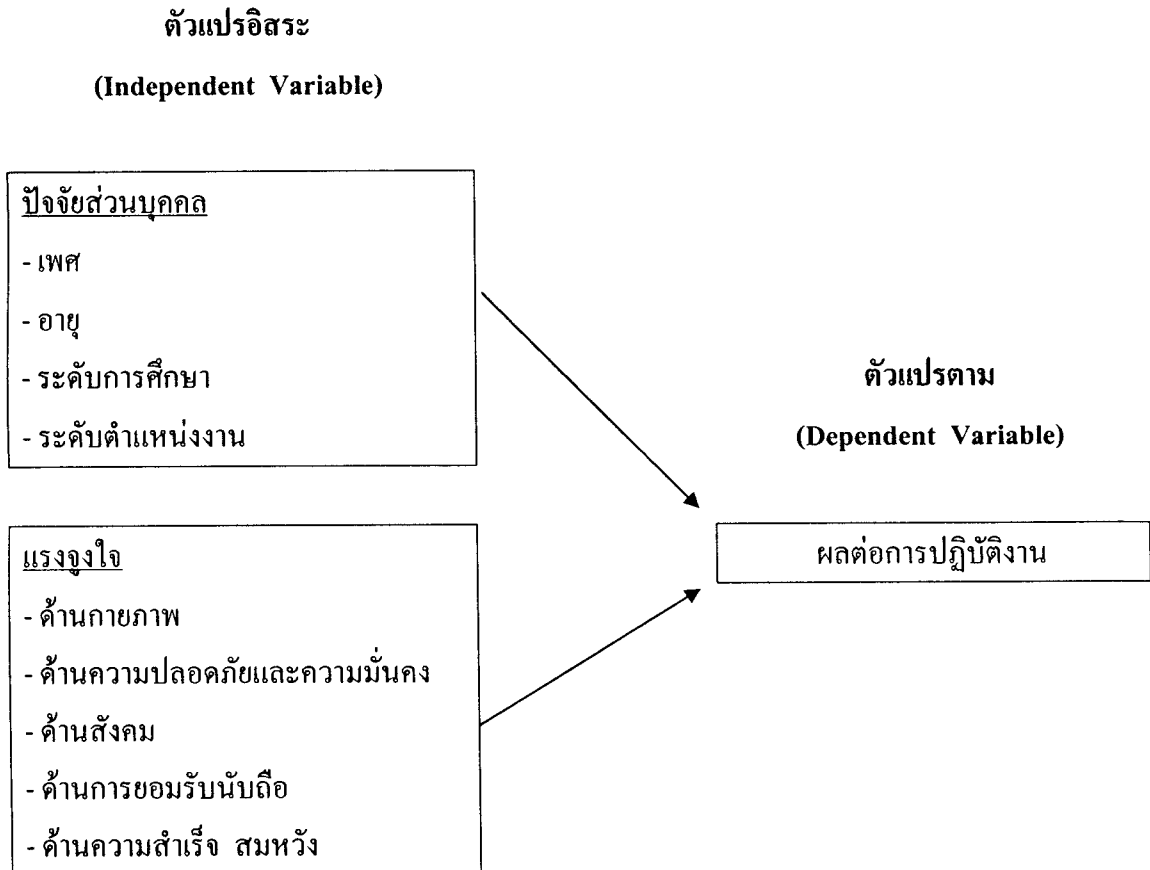
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวงซึ่งประกอบด้วยข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในพระราชวังวัดพระแก้ว ทำหน้าที่เกี่ยวกับภารกิจของสำนักพระราชวังต่างๆ เช่น การจัดขบวนเสด็จ การแปรพระราชฐาน ตลอดจนเรื่องราวเกี่ยวกับการพระราชทานไฟพระศพ ใน การปฏิบัติงานนั้นจะต้องอุทิศทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและเวลาอันไม่แน่นอน แต่ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังววังหลวง ก็มีระยะเวลาทำงานเฉลี่ยแต่ละท่านมากกว่าข้าราชการในส่วนอื่นๆ ของประเทศ แต่ทุกคนก็ยังมีความเต็มใจ ความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวงเสมอมา ดังนั้นจึงควรศึกษาว่า อะไรคือปัจจัย แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง แรงจูงใจที่ก่อให้เกิด ความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน คือ จิตสำนึกในด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ และพระบรมวงศานุวงศ์ ทำให้ทุกคนมีความพร้อมที่จะอุทอศตน อุทิศเวลา ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อปฏิบัติงานถวาย และแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในด้านค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ด้วยแรงจูงใจดังกล่าวจึงทำให้เจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในภาพรวมคือองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ระดับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. แรงจูงใจด้านกายภาพที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. แรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคงที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. แรงจูงใจด้านสังคมที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
8. แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
9. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมหวังที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

- ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังวังหลวง จำนวน 600 คน ประกอบด้วย

ข้าราชการระดับ 8-11	จำนวน	80 คน
ข้าราชการระดับ 5-7	จำนวน	200 คน
ข้าราชการระดับ 1-4	จำนวน	230 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	90 คน

- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง จำนวน 240 คน โดยได้มาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane โดยยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ .05

- ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง
วังหลวง

ตัวแปรตาม คือ ผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง
วังหลวง
2. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระราชวัง
วังหลวง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนัก
พระราชวัง วังหลวง

นิยามศัพท์

เพศ หมายถึง เพศของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง คือ เพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันเป็นจำนวนปีของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่ได้รับสูงสุด

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับของการทำงานของข้าราชการ สำนัก แบ่งเป็นข้าราชการ

ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สำนัก
พระราชวัง วังหลวง ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม

แรงจูงใจด้านกายภาพ หมายถึง ความต้องการพื้นฐาน เช่น ความต้องการปัจจัยสี่และ
เงินเดือนในการรักษาสภาพดำรงชีวิต

แรงจูงใจด้านความปลอดภัยและความมั่นคง หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่
ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

แรงจูงใจทางด้านสังคม หมายถึง ความต้องการทางสังคมที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและ
การถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น

แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่อง
ชมเชยจากบุคคลอื่น

แรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมอง หมายถึง ความต้องการระดับสูงสุด โอกาสที่จะคิด
สร้างสรรค์ ความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ สามารถที่จะใช้ทักษะและศักยภาพอย่างเต็มที่
ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานหรือผลลัพธ์จากจุดหมายขององค์การ โดยรวม การ
ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองจุดหมายของตัวบุคคลและขององค์การควบคู่กันไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

- แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslor's Hierarchy of Needs Theory) อับราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐานสามข้อ คือ

1. บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

ทฤษฎี 5 ชั้นของมาสโลว์ มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะ

รับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วยการเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สถานะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้ถูกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สถานะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะ

เป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลราคาถูก เช่น ที-เชิ้ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา

ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำ ก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก

ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม ในปี 1943 Maslow ได้พิมพ์งานของเขาซึ่งเขาเชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทน และเขาได้จัดลำดับความต้องการเป็น 5 ขั้น ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางความต้องการและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์กร

ความต้องการ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์กร
ความสำเร็จ (self-actualization)	1. งานที่ท้าทาย 2. ความริเริ่มสร้างสรรค์ 3. ความก้าวหน้า 4. ความสำเร็จในงาน
การยอมรับนับถือ (self-esteem/self-respect)	1. ชื่องาน 2. เนื้องาน 3. การเพิ่มค่าจ้างที่เป็นธรรม 4. การยอมรับจากกลุ่มเพื่อนหรือผู้บริหาร 5. ความรับผิดชอบ
สังคมหรือความรัก (social or love)	1. คุณภาพของการนิเทศ 2. กลุ่มทำงานที่เข้ากันได้ 3. ความเป็นเพื่อนในอาชีพ
ความปลอดภัยและมั่นคง (safety & security)	1. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 2. ผลประโยชน์พิเศษที่ได้รับ 3. การเพิ่มเงินเดือน 4. ความมั่นคงในการทำงาน
ทางร่างกายและความอยู่รอด (physiological & survival)	1. สภาพอุณหภูมิ 2. เงินเดือนที่เป็นธรรม 3. อาหารและเครื่องดื่ม 4. สภาพการทำงาน

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว (นิฤมล มณีสว่างวงศ์, 2549 : 244-245)

ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow คือ Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E)
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R)
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs :G)

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ก็มีสภาพเหมือนกันแต่จะมีการเคลื่อนตัวถอยหลังถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าหรือความต้องการความสัมพันธ์ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้ทราบว่าประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมมีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่าง ๆ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of status needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self actualization or self realization needs) ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้ (นิฤมล มณีสว่างวงศ์, 2549 : 247)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคิลส์แลนด์ (ผศ. ดร. นพ ศิริบุญนาค, 2546 : 143) ได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (The need of power) บุคคลมีความต้องการมีอำนาจอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำ มีพลังเข้มแข็ง

2. ความต้องการความผูกพัน (The need of affiliation) บุคคลมีความต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากรักทำให้บุคคลมีความสุข และมีความ

ตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

3. ความต้องการความสำเร็จ (The need for achievement) บุคคลมีความต้องการมีความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จล้มเหลว ต้องการการท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีการเลี้ยงภ้ย ใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

แนวคิดการปฏิบัติงาน

รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ (2552) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงาน แล้วมีการวัดผล การประเมินผล และการบันทึกผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับความคาดหวังนั้น แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้พวกเขาได้ทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นได้ด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา และการประเมินศักยภาพของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงทำหลายต่อหลายทางทางการบริหารหลายประการ โดยเฉพาะการประเมินนั้นต้องมองหลายมิติ (multi-dimension) มีการประเมินที่หลากหลาย เช่น มีทั้งการประเมินที่เน้นพฤติกรรมและการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ เป็นต้น

การประเมินที่เน้นพฤติกรรมมี 2 วิธีที่สำคัญคือ

1. วิธีมาตราประมาณค่าแบบกราฟฟิค (graphic rating scales) กำหนดเป็นรายการพฤติกรรมหรือคุณลักษณะทั่ว ๆ ไปไว้ในตาราง (เช่น การมาทำงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับคนอื่น หรือความรู้ในงาน เป็นต้น) เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อดีสำหรับวิธีการนี้คือ รายการพฤติกรรมหรือคุณลักษณะมีลักษณะกว้าง ๆ สามารถยืดหยุ่นนำไปใช้กับงานอื่นที่แตกต่างกันได้ แต่ก็อาจมีความสับสนบางประการ เช่น บางพฤติกรรมหรือบางคุณลักษณะในงานที่แตกต่างกัน อาจจะแปลความหมายไม่ตรงกัน เช่น คำว่า "คุณภาพ" ของงานหนึ่งอาจแตกต่างจากของอีกงานหนึ่ง เป็นต้น ดังนั้นเพื่อแก้ข้อบกพร่องดังกล่าว จึงได้มีการพัฒนาอีกวิธีการหนึ่งขึ้นมา คือ

2. วิธีมาตราประมาณค่าพฤติกรรมที่จัดแบ่งเป็นระดับขั้น (behaviorally anchored rating scales: BARS) โดยมีชุดของพฤติกรรมที่จัดตามลำดับขั้น

ตารางที่ 2.2 ตารางตัวอย่างของการประเมินระดับของการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประเมิน	ระดับการปฏิบัติงาน				
	ไม่พอใจ	มีเงื่อนไข	พอใจ	พอใจมาก	ดีเด่น
การมาทำงาน					
การเป็นที่พึงได้					
คุณภาพของงาน					
ปริมาณงาน					
ความสัมพันธ์กับคนอื่น					
ความรู้ในงาน					

การประเมินที่เน้นผลลัพธ์ (results-orientation) เป็นการประเมินที่เป็นไปตามหลักการบริหารแบบเน้นวัตถุประสงค์ (Management By Objectives: MBO) คือ จากจุดหมายขององค์กรโดยรวม จุดหมายของหน่วยงานย่อย ตลอดจนจุดหมายส่วนบุคคล ที่กำหนดไว้ จะเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคนงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอตลอดปี เพื่อดูว่าพวกเขาทำงานได้ผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินแบบนี้เหมาะกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพิเศษ โครงการ งานเชิงบริหารหรืองานเชิงพัฒนามากกว่างานประจำ แต่มีหลายองค์กรได้นำวิธีการประเมินแบบมาตราประมาณค่าแบบกราฟฟิก ซึ่งใช้ได้เหมาะสมกับงานประจำมาใช้ควบคู่กับวิธีการประเมินแบบเน้นผลลัพธ์นี้

คำถามกรณีการประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์ คือ

1. ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ระดับตัวบุคคลมีอะไรบ้าง (ภาระงานการสอน การสร้างผลงานทางวิชาการ การวิจัย เป็นต้น)
2. ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ระดับภาควิชาหรือหน่วยงานมีอะไรบ้าง (การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารภาควิชา เป็นต้น) และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ระดับคณะ (การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารหรือทางวิชาการของคณะ เป็นต้น) สำหรับเทคนิคในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจใช้ระบบการประเมิน 180 องศา หรือ 360 องศา กล่าวคือ ระบบการประเมิน 180 องศา (180-degree appraisal system) เป็นการประเมินที่มีใช้เฉพาะผู้บริหารเป็นผู้ประเมินเท่านั้น แต่ยังให้กลุ่มเพื่อน ลูกค้าภายใน และบางกรณีอาจใช้ลูกค้าภายนอก เป็นผู้ร่วมการประเมินผลด้วย และหากเพิ่มผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินด้วย ก็จะเป็นระบบการประเมิน 360 องศา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นอาจมีข้อผิดพลาด (error) อันเนื่องจากสาเหตุหลายประการที่ควรคำนึงถึง ดังนี้ เช่น 1. halo effects เกิดจากการใช้ความเห็นที่มีต่อคุณลักษณะเพียงหนึ่งหรือสองลักษณะไปประเมินคุณลักษณะอื่น ทั้งหมด

1. contrast error เป็นการเปรียบเทียบผู้ได้บังคับบัญชาคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง ไม่ได้นำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินคนงานที่ทำงานในระดับปกติคนหนึ่ง หากนำไปเปรียบเทียบกับคนที่ทำงานได้ "ไม่เป็นที่พอใจมาก" อีกคนหนึ่ง คนที่ทำงานระดับปกตินั้นมีโอกาที่จะได้รับการประเมินในระดับ "ดีเด่น" เป็นต้น
2. recency error เป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจุบัน ไม่มองผลงานที่ผ่านมามีด้วย
3. leniency error เป็นการประเมินด้วยความเมตตาใจดีมากเกินไป
4. severity error ประเมินด้วยความรุนแรงเกินไป
5. self-serving bias คือเป็นการประเมินโดยมองว่าตนเป็นผู้ทำให้สำเร็จ และมองคนอื่นว่าทำให้ล้มเหลว อันทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาต่อกันไปมา เพราะต่างฝ่ายต่างมองว่าตนเป็นผู้ก่อให้เกิดความสำเร็จ จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ต้องเป็นไปเพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้รับการกระตุ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และจะต้องสร้างระบบการประเมินแบบยึดหลักคุณธรรม (merit rating system) โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้
 1. ระบบที่ดีควรมีการประเมินผลวันต่อวันทั้งในด้านดีและไม่ดีมีการบันทึกไว้
 2. ผู้รับการประเมินควรได้รับการชี้แจงให้ทราบความจริงทันทีที่ผลการประเมินมีความชัดเจน
 3. ระบบที่ดีผู้ได้รับการประเมินควรมีส่วนเกี่ยวข้องกับด้วย โดยควรทราบกฎเกณฑ์ในการประเมิน (rules of the game) และทราบว่าพวกเขาจะถูกประเมินอะไรบ้าง
 4. ควรเป็นการประเมินผล "การปฏิบัติงาน" ไม่ใช่การประเมิน "ตัวบุคคล"
 5. การประเมินควรคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานใหม่ว่ายังต้องอาศัยระยะเวลาในการฝึกฝนงาน ไม่ควรพิจารณาบนพื้นฐานเดียวกับผู้ได้รับการพัฒนามาแล้ว
 6. วิธีการประเมิน ระดับของการประเมิน ควรได้รับการพัฒนาให้ชัดเจน ไม่ควรให้คลุมเครือ เช่น บางแห่งใช้ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน แต่บางแห่งใช้พอใจมาก-พอใจน้อย เป็นต้น
 7. มาตรฐานการปฏิบัติงานควรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจนำประเด็นและข้อคิดต่าง ๆ จากทฤษฎีการจูงใจมา

ประยุกต์ใช้ได้ เพราะในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้ (เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน) โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans 1981) อย่างไรก็ตาม การจูงใจคนให้ทำงานนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการตอบสนองจุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การควบคู่กันไปด้วย จะละเลยหรือให้ความสำคัญเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งคงไม่ได้ เนื่องจากคนและองค์การต่างมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใดก็ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ด้วย เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม ความมีหน้ามีตา และโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ขณะเดียวกัน องค์การก็มีความคาดหวังเช่นกันว่าจะได้รับการทุ่มเทความพยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถจึงจะต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การคำนึงถึง ความต้องการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้องการ

Abraham H. Maslow 1908-1970 (อ้างถึงใน ตุลา มหาพสุธานนท์.2547 : 148) ได้แนะนำว่า มนุษย์สามารถกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในแต่ละลำดับชั้นความต้องการได้ ซึ่งความต้องการที่ต่ำที่สุดเป็นความต้องการทางด้านพื้นฐานทางร่างกาย ได้แก่ ปิ๊งจีสี่ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค) เมื่อมนุษย์ได้รับการบำบัดแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการลำดับต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการมีชื่อเสียงและความต้องการประสบความสำเร็จในตนเอง มาสโลว์กล่าวว่า หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถใช้จูงใจมนุษย์ได้อีกต่อไป

Douglas McGregor (อ้างถึงใน ตุลา มหาพสุธานนท์.2547 : 148) ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ ทฤษฎี X มองมนุษย์ในแง่ลบ สมมติฐานนี้จะมองว่าคนไม่ชอบทำงาน หลบเลี่ยงงานและความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและต้องการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด คนตามแนวทฤษฎีนี้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพหรือไม่ประสบความสำเร็จได้ ในขณะที่ทฤษฎี Y จะมองมนุษย์ในแง่บวก คนจะมีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง มีศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ ในงานของตนเอง รู้จักกาลเทศะ แยกแยะออกว่าเวลาใดเป็นเวลางาน พักผ่อนหรือเวลาเล่น

Frederick Herzberg (อ้างถึงใน คูลา มหาพสุธานนท์.2547 : 150) ทฤษฎีสองปัจจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า เมื่อมนุษย์รู้สึกพึงพอใจในการทำงานก็จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ ความต้องการทางด้านแรงจูงใจหรือปัจจัยภายใน เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หากได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจ

Deci&Ryan (1980 อ้างถึงใน ดร. รังสรรค์ โฉมยา. 2547) ได้มีความเห็นตรงกันว่า พฤติกรรมที่เนื่องมาจากแรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นเองโดยไม่จำเป็นต้องมีรางวัล เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม

Maw&Maw (1964-1965 อ้างถึงในสารานุกรมวิดิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2552) ได้เน้นความสำคัญของแรงจูงใจว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และสุขภาพจิต ความต้องการพัฒนาตน ก็เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ในการเรียนการสอน ครูมีหน้าที่ที่จะสนับสนุนให้นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าสำรวจและทดลองความสามารถของตน โดยจัดสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนหรือจัดประสบการณ์ที่ทำหายความอยากรู้อยากเห็นของนักเรียน

Chruden and Sherman (1984 : 82) ให้ความหมายของการวิเคราะห์งานว่าเป็นกระบวนการรวบรวมการเก็บรักษา การทบทวนและการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลเกี่ยวกับงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน(Job Description) และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน(Job Specification)

Hellriegel and Slocum (1989 : 744) กล่าวว่า การวิเคราะห์งาน หมายถึงกระบวนการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน ความรู้ของพนักงาน ทักษะต่างๆ และความรับผิดชอบต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิทยา วงศ์ษา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชนใต้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานและสภาพงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรมจิตร ศิริसानต์ (2542) ได้ศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักศึกษาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาปริญญาโทมาเรียนที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้วยองค์ประกอบของแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเองตามสิ่งแวดล้อม เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนางานในอาชีพที่ทำอยู่และด้านการยอมรับสถาบัน ด้านความก้าวหน้าในชีวิต ด้านความต้องการศึกษาตลอดชีวิต ด้านการพัฒนาตนเองตามค่านิยมของสังคม ด้านลักษณะเฉพาะของสถาบันที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษา ด้านต้องการเป็นแบบอย่างของการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ ตามลำดับ

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท อคินพ จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท อคินพ จำกัด มีในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับ 1 และอันดับ 2 คือแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับที่ 3 คือแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อันดับที่ 1 คือปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงานอันดับ 2 คือ ภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปัญหาอุปสรรคอันดับ 3 คือ สถานที่ตั้งของบริษัทและระยะทางในการเดินทางมาทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ พบว่า อายุงานและผลตอบแทนในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน บริษัท อคินพ จำกัด ควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน โดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทั้งใน

ด้านความรู้ ความสามารถในงานและในด้านภาวะผู้นำไปพร้อมๆ กันเพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะทำงานให้บริษัทอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้บริษัทดำเนินการแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ในทุกๆ ด้าน

พรรณทิพย์ กาลชยานันท์ (2543) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปภาภรณ์ เจริญศรีสันต์ (2548) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรุรงรส ศึกษาเฉพาะ บริษัท หิ้น หว่อ หยุ่น จำกัดและบริษัทในเครือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรุรงรส โดยที่พนักงานชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและด้านทัศนคติส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านทัศนคติส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและในด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านองค์กรและผู้บริหาร ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านทัศนคติส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับทีมงานและด้านองค์กรและผู้บริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและในด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับทีมงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรงวุฒิ เน้นหนา (2541) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหารและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหารและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

กรรวัสฎิ กฤตชยา (2549) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินในชีวิตประจำวันของนักศึกษาโรงเรียนเทคโนโลยีละโว้ จังหวัดลพบุรี ข้อค้นพบจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินในชีวิตประจำวันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินในชีวิตประจำวันของนักศึกษา ในด้านอาหารและสุขภาพและด้านการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านการเดินทางและที่พักอาศัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องประดับและเครื่องสำอางและด้านอุปกรณ์การสื่อสารเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยและสรุปว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษามีความต้องการทางด้านกายภาพสูงสุด

วิพล ธนาภิตติเจริญ (2547) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามทัศนะของผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนและครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ตามทัศนะของผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนและครูใหญ่โรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านงานส่งเสริมการอุดหนุนและกองทุนสวัสดิการและพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านงานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ด้านงานส่งเสริมข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเอกชน ด้านงานส่งเสริมและดำเนินการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาเอกชนและด้านงานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน และเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนก

ตามตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ของผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนและครูใหญ่โรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูใหญ่โรงเรียนเอกชน มีทัศนะว่า การปฏิบัติงานการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี สูงกว่าผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน

สิโรตม์ แดงภูมิ (2550) ได้ศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากการก่อสร้างทางหลวงพิเศษ สายวงแหวนด้านใต้ที่มีต่อผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรรม พื้นที่สองข้างทาง ผลของการวิจัย สรุปได้ว่าผลกระทบทางเศรษฐกิจมีดังนี้ ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ เช่น การเปลี่ยนแปลงรายได้ เงินออม หนี้สิน ผลผลิตอันมีค่าทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ระยะเวลาการเก็บเกี่ยว หรือการได้มาซึ่งผลผลิตตลอดจนความเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ในที่ดิน เป็นต้น ด้านสังคม และวัฒนธรรม เช่นความสัมพันธ์ของครอบครัวที่เปลี่ยนไป การเคลื่อนย้ายแรงงาน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ประเพณี ปัญหาสังคมโจรผู้ร้าย ความปลอดภัย การพึ่งพาสังคม หรือวัตถุประสงค์นอกชุมชน ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับอายุ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในสังคม เช่น การนับถือบุคคลทางเศรษฐกิจมากกว่าความอาวุโส ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่เคยสืบทอดกันมา เป็นต้น ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบสาธารณสุขที่ด้อยลงตามภาวะเศรษฐกิจในขณะที่ธรรมชาติถูกทำลายรวมถึงการเคลื่อนย้าย ทรัพยากรจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่ง โดยนำทรัพยากรที่มีค่ามุ่งสู่สถานที่ที่มีเศรษฐกิจดีกว่า เป็นต้น

ณัฐนิชา ซ่อนจำ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประเภทผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ซื้อและปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา รายได้ อาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับยี่ห้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ซื้อ สำหรับอายุมีความสัมพันธ์กับยี่ห้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ซื้อ

สุกัญญา นรินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางเพื่อสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริโภคมีทัศนคติผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางเพื่อสิ่งแวดล้อมในระดับสูง มีการจงใจ การรับรู้ ความสนใจ การรับรู้ข่าวสารและความรู้ต่อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางเพื่อสิ่งแวดล้อมในระดับสูงเช่นกัน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Reserch) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ประชากรเป้าหมาย (Target Population) คือ เจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง จำนวน 600 คน

กลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane โดยยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ .05 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2549, หน้า 47)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า กลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{600}{1+600(0.05)^2} \\ &= 240 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 240 คน

กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนรวม 240 คน แบ่งออกเป็นข้าราชการและลูกจ้าง ใช้เกณฑ์การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ในการกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ดังนี้

		กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการระดับ 8-11	จำนวน	80 คน	32 คน
ข้าราชการระดับ 5-7	จำนวน	200 คน	80 คน
ข้าราชการระดับ 1-4	จำนวน	230 คน	92 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	90 คน	36 คน
	รวม	600 คน	240 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม เจ้าหน้าที่พระราชวัง วังหลวง ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำถามทั่วไปด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 คำถามด้านแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจด้านกายภาพ ด้านความปลอดภัย และมั่นคง ด้านสังคม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จสมหวัง

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พระราชวัง วังหลวง ได้แก่ การมาทำงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความรู้ในงาน การพัฒนางาน

การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

2. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแล้วเสร็จ ตรวจสอบความเรียบร้อยและครบถ้วนของข้อมูลอีกครั้ง

โดยให้ได้จำนวนแบบสอบถามคืนไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับทำการวิจัยนั้น ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่และหลังจากนั้นก็นำมาแก้ไขปรับปรุงในขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะทำการศึกษา จำนวน 24 ราย และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างสมบูรณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่าและตรงต่อวัตถุประสงค์ในการวิจัย จากนั้นจึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

ทำการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยถ้าแบบสอบถามมีค่าระหว่างค่าใกล้เคียงกับหนึ่งมาก แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือระดับสูงและจะต้องมีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามให้มากกว่า 0.875 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้และสามารถนำไปทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามวัดปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มาประมวลผล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for the Social Sciences:SPSS) ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:SD) โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด กำหนดเกณฑ์ได้ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2549, หน้า 77)

ตาราง 3.1 ตารางค่าเฉลี่ยคะแนนแต่ละระดับ

คะแนน	ระดับแรงจูงใจ,ผลการปฏิบัติงาน
4.50-5.00	มากที่สุด
3.50-4.49	มาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	น้อย
1.00-1.49	น้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ *Chi-Square*, *T - Test*, *One – Way ANOVA* โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
Df.	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จสมหวัง

ตอนที่ 3 ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมาทำงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและความรู้ในงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง
วังหลวง

ตาราง 4.1

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

รายการ	N	ร้อยละ
เพศ		
- เพศชาย	132	55
- เพศหญิง	108	45
รวม	240	100.0

จากตาราง 4.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

ตาราง 4.2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

รายการ	N	ร้อยละ
อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	48	20
- 30-40 ปี	60	25
- 41-50 ปี	48	20
- มากกว่า 51 ปี	84	35
รวม	240	100.0

จากตาราง 4.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปี และมีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมีอายุต่ำกว่า 30 ปีและ 41-50 ปี

ตาราง 4.3

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	N	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
- งานหัตถกรรมฝีมือหรืออื่นๆ	72	30
- อาชีวศึกษา	72	30
- ปริญญาตรี	78	32.5
- สูงกว่าปริญญาตรี	18	7.5
รวม	240	100.0

จากตาราง 4.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษางานหัตถกรรมฝีมือหรืออื่นๆ และระดับอาชีวศึกษาเท่าๆ กัน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 4.4

จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

รายการ	N	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน		
- ลูกจ้างประจำ	66	27.5
- ข้าราชการระดับ 1-3	42	17.5
- ข้าราชการระดับ 4-5	84	35
- ข้าราชการระดับ 6-7	30	12.5
- ข้าราชการสูงกว่าระดับ 7	18	7.5
รวม	240	100.0

จากตาราง 4.4 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการระดับ 4-5 รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยเป็นข้าราชการสูงกว่าระดับ 7

ตอนที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง

ตาราง 4.5

คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง

แรงจูงใจ	ระดับผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1 ด้านกายภาพ	3.78	0.70	มาก	3
2 ด้านความปลอดภัยและมั่นคง	3.87	0.34	มาก	1
3 ด้านสังคม	3.43	0.53	ปานกลาง	4
4 ด้านการยอมรับนับถือ	3.75	0.67	มาก	2
5 ด้านความสำเร็จ สมหวัง	2.37	1.13	น้อย	5

จากตาราง 4.5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีแรงจูงใจในด้านความมั่นคง ปลอดภัย มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ โดยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความสำเร็จ สมหวัง

ตาราง 4.6

การเปรียบเทียบระดับผลกระทบแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ		กายภาพ	ความ ปลอดภัย	สังคม	การ ยอมรับ นับถือ	ความสำเร็จ สมหวัง	ผลการ ปฏิบัติงาน
เพศชาย	Mean	3.47	3.74	3.48	3.86	2.35	3.27
	N	132.00	132.00	132.00	132.00	132.00	132.00
	SD	0.66	0.33	0.57	0.64	1.09	0.81
เพศหญิง	Mean	4.17	4.03	3.36	3.61	2.39	3.31
	N	108.00	108.00	108.00	108.00	108.00	108.00
	SD	0.56	0.29	0.47	0.67	1.18	0.88
Total	Mean	3.78	3.87	3.43	3.75	2.37	3.29
	N	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
	SD	0.70	0.34	0.53	0.67	1.13	0.84

จากตาราง 4.6 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง จำแนกตามเพศ เพศชายมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงสุด ในระดับมาก เพศหญิงมีแรงจูงใจด้านกายภาพสูงสุด ในระดับมากเช่นกัน โดยผลการปฏิบัติงานของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.7

การเปรียบเทียบระดับผลกระทบแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		กายภาพ	ความ ปลอดภัย	สังคม	การ ยอมรับ นับถือ	ความสำเร็จ สมหวัง	ผลการ ปฏิบัติงาน
ต่ำกว่า 30 ปี	Mean	4.28	4.13	2.91	3.31	1.88	2.48
	N	48.00	48.00	48.00	48.00	48.00	48.00
	SD	0.41	0.28	0.22	0.43	0.49	0.56
30-40 ปี	Mean	3.83	3.98	3.38	3.80	2.60	3.28
	N	60.00	60.00	60.00	60.00	60.00	60.00
	SD	0.42	0.18	0.48	0.46	0.79	0.65
41-50 ปี	Mean	3.59	3.88	3.66	3.84	2.09	3.28
	N	48.00	48.00	48.00	48.00	48.00	48.00
	SD	0.56	0.22	0.36	0.33	0.40	0.43
มากกว่า 51 ปี	Mean	3.57	3.64	3.63	3.91	2.64	3.77
	N	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00
	SD	0.90	0.38	0.56	0.90	1.64	0.92
Total	Mean	3.78	3.87	3.43	3.75	2.37	3.29
	N	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
	SD	0.70	0.34	0.53	0.67	1.13	0.84

จากตาราง 4.7 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง จำแนกตามอายุ ในระดับอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านกายภาพสูงที่สุด ในระดับมาก ในระดับอายุ 30-40 ปี มีแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคงสูงที่สุด ในระดับมาก ในระดับอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคงสูงที่สุด ในระดับมากและในระดับอายุมากกว่า 51 ปี มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงที่สุด ในระดับมาก โดยผลการปฏิบัติงานในระดับอายุมากกว่า 51 ปี มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด ในระดับมาก

ตาราง 4.8

การเปรียบเทียบระดับผลกระทบแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		กายภาพ	ความ ปลอดภัย	สังคม	การ ยอมรับ นับถือ	ความสำเร็จ สมหวัง	ผลการ ปฏิบัติงาน
งานฝีมือ	Mean	3.73	3.71	3.44	3.58	1.71	3.12
	N	72.00	72.00	72.00	72.00	72.00	72.00
	SD	0.74	0.37	0.56	0.62	0.94	0.83
อาชีวศึกษา	Mean	3.98	3.98	3.35	3.52	1.98	2.82
	N	72.00	72.00	72.00	72.00	72.00	72.00
	SD	0.58	0.22	0.52	0.56	0.36	0.57
ปริญญาตรี	Mean	3.87	4.02	3.35	3.85	2.73	3.57
	N	78.00	78.00	78.00	78.00	78.00	78.00
	SD	0.65	0.29	0.48	0.57	0.85	0.71
สูงกว่า	Mean	2.83	3.42	4.00	4.92	5.00	4.67
	N	18.00	18.00	18.00	18.00	18.00	18.00
	SD	0.44	0.12	0.21	0.12	0.00	0.19
Total	Mean	3.78	3.87	3.43	3.75	2.37	3.29
	N	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
	SD	0.70	0.34	0.53	0.67	1.13	0.84

จากตาราง 4.8 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง จำแนกตามระดับการศึกษา ในระดับการศึกษางานหัตถกรรมฝีมือ มีแรงจูงใจด้านกายภาพสูงที่สุดในระดับมาก ในระดับการศึกษาอาชีวศึกษา มีแรงจูงใจด้านกายภาพและด้านความปลอดภัยและมั่นคงสูงที่สุดในระดับมาก ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคงสูงที่สุดในระดับมากและในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงที่สุดในระดับมากที่สุด โดยผลการปฏิบัติงานในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุดในระดับมากที่สุด

ตาราง 4.9

การเปรียบเทียบระดับผลกระทบแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		กายภาพ	ความ ปลอดภัย	สังคม	การ ยอมรับ นับถือ	ความสำเร็จ สมหวัง	ผลการ ปฏิบัติงาน
ลูกจ้างประจำ	Mean	4.02	3.77	3.07	3.20	1.36	2.80
	N	66.00	66.00	66.00	66.00	66.00	66.00
	SD	0.66	0.33	0.46	0.44	0.38	0.88
ข้าราชการ1-3	Mean	4.39	4.18	3.21	3.61	2.21	2.86
	N	42.00	42.00	42.00	42.00	42.00	42.00
	SD	0.23	0.26	0.34	0.47	0.28	0.34
ข้าราชการ4-5	Mean	3.79	3.96	3.48	3.71	2.27	3.21
	N	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00
	SD	0.57	0.19	0.48	0.39	0.41	0.41
ข้าราชการ6-7	Mean	2.95	3.65	4.00	4.55	3.50	4.36
	N	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00
	SD	0.25	0.38	0.28	0.49	1.26	0.50
ข้าราชการ สูงกว่า7	Mean	2.83	3.42	4.00	4.92	5.00	4.67
	N	18.00	18.00	18.00	18.00	18.00	18.00
	SD	0.44	0.12	0.21	0.12	0.00	0.19
Total	Mean	3.78	3.87	3.43	3.75	2.37	3.29
	N	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
	SD	0.70	0.34	0.53	0.67	1.13	0.84

จากตาราง 4.9 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง จำแนกตามระดับตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจด้านกายภาพสูงที่สุดในระดับมาก ข้าราชการระดับ 1-3 มีแรงจูงใจด้านกายภาพสูงที่สุดในระดับมาก ข้าราชการระดับ 4-5 มีแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคงสูงที่สุดในระดับมาก ข้าราชการระดับ 6-7 มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงที่สุดในระดับมากที่สุดและ ข้าราชการสูงกว่าระดับ 7 มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ

สมหวังสูงสุด ในระดับมากที่สุด โดยผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสูงกว่าระดับ 7 มีผลการปฏิบัติงานสูงสุด ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 4.10

คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ผลปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สำนักพระราชวัง วังหลวง

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับผลกระทบ			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1 การมาทำงาน	3.45	0.98	ปานกลาง	1
2 คุณภาพของงานในปัจจุบัน	3.33	0.96	ปานกลาง	4
3 ปริมาณงานที่คิดว่าเหมาะสม	2.95	1.07	ปานกลาง	5
4 ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน	3.38	0.77	ปานกลาง	2
5 ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ	3.35	1.06	ปานกลาง	3

จากตาราง 4.10 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลการปฏิบัติงานคือการมาทำงานสูงสุดในระดับปานกลาง รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน โดยน้อยที่สุดได้แก่ปริมาณงานที่คิดว่าเหมาะสม

ตาราง 4.11

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับผลการปฏิบัติงาน

เพศ		ผลการปฏิบัติงาน				
		การมาทำงาน	คุณภาพของงานในปัจจุบัน	ปริมาณงานที่คิดว่าเหมาะสม	ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน	ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ
เพศชาย	Mean	3.41	3.32	2.91	3.36	3.36
	N	132.00	132.00	132.00	132.00	132.00
	SD	0.99	0.93	1.09	0.71	1.03
เพศหญิง	Mean	3.50	3.33	3.00	3.39	3.33
	N	108.00	108.00	108.00	108.00	108.00
	SD	0.96	1.00	1.06	0.83	1.11
Total	Mean	3.45	3.33	2.95	3.38	3.35
	N	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
	SD	0.98	0.96	1.07	0.77	1.06
	χ^2	4.646	12.648	9.553	5.004	46.753
	Df.	3	4	4	3	4
	Sig.	0.200	0.013*	0.049*	0.172	0.000*

จากตาราง 4.11 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการมาทำงาน (0.200) ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน (0.172) และเพศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานในปัจจุบัน (0.013) ด้านปริมาณงานที่คิดว่าเหมาะสม (0.049) ด้านความรู้ในงานที่ปฏิบัติ (0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 4.11 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

Chi-Square Tests	Value	Df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square X^2	85.25	12.00	0.00*
Likelihood Ratio	105.56	12.00	0.00
Linear-by-Linear Association	0.12	1.00	0.73
N of Valid Cases	240.00		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 แสดงให้เห็นว่าเพศมีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปสมมติฐานที่ 1 ได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 หรือเพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.12

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงาน

อายุ	ผลการปฏิบัติงาน					
		การมาทำงาน	คุณภาพของงานในปัจจุบัน	ปริมาณงานที่คิดว่าเหมาะสม	ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน	ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ
ต่ำกว่า 30 ปี	Mean	2.50	2.50	2.25	2.75	2.38
	N	48.00	48.00	48.00	48.00	48.00
	SD	0.71	0.88	0.84	0.44	0.70
30-40 ปี	Mean	3.50	3.40	3.20	3.30	3.00
	N	60.00	60.00	60.00	60.00	60.00
	SD	0.68	0.67	0.99	0.79	0.78
41-50 ปี	Mean	3.25	3.25	2.88	3.50	3.50
	N	48.00	48.00	48.00	48.00	48.00
	SD	0.44	0.67	0.79	0.51	0.71
มากกว่า 51 ปี	Mean	4.07	3.79	3.21	3.71	4.07
	N	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00
	SD	1.04	1.02	1.21	0.80	1.04
Total	Mean	3.45	3.33	2.95	3.38	3.35
	N	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
	SD	0.98	0.96	1.07	0.77	1.06
	χ^2	180.083	108.417	99.439	74.980	169.970
	Df.	9	12	12	9	12
	Sig.	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

จากตาราง 4.12 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการมาทำงาน (0.000) ด้านคุณภาพของงานในปัจจุบัน (0.000) ด้านปริมาณงานที่คิดว่าเหมาะสม (0.000) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน (0.000) ด้านความรู้ในงานที่ปฏิบัติ (0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 4.12 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

Chi-Square Tests			
	Value	Df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square X^2	254.56	36.00	0.00*
Likelihood Ratio	280.52	36.00	0.00
Linear-by-Linear			
Association	64.02	1.00	0.00
N of Valid Cases	240.00		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 แสดงให้เห็นว่าอายุมีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปสมมติฐานที่ 2 ได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 หรืออายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.13

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับผลการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา		ผลการปฏิบัติงาน				
		การมาทำงาน	คุณภาพของงานในปัจจุบัน	ปริมาณงานที่คิดว่าเหมาะสม	ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน	ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ
งานฝีมือ	Mean	3.42	3.17	2.25	3.33	3.42
	N	72.00	72.00	72.00	72.00	72.00
	SD	1.04	1.07	0.73	0.75	1.04
อาชีวศึกษา	Mean	2.83	2.83	2.50	3.17	2.75
	N	72.00	72.00	72.00	72.00	72.00
	SD	0.56	0.69	0.77	0.69	0.93
ปริญญาตรี	Mean	3.69	3.62	3.62	3.46	3.46
	N	78.00	78.00	78.00	78.00	78.00
	SD	0.83	0.74	0.84	0.85	0.85
สูงกว่าปริญญาตรี	Mean	5.00	4.67	4.67	4.00	5.00
	N	18.00	18.00	18.00	18.00	18.00
	SD	0.00	0.49	0.49	0.00	0.00
Total	Mean	3.45	3.33	2.95	3.38	3.35
	N	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
	SD	0.98	0.96	1.07	0.77	1.06
	X^2	143.739	114.315	166.410	57.755	152.286
	Df.	9	12	12	9	12
	Sig.	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

จากตาราง 4.13 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการมาทำงาน (0.000) ด้านคุณภาพของงานในปัจจุบัน (0.000) ด้านปริมาณงานที่

คิดว่าเหมาะสม (0.000) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน (0.000) ด้านความรู้ในงานที่ปฏิบัติ (0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 4.13 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

Chi-Square Tests	Value	Df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square X^2	280.54	36.00	0.00*
Likelihood Ratio	271.10	36.00	0.00
Linear-by-Linear Association	46.31	1.00	0.00
N of Valid Cases	240.00		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปสมมติฐานที่ 3 ได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 หรือระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.14

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับผลการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน		ผลการปฏิบัติงาน				
		การมาทำงาน	คุณภาพของงานในปัจจุบัน	ปริมาณงานที่คิดว่าเหมาะสม	ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน	ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ
ลูกจ้างประจำ	Mean	3.00	2.82	2.09	3.00	3.09
	N	66.00	66.00	66.00	66.00	66.00
	SD	1.14	1.12	0.67	0.86	1.17
ข้าราชการ1-3	Mean	3.00	3.00	2.71	3.14	2.43
	N	42.00	42.00	42.00	42.00	42.00
	SD	0.54	0.54	0.71	0.35	0.50
ข้าราชการ4-5	Mean	3.29	3.21	2.93	3.36	3.29
	N	84.00	84.00	84.00	84.00	84.00
	SD	0.45	0.56	0.80	0.61	0.70
ข้าราชการ6-7	Mean	4.60	4.40	4.20	4.20	4.40
	N	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00
	SD	0.50	0.50	0.76	0.76	0.50
ข้าราชการสูงกว่า7	Mean	5.00	4.67	4.67	4.00	5.00
	N	18.00	18.00	18.00	18.00	18.00
	SD	0.00	0.49	0.49	0.00	0.00
Total	Mean	3.45	3.33	2.95	3.38	3.35
	N	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
	SD	0.98	0.96	1.07	0.77	1.06
	X^2	230.597	181.518	194.757	151.978	224.803
	Df.	12	16	16	12	16
	Sig.	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

จากตาราง 4.14 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการมาทำงาน (0.000) ด้านคุณภาพของงานในปัจจุบัน (0.000) ด้านปริมาณงานที่คิดว่าเหมาะสม (0.000)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน (0.000) ด้านความรู้ในงานที่ปฏิบัติ (0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 4.14 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

Chi-Square Tests	Value	Df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square X^2	423.18	48.00	0.00*
Likelihood Ratio	396.18	48.00	0.00
Linear-by-Linear Association			0.00
N of Valid Cases	240.00		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 แสดงให้เห็นว่าระดับตำแหน่งงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปสมมติฐานที่ 4 ได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 หรือระดับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.15

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านกายภาพกับผลการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ ด้านกายภาพ		ผลการปฏิบัติงาน				
		ความต้องการ ที่จะมาทำงาน	คุณภาพของ งาน ในปัจจุบัน	ปริมาณงาน ที่คิดว่า เหมาะสม	ความสัมพันธ์ กับผู้อื่นในที่ ทำงาน	ความรู้ใน งานที่ ปฏิบัติ
น้อย	Mean	5	5	5	4	5
	SD	0	0	0	0	0
ปานกลาง	Mean	4.12	3.72	3.26	3.75	4.00
	SD	0.44	0.95	0.63	0.39	0.46
มาก	Mean	3.17	3.21	2.93	3.07	2.94
	SD	0.41	0.40	0.54	0.44	0.70
มากที่สุด	Mean	3.44	3.17	2.67	2.89	3.28
	SD	0.51	0.45	0.63	0.51	0.34
X^2		297.98	278.46	286.70	212.05	243.95
Df.		33	44	44	33	44
Sig.		0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

*Sig.<0.05

ตาราง 4.15 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านกายภาพกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

Chi-Square Tests	Value	Df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square X^2	737	132.00	0.00*
Likelihood Ratio	532	132.00	0.00
Linear-by-Linear Association	65.1	1.00	0.00
N of Valid Cases	240		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจด้านกายภาพ มีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปสมมติฐานที่ 5 ได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 หรือแรงจูงใจด้านกายภาพที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจด้าน ความปลอดภัย และมั่นคง		ผลการปฏิบัติงาน				
		ความต้องการ ที่จะมาทำงาน	คุณภาพ ของงาน ในปัจจุบัน	ปริมาณงาน ที่คิดว่า เหมาะสม	ความสัมพันธ์ กับผู้อื่นในที่ ทำงาน	ความรู้ใน งานที่ ปฏิบัติ
ปานกลาง	Mean	2.84	2.68	2.45	2.78	2.75
	SD	0.57	0.69	0.95	0.48	0.95
มาก	Mean	3.95	3.77	3.41	3.82	3.87
	SD	0.78	0.84	1.13	0.29	0.81
X^2		147.88	156.47	151.21	95.83	165.81
Df.		18	24	24	18	24
Sig.		0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

*Sig.<0.05

ตาราง 4.16

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคงกับผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.16 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคงกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

Chi-Square Tests	Value	Df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square X^2	523	72.00	0.00*
Likelihood Ratio	473	72.00	0.00
Linear-by-Linear Association	43.7	1.00	0.00
N of Valid Cases	240		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคง มีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปสมมติฐานที่ 6 ได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 หรือแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและมั่นคงที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.17

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสังคมกับผลการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ ด้านสังคม	ผลการปฏิบัติงาน					
	ความต้องการ ที่จะมาทำงาน	คุณภาพ ของงาน ในปัจจุบัน	ปริมาณงาน ที่คิดว่า เหมาะสม	ความสัมพันธ์ กับผู้อื่นในที่ ทำงาน	ความรู้ใน งานที่ ปฏิบัติ	
ปานกลาง	Mean	2.84	2.68	2.45	2.78	2.75
	SD	0.57	0.69	0.95	0.48	0.95
มาก	Mean	3.95	3.77	3.41	3.82	3.87
	SD	0.78	0.84	1.13	0.29	0.81
χ^2		274.57	197.60	240.54	267.15	332.11
Df.		21	28	28	21	28
Sig.		0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

*Sig.<0.05

ตาราง 4.17 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสังคมกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

Chi-Square Tests	Value	Df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square χ^2	595	84.00	0.00*
Likelihood Ratio	504	84.00	0.00
Linear-by-Linear Association	97.6	1.00	0.00
N of Valid Cases	240		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ ด้านสังคม มีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปสมมติฐานที่ 7 ได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 หรือแรงจูงใจด้านสังคมที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.18

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความยอมรับนับถือกับผลการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ ด้านการยอมรับ นับถือ		ผลการปฏิบัติงาน				
		ความต้องการ ที่จะมาทำงาน	คุณภาพ ของงาน ในปัจจุบัน	ปริมาณงาน ที่คิดว่า เหมาะสม	ความสัมพันธ์ กับผู้อื่นในที่ ทำงาน	ความรู้ใน งานที่ ปฏิบัติ
ปานกลาง	Mean	2.83	2.90	2.23	2.63	2.81
	SD	0.67	0.66	0.73	0.46	0.61
มาก	Mean	3.38	3.25	2.79	3.5	3.33
	SD	0.72	0.71	0.74	0.55	0.85
มากที่สุด	Mean	5	4.63	4.63	4.38	4.75
	SD	0	0.48	0.48	0.48	0.26
X^2		294.17	291.92	341.19	223.36	406.86
Df.		27	36	36	27	36
Sig.		0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

*Sig.<0.05

ตาราง 4.18 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความยอมรับนับถือกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

Chi-Square Tests	Value	Df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square X^2	657	108.00	0.00*
Likelihood Ratio	532	108.00	0.00
Linear-by-Linear Association	110	1.00	0.00
N of Valid Cases	240		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจด้านความยอมรับนับถือ มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปสมมติฐานที่ 7 ได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 หรือแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.19

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมหวังกับผลการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จ สมหวัง		ผลการปฏิบัติงาน				
		ความต้องการ ที่จะมาทำงาน ในปัจจุบัน	คุณภาพ ของงาน ในปัจจุบัน	ปริมาณงาน ที่คิดว่า เหมาะสม	ความสัมพันธ์ กับผู้อื่นในที่ ทำงาน	ความรู้ใน งานที่ ปฏิบัติ
ปานกลาง	Mean	2.84	2.68	2.45	2.78	2.75
	SD	0.57	0.69	0.95	0.48	0.95
มาก	Mean	3.95	3.77	3.41	3.82	3.89
	SD	0.78	0.84	1.13	0.29	0.81
χ^2		309.50	391.86	449.57	323.26	407.529
Df.		36	48	48	36	48
Sig.		0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

*Sig.<0.05

ตาราง 4.19 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมหวังกับผลการปฏิบัติงาน

Chi-Square Tests	Value	Df.	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square χ^2	1174	144.00	0.00*
Likelihood Ratio	662	144.00	0.00
Linear-by-Linear Association	121	1.00	0.00
N of Valid Cases	240		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมหวัง มีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปสมมติฐานที่ 8 ได้ว่า ขอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 หรือแรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมหวัง ที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผล

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พระราชวัง วังหลวง มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระราชวัง วังหลวง

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งงานและปัจจัยแรงจูงใจด้านกายภาพ ด้านความปลอดภัยและมั่นคง ด้านสังคม ด้านการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จสมหวัง โดยตัวแปรตาม ได้แก่ ผลต่อการปฏิบัติงาน

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง จำนวน 240 ตัวอย่างและใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทกลุ่มตัวอย่างกรอกเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และทำการประมวลผลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS และนำมาทดสอบความสอดคล้องของเครื่องมือ จากวิธีวัดความสอดคล้องของเครื่องมือตามแนวคิดของครอนบัก (Cronbach Alpha formula) จำนวน 24 ตัวอย่าง ได้ผลทดลองความน่าเชื่อถือเครื่องมือว่ามีความน่าเชื่อถือและมีความสอดคล้องในระดับสูง โดยมีค่าทดสอบความน่าเชื่อถือที่ 0.875 อย่างนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับผลการวิเคราะห์ผลการศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สำหรับการอภิปรายผลการศึกษาจากสถิติเบื้องต้น ในการวิเคราะห์ ได้แก่ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

สำหรับแบบทดสอบสมมติฐาน สถิติทดสอบแบบ Chi-square เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัว จากค่า Pearson Chi-square ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปี และมีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมีอายุ 41-50 ปีและต่ำกว่า 30 ปี เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษางานหัตถกรรมฝีมือและระดับอาชีวศึกษา ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานข้าราชการระดับ 4-5 รองลงมา มีระดับตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมีระดับตำแหน่งงานสูงกว่าระดับ 7

แรงจูงใจในด้านต่างๆ และผลการปฏิบัติงาน

ด้านกายภาพ

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีแรงจูงใจด้านกายภาพมากกว่า เพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 (ระดับมาก) และ 3.47 (ระดับปานกลาง) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านกายภาพสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.28 (ระดับมาก)

กลุ่มตัวอย่างอายุมากกว่า 51 ปี มีแรงจูงใจด้านกายภาพต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.28 (ระดับมาก)

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาอาชีวศึกษา มีแรงจูงใจด้านกายภาพสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.98 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านกายภาพต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.83 (ระดับปานกลาง)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการระดับ 1-3 มีแรงจูงใจด้านกายภาพ สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.39 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงาน ข้าราชการสูงกว่าระดับ 7 มีแรงจูงใจด้านกายภาพ ต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.83 (ระดับปานกลาง)

ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัยมากกว่า เพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 (ระดับมาก) และ 3.74 (ระดับมาก) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัย สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.13 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างอายุมากกว่า 51 ปี มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัย ต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.64 (ระดับมาก)

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัย สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.02 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัย ต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.42 (ระดับปานกลาง)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการระดับ 1-3 มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัย สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.18 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการสูงกว่าระดับ 7 มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัย ต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.42 (ระดับปานกลาง)

ด้านสังคม

กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีแรงจูงใจด้านสังคมมากกว่า เพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 (ระดับปานกลาง) และ 3.36 (ระดับปานกลาง) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจด้านความสังคมสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.66 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านสังคมต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.91 (ระดับปานกลาง)

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านสังคมสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.00 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา อาชีวศึกษาและปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านสังคมต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.35 (ระดับปานกลาง)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการระดับ 6-7 และ ข้าราชการระดับ 7 มีแรงจูงใจด้านสังคมสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.00 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจด้านสังคม ต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.07 (ระดับปานกลาง)

ด้านการยอมรับนับถือ

กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือมากกว่า เพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 (ระดับมาก) และ 3.61 (ระดับมาก) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุมากกว่า 51 ปี มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.91 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.31 (ระดับปานกลาง)

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.92 (ระดับมากที่สุด) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา อาชีวศึกษา มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.52 (ระดับมาก)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการสูงกว่าระดับ 7 มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.92 (ระดับมากที่สุด) กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.20 (ระดับปานกลาง)

ด้านความสำเร็จสมหวัง

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสมหวังมากกว่า เพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.39 (ระดับปานกลาง) และ 2.35 (ระดับน้อย) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง อายุมากกว่า 51 ปี มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสมหวังสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.64 (ระดับปานกลาง) กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสมหวังต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.88 (ระดับน้อย)

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสมหวังสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 5.00 (ระดับมากที่สุด) กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษานานฝีมือ มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสมหวังถือต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.71 (ระดับน้อย)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการสูงกว่าระดับ 7 มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสมหวัง สูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 5.00 (ระดับมากที่สุด) กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจด้าน ความสำเร็จสมหวังต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.36 (ระดับน้อยที่สุด)

ด้านผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีผลการปฏิบัติงาน มากกว่าเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 (ระดับปาน กลาง) และ 3.27 (ระดับปานกลาง) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง อายุมากกว่า 51 ปี มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.77 (ระดับมาก) กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี มีผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.48 (ระดับน้อย)

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.67 (ระดับมากที่สุด) กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาอาชีวศึกษา มีผลการปฏิบัติงานถือต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.82 (ระดับปานกลาง)

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการสูงกว่าระดับ 7 มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.67 (ระดับมากที่สุด) กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสมหวัง ต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.80 (ระดับปานกลาง)

สมมติฐานที่ 8 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังวังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

- แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังวังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 9 แรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมหวังที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังวังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

- แรงจูงใจด้านความสำเร็จ สมหวังที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวังวังหลวง มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผลการศึกษา

จากการดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ข้อค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslor's Hierarchy of Needs Theory) ที่กล่าวว่า บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ) และบุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคมและ รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของคนงาน แล้วมีการวัดผล การประเมินผล และการบันทึกผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับความคาดหวังนั้น แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้พวกเขาได้ทราบ (Mohrman & others 1989) โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นได้ด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา และการประเมินศักยภาพของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น (Peck 1984 อ้างใน Bartol & others 1998) ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงท้าทายต่อบทบาททางการบริหารหลายประการ โดยเฉพาะการประเมินนั้นต้องมองหลายมิติ (multi-

dimension) มีการประเมินที่หลากหลาย เช่น มีทั้งการประเมินที่เน้นพฤติกรรมและการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ เป็นต้น (Cascio 1989)

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า มนุษย์มิใช่ทำงานเพียงเพื่อผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือผลตอบแทนที่เป็นทางด้านกายภาพเท่านั้น เมื่อถึงจุดจุดหนึ่ง ก็จะต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต อันเกิดมาจากการที่ปฏิบัติ เมื่อมีพร้อมทางด้านกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยแล้ว จะเริ่มความต้องการทางด้านสังคมรอบๆ ตัว ซึ่งจะถูกกำหนดจากงานที่ปฏิบัติเช่นกัน ในขั้นต่อมาจะต้องการความยอมรับนับถือ การได้รับยกย่องและในขั้นสุดท้าย มนุษย์ผู้ก้าวเดินมาถึงขั้นนี้ก็จะต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ามนุษย์ต้องมีความหวังมาเป็นอันดับแรกและความสมหวังจึงเป็นอันดับสุดท้าย)

ทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวยังคงใช้ได้เสมอไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในหน่วยงานต่างๆ ควรมีการจัดลำดับขั้นของความสำคัญเรียงดังชั้นบันไดให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีโอกาสก้าวเดินไปทีละขั้นตามทฤษฎีที่กล่าวมา ไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับใด บันไดแห่งความสำเร็จควรมีเสมอ ไม่ปิดกั้นเฉพาะผู้มีการศึกษาสูงหรือมีการศึกษาเฉพาะสายตรงกับหน่วยงาน เพื่อจูงใจให้บุคคลในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะผลักดันตนเองก้าวเดินไปอย่างไม่หยุดยั้ง อันจะเป็นผลดีต่อตัวผู้ปฏิบัติ ต่อองค์กรและต่อประเทศชาติโดยมีต้องกังวลด้านผลตอบแทนในด้านเดี่ยวนักแต่อย่างใด

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

ในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจด้านบวก ที่เสริมให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน ครั้งต่อไปควรศึกษาถึงแรงจูงใจหรือปัจจัยต่างๆ ทางด้านลบ ที่มีผลต่อบุคคลที่ทำให้งานค่อยประสิทธิภาพหรือทำให้บุคคลค่อยประสิทธิภาพลง เพื่อทราบถึงสาเหตุและสามารถหาทางป้องกันแก้ไขมิให้สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นหรือให้มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยลง

บรรณานุกรม

- กรรวัสฎิ กฤตชยา. (2549). พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินในชีวิตประจำวันของนักศึกษา โรงเรียนเทคโนโลยีละโว้ จังหวัดลพบุรี. งานวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐณิชา ซ่อนจำ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศุลา มหาพสุชานนท์. (2547). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา.
- ทรงวุฒิ เน้นหนา. (2541). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. บริษัท วี อินเทอร์เน็ต พริน จำกัด : กรุงเทพฯ.
- นพ ศรีบุญนาค. (2546). ยุทธศาสตร์การจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.
- นิฤมล มณีสว่างวงศ์. (2549). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. เอกสารประกอบการบรรยาย. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปภาภรณ์ เจริญศรีสันต์. (2548). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมเครื่องปรุงรส : กรณีศึกษา บริษัท หยั่น หว่อ หยุ่น จำกัดและบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เปรมจิตร ศิริสานต์. (2542). การศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักศึกษา บัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณทิพย์ กาลธียนันท์. (2543). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รังสรรค์ โฉมยา. (2547). แรงจูงใจภายใน(ออนไลน์). เข้าถึงจาก : www.edu.msu.ac.th.

วิทยา วงศ์ยา. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพมหานครใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิพล ธนาภิตติเจริญ. (2547). การปฏิบัติงานการศึกษาเอกชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรีตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2552). แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน(ออนไลน์). เข้าถึงจาก: www.kku.ac.th.

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัท อदिนพ จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สารานุกรมวิถีพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2552). แรงจูงใจ. เข้าถึงจาก : www.wikipedia.com.

สิทธิโรตม์ แดงภูมิ. (2550). ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากการก่อสร้างทางหลวงพิเศษ สายวงแหวนด้านใต้ที่มีต่อผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรรม พื้นที่สองข้างทาง. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกัญญา นรินทร์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางเพื่อสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Chruden, Herbert J., and Sherman, Arthur W., Jr. **Managing Human Resources**. 7 th ed. Ohio : South Western, 1984.

Hellriegel, Don., and Slocum, John W., Jr. **Management**. 5 th ed. Texas : Addison Wesley : 1989.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเพื่อการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักพระราชวัง วังหลวง

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดและโปรดตอบให้ครบทุกข้อและข้อมูลต่างๆ จากท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

นักศึกษาคณะการจัดการมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1.เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2.อายุ

1) ต่ำกว่า 30 ปี

2) 30-40 ปี

3) 41-50 ปี

4) มากกว่า 51 ปี

3.ระดับการศึกษา

1) งานหัตถกรรมฝีมือ

2) อาชีวศึกษา

3) ปริญญาตรี

4) สูงกว่าปริญญาตรี

4.ระดับตำแหน่งงาน

1) ลูกจ้างประจำ

2) ข้าราชการ ระดับ 1-3

3) ข้าราชการ ระดับ 4-5

4) ข้าราชการ ระดับ 6-7

5) ข้าราชการ สูงกว่าระดับ 7

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในด้านต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เครื่องหมาย / ในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ	ผลกระทบต่อการทำงาน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านกายภาพ					
1. ระดับผลตอบแทนหรือรายได้					
2. สภาพสถานที่ทำงาน เช่น บรรยากาศที่ดี การปรับอากาศ					
3. บ้านพักหรือสวัสดิการเกี่ยวกับ บ้านพักของราชการ					
4. โรงอาหารหรือสถานที่จำหน่าย อาหารและสินค้าที่จำเป็น					
ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง					
1. ความปลอดภัยในบริเวณที่ ทำงาน					
2. สวัสดิการต่างๆในการทำงาน					
3. ผลประโยชน์อื่นๆ เช่น เงินเพิ่ม พิเศษในการทำงานในภารกิจ พิเศษต่างๆ					
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน					

คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ	ผลกระทบต่อการทำงาน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ด้านสังคม					
1.สภาพสังคมในที่ทำงาน					
2.ความรักในงานที่ปฏิบัติ					
3.เพื่อนในที่ทำงาน					
4.เครือข่ายของหน่วยงาน					
ด้านการยอมรับนับถือ					
1.การยอมรับจากเพื่อนและญาติฯ (เรื่องงานที่ปฏิบัติ)					
2.ชื่อเสียงของหน่วยงาน					
3.ตำแหน่งหรือลักษณะงานที่ทำ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ					
4.โอกาสการได้รับการยกย่องเมื่อ ประสบความสำเร็จในการงาน					
ด้านความสำเร็จสมหวัง					
1.มีโอกาสร่างสรรค้งานใหม่ๆ					
2.มีความเป็นอิสระในความ รับผิดชอบ					
3.เป็นงานที่ทำหาย					
4.มีโอกาสดำเนินงาน					

ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เครื่องหมาย / ในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

คำถามเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. การมาทำงาน (ความต้องการที่จะมาทำงาน)					
2. คุณภาพของงาน (คุณภาพของงานของท่าน ในปัจจุบัน)					
3. ปริมาณงาน (ปริมาณงานที่ท่านคิดว่า เหมาะสมที่ตัวท่านควรจะได้รับ)					
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ในปัจจุบันท่านมีความสัมพันธ์ กับผู้อื่นในที่ทำงาน)					
5. ความรู้ในงาน (ท่านคิดว่า ท่านมีความรู้ในงานที่ ปฏิบัติ)					