



แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

นฤมล นัยเนตร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



**MOTIVATION INFLUENCING WORKING BEHAVIOR OF INSTITUTE
OF PHYSICAL EDUCATION SISAKET CAMPUS'S EMPLOYEES**

NARUMOL NAIYANATE

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION**

FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE

UBON RATCHATHANI UNIVERSITY

YEAR 2013

COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY



ใบบันทึกการค้นคว้าอิสระ^๑
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการผลักดันฯ
วิทยาเขตศรีสะเกษ

ผู้วิจัย นางสาวนฤมล นัยเนตร

คณะกรรมการสอบ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งรัศมี บุญดาว

ประธานกรรมการ

ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม

กรรมการ

ดร.ชนัญญา ถินชื่น

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม)

(ดร.วิโรจน์ โนนพิโมกษ์)

คณบดีคณะบริหารศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทธิศ อินทร์ประสิทธิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2556

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ” สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์และความเมตตากรุณาของบุคลากรหลายท่าน ซึ่งไม่อาจจะนำกล่าวได้ทั้งหมด ผู้มีพระคุณท่านแรกที่ผู้ศึกษาฯ ขอรับทราบคือ ผู้ที่เป็นเบื้องหลังผลักดันความสำเร็จและแรงใจตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาค้นคว้า อิสระนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม ที่ให้คำแนะนำในการวางแผนและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ในทุกขั้นตอน สอนเทคนิคการนำเสนอปากเปล่า นอกจากนี้จากการเป็นที่ปรึกษาในการค้นคว้าอิสระนี้แล้ว ท่านได้สอนให้คิด ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าต่อมาเสมอ อนหนึ่งบุพการี ผู้ศึกษาฯ ขอรับทราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณสุประวิณ วติวุฒิพงศ์ ที่เคยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการค้นเอกสาร ประสานงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ท่านดร.ชนัญญา สินชื่น และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งรัศมี บุญดาว คณะกรรมการในการให้คำแนะนำและชี้แนวทางปรับแก้ข้อบกพร่องให้การค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์ ท่านอาจารย์นักดูแล พัฒนาศิษย์อุบล และท่านอาจารย์ศุภกัญญา จันทรุกษา อาจารย์ประจำคณะบริหารศาสตร์ ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจหาคำความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ตลอดจนพื้นอองร่วมรุ่นบริหารธุรกิจรุ่นที่ 4 เป็นดั่งมิตรจิตใจทุกท่านที่ให้กำลังใจ ดูแล ช่วยเหลือและร่วมทางเดินสู่ความสำเร็จไปด้วยกัน

ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ เฉลิมชิต ที่ให้ความกรุณาตรวจรับฟ้าคำความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและคุณนงนุช โภเมน หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี ที่ให้ความอนุเคราะห์รับแบบสอบถามและเป็นผู้ติดต่อประสานงานกับทางสถาบันการพลศึกษา ศรีสะเกษ ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ที่ให้การอนุเคราะห์ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษา

ความดีอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาฯ ขอแสดงความนับถือ น้ำใจ ท่านอาจารย์ที่ปรึกษา พื้นอองร่วมรุ่นบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตรุ่นที่ 4 และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้ศึกษาฯ มีความซาบซึ้งในความกรุณาอันดีเยี่ยมจากทุกท่านที่ได้กล่าววามและขอรับขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้



(นางสาวนุ่มล นัยนตร)

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการ
พลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

โดย : นฤมล นัยเนตร

ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม

คำศัพท์สำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ
พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจ
ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต
ศรีสะเกษ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบัน
การพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยและอุปสรรคในการทำงานของกลุ่ม
บุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรทั้งหมด 150 คน ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติต่างๆ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-Test
สถิติ F-test การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และ
วิเคราะห์ทางสถิติความถดถอยเชิงพหุคุณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย
อายุ 50 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงานลูกจ้างเหมาบริการ ระยะเวลาการ
ทำงาน 9 ปีขึ้นไป อัตราเงินเดือนระหว่าง 9,000-15,000 บาท แผนกที่ปฏิบัติงานสำนักงาน
รองอธิการบดี ส่วนด้านแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
($\bar{X}=3.90$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.62$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.59$)
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ($\bar{X}=2.95$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=2.93$) และ
ด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร 6 ด้าน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=3.97$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการปฏิบัติงานระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X}=4.35$)

ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.98$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.96$) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.93$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.85$) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.74$)

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลในระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ อันได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในความก้าวหน้าและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และโอกาสในความก้าวหน้า เนื่องจากบุคลากร ให้ระดับความคิดเห็นว่าทางหน่วยงานให้ความสำคัญปานกลาง ($\bar{X}=2.95$, $\bar{X}=2.93$) ซึ่งน้อยกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.90$, $\bar{X}=3.62$, $\bar{X}=3.59$) โดยทางหน่วยงานอาจมอบปริมาณงานให้เจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ควรมีความสอดคล้องกับอัตราเงินเดือน ทำความเข้าใจในช่วงวัยของบุคลากรเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานกับคนแต่ละช่วงอายุ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น นอกจากนี้ควรมีการจัดให้มีสวัสดิการและโอกาสในความก้าวหน้า ในกลุ่มบุคลากรที่ไม่ได้บรรจุตำแหน่งข้าราชการ นอกเหนือจากการให้ค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างจริงจัง เป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาหัวใจให้บุคลากรคงอยู่ต่อไป อันจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เช่นเดียวกันกับด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ABSTRACT

TITLE : MOTIVATION INFLUENCING WORKING BEHAVIOR OF INSTITUTE
OF PHYSICAL EDUCATION SISAKET CAMPUS'S EMPLOYEES

BY : NARUMOL NAIYANATE

DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

CHAIR : THUMWIMON SUKSERM, Ph.D.

KEYWORDS : MOTIVATION / WORKING BEHAVIOR

The purpose of this research were 1) to study and compare personal factor that , influencing working behavior of Institute of Physical Education Sisaket campus's employees 2) to study motivation relationships with working behavior of Institute of Physical Education Sisaket campus's employees , 3) to study motivation influencing working behavior of Institute of Physical Education Sisaket campus's employees 4) to study problems and trouble in working's employees. Questionnaires were used for collecting data. The populations consisted of 150 employees of Institute of Physical Education Sisaket campus. The statistics methods used for data analysis included frequency, percentage, means, standard deviation, the test of comparative mean of two independent population groups (t-Test), one way analysis of variance (one-way ANOVA or F-test), correlation analysis and multiple regression analysis.

The results of this research were as follows:

As regard, the personal factor majority of respondents were male of more than 50 years old, graduated in bachelor degree, held the positions of service contractors employees, had working experience more than 9 years, the average monthly salary between 9,000-15,000 baht, and operational in College Administrative Building.

Regarding to 5 factors of motivation, the study showed that the motivation's employees as a whole was at a moderate level ($\bar{X} = 3.40$), and could be arranged in order from high level to low level as following: interpersonal relationship ($\bar{X} = 3.90$), recognition ($\bar{X} = 3.62$), work environment ($\bar{X} = 3.59$), opportunities for advancement ($\bar{X} = 2.95$), and compensation and welfare ($\bar{X} = 2.93$). Regarding to 6 factors of working behavior's employees, the study showed that

arranged in order from high level to low level as following: compliance with regulations ($\bar{X} = 4.35$), responsibility ($\bar{X} = 3.98$), teamwork ($\bar{X} = 3.96$), problem and decision making ($\bar{X} = 3.93$), term of initiative ($\bar{X} = 3.85$) and participation ($\bar{X} = 3.74$).

The personal factors were found that gender, ages, education level, work experience, and operational department was no difference in working behavior. The finding was also revealed that personal factors which positions and average monthly salary were statistically significant difference in working behavior at 0.05 level.

Concerning all of motivation factors was positive relationships with working behavior of Institute of Physical Education SiSaKet campus's employees included interpersonal relationship, recognition, work environment, opportunities for advancement, and compensation and welfare. There was statistically significant at 0.01 level.

The motivation factors included interpersonal relationship, recognition, and work environment were most essential influencing working behavior of Institute of Physical Education SiSaKet campus's employees. There was statistically significant at 0.05 level.

Recommendations: The organization should give first priority to personnel management in compensation and welfare and opportunities for advancement. As the result of employees' opinion showed that organization give priority in moderate level ($\bar{X} = 2.95$, $\bar{X} = 2.93$). Which is less than others factors as interpersonal relationship, recognition and work environment ($\bar{X} = 3.90$, $\bar{X} = 3.62$, $\bar{X} = 3.59$). The organization should assign the job categories to employees in each position concern with average monthly salary. Try to understand the age of employees working with particular jobs in order to work efficiently. In addition, welfare and opportunities for advancement should be supported as well to employees who are not appointed as government officers rather than offers only compensation. In order to certify that organization give first priority to employees which is hygiene factor can support them to being work longer. From all above information will influence employees in working behavior as well as interpersonal relationship, recognition, and work environment.

สารบัญ

| | |
|--------------------|----------|
| หน้า | |
| กิตติกรรมประกาศ | ๑ |
| บทคัดย่อภาษาไทย | ๒ |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ๓ |
| สารบัญ | ๔ |
| สารบัญตาราง | ๕ |
| สารบัญภาพ | ๖ |
| บทที่ | ๗ |

1 บทนำ

| | |
|---|-------------------------------------|
| ๑ | ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา |
| ๓ | วัตถุประสงค์ของการวิจัย |
| ๔ | สมมติฐานของการวิจัย (Hypothesis: H) |
| ๔ | ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย |
| ๔ | ขอบเขตการวิจัย |
| ๖ | กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย |
| ๗ | นิยามศัพท์เฉพาะ |

2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

| | |
|----|--|
| ๘ | แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน |
| ๒๔ | แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน |
| ๒๗ | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง |

3 วิธีการดำเนินการศึกษา

| | |
|----|---|
| ๓๖ | การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง |
| ๓๗ | การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย |
| ๔๑ | การเก็บรวบรวมข้อมูล |
| ๔๑ | การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล |
| ๔๒ | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติพื้นฐาน | 44 |
| 4.2 การนำเสนอข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน | 61 |
| 4.3 สรุปข้อมูลเชิงเนื้อหา | 77 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 82 |
| 5.2 อภิปรายผล | 85 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 94 |
| เอกสารอ้างอิง | 96 |
| ภาคผนวก | |
| ก บริบทสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | 101 |
| ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | 106 |
| ค รายชื่อผู้เขียนรายงานตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย | 114 |
| ประวัติผู้วิจัย | 116 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายนอกประเทศ | 34 |
| 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากต่างประเทศ | 35 |
| 3.1 การเปรียบเทียบค่า IOC และค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มทดลอง 30 ชุด กับกลุ่มที่เก็บจริง 150 ชุด ด้านแรงจูงใจในการทำงาน | 40 |
| 3.2 การเปรียบเทียบค่า IOC และค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มทดลอง 30 ชุด กับกลุ่มที่เก็บจริง 150 ชุด พฤติกรรมในการทำงาน | 40 |
| 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ | 45 |
| 4.2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ | 45 |
| 4.3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา | 46 |
| 4.4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน | 46 |
| 4.5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน | 47 |
| 4.6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน | 47 |
| 4.7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน | 48 |
| 4.8 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยรวม | 49 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล | 49 |
| 4.10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการยอมรับนับถือ | 50 |
| 4.11 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ | 51 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.12 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า | 52 |
| 4.13 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน | 53 |
| 4.14 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยรวม | 54 |
| 4.15 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ | 55 |
| 4.16 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | 56 |
| 4.17 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการทำงานเป็นทีม | 57 |
| 4.18 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านความรับผิดชอบ | 58 |
| 4.19 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการมีส่วนร่วม | 59 |
| 4.20 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 60 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ | 62 |
| 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-Test | 62 |
| 4.23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene Statistic | 63 |
| 4.24 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test | 63 |
| 4.25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene Statistic | 64 |
| 4.26 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown –Forsythe | 64 |
| 4.27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene Statistic | 65 |
| 4.28 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test | 66 |
| 4.29 ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ศรีสะเกษ โดยวิธี LSD | 66 |
| 4.30 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic | 67 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.31 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ครีสต์มาส โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test | 68 |
| 4.32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์มาส จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ Levene Statistic | 68 |
| 4.33 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ครีสต์มาส โดยภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ F-test | 69 |
| 4.34 ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ครีสต์มาส โดยวิธี LSD | 70 |
| 4.35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์มาส จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic | 71 |
| 4.36 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์มาส โดยภาพรวม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test | 71 |
| 4.37 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการ ทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์มาส | 73 |
| 4.38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว | 75 |
| 4.39 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผล ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์มาส โดยใช้การวิเคราะห์ (Enter Multiple Regression Analysis) | 75 |
| 4.40 ปัจจัยและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน | 77 |
| 4.41 ปัจจัยและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากร ด้านพฤติกรรมในการทำงาน | 78 |
| 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน | 79 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย | 6 |
| 2.1 ลำดับความต้องการมนุษย์ (Hierarchy of Needs) 5 ระดับ | 18 |
| 2.2 แผนภาพแสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg | 22 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศและองค์การ ในฐานะที่เป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์การ ทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาระดับประเทศและระดับองค์การ การที่ประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นตัวนำพาให้เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยให้ดีไปด้วย เมื่อองค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หากมีการจัดทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะนำมาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำผลสำเร็จนั้นมาสู่องค์การ (เขาวัลกย์ ม่วงมี, 2551) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจิหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องใช้ทักษะศาสตร์และศิลปะ ในการจัดการวางแผนกำลังคน สรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด สำรองรักษา และพัฒนาบุคคลากรเหล่านี้ เพื่อผลสำเร็จขององค์การ โดยลดอัตราการเข้า-ออก (Turn Over Rate) ที่กระทบกับค่าใช้จ่าย และดันทุนค่าเดินทาง การบริหารองค์การทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง (เอกสาร เหล่าอิสริยะกุล, 2554 : เว็บไซต์)

หน่วยงานหรือองค์การจะประกอบขึ้นด้วย การจัดตั้งองค์การให้มีประสิทธิภาพและมีทรัพยากรในการบริหารงาน ซึ่งทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) (Katz and Kahn, 1978: 20) ทรัพยากรบุคคลนับว่าสำคัญยิ่งสำหรับองค์การทุกประเภท เนื่องจากเป็นผู้ที่ใช้เงิน วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความตั้งใจ แนวทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะเกิดการแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงลบ ซึ่งเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องรู้และเข้าใจการจูงใจเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานของตน (ชนพนุช ศรีพงษ์, 2550) กฎแขends; สำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ “การจูงใจ” ซึ่งเป็นการกระตุ้นเร้าให้พนักงานในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยกำลังเต็มความสามารถ อีกทั้งยังส่งผลต่อระบบงานการเพิ่มผลผลิตของงานทั้งในเชิงปริมาณและ

คุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง จะทำงานเต็มกำลัง มุ่งมั่นให้ผลงานอุกมาดีที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์การและความสำเร็จของตนเอง (ญา ตรงพิทักษ์กุล, 2550)

แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ (อุทัยวรรณ เกตุบุณมี, 2553) ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพนักงานได้รับการยกย่อง ไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพ ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายทำให้มีโอกาสในการก้าวหน้า และมี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแล้ว จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ สามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน สามารถ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีพฤติกรรมการทำงานโดยร่วมกันทำงานเป็นทีม มี ส่วนร่วมในการทำงานกิจกรรมขององค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และ ปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ (ธัญรดา จิตสุรพล, 2553) การที่จะชักจูงให้คนที่อยู่ในองค์การทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเทความสามารถ ให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ มีความชื่อสัตย์ และ ยอมเสียสละเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรควรเข้าใจถึงคุณค่า แห่งความรู้ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานแต่ละคน พร้อม ปรุงแต่งให้เกิดความผสมผسانที่กลมกลืนเข้าด้วยกัน ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล(Individual Objective) และวัตถุประสงค์ขององค์การ (Organizational Objective) เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ จากทุกฝ่าย รวมถึงสามารถปฏิบัติพันธกิจ (Mission) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกเหนือภารกิจการทำงานใน องค์การที่มีปริมาณมาก และมีจำนวนพนักงานภายในองค์การที่จำกัด จำเป็นต้องอาศัยการทำงานที่มี เป้าหมายร่วมกัน มีความผูกพันและจริงจังกัดดีต่อองค์การ พร้อมที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ องค์การต่อไป (ธัญรดา จิตสุรพล, 2553)

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสตเกย์ เป็นหนึ่งในหน่วยงานสังกัดกรมพลศึกษา จาก ทั้งหมด 17 วิทยาเขต ซึ่งดำเนินการผลิตครุพัลศึกษามาเป็นเวลานาน นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2479 และ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยเรื่อยมา ปัจจุบันทั้ง 17 วิทยาเขต ได้ยกฐานะวิทยาลัยพล ศึกษาขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี ในปีพุทธศักราช 2548 (สถาบันการพลศึกษา, 2555) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสตเกย์ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มี คุณภาพ รักษาความเป็นไทย มุ่งวิจัยเพื่อพัฒนา บริการชุมชนและสร้างเครือข่าย ก้าวไกลสู่ さら ภาค มีพันธกิจในการจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนการ วิทยาศาสตร์การกีฬา

และสุขภาพ ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และวิจัยเชิงบูรณาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ให้บริการวิชาการและบริการที่หลากหลายต่อชุมชน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยกำหนดอัตลักษณ์ เป็นสถาบันการกีฬาและสุขภาพ และเอกลักษณ์ ในด้านทักษะดี มีน้ำใจนักกีฬา พัฒนาสังคม (สถาบันการพลศึกษา, 2555)

ตามบทบาทดังกล่าวที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ต้องดำเนินการและแผนงานต่างๆเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลต่อการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาจากคณะกรรมการตรวจสอบภายในของสถาบันการพลศึกษา และจากคณะกรรมการตรวจสอบภายนอก การประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานทางภาครัฐ ทำให้การบริหารงานขององค์การจะดำเนินการลุล่วงได้ ต้องอาศัยบุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยมุ่งหวังเพื่อให้ได้มุ่งหวังให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันการพลศึกษาในอีกหลายวิทยาเขต ที่มีแนวทางรูปแบบการบริหารที่คล้ายกันเพื่อใช้ในการเข้าถึง เข้าใจปฏิกริยาของบุคลากร และปัญหาด้านการทำงานของบุคลากร เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่และผู้บริหารยังสามารถนำผลการศึกษาไปหาเทคนิคในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่างๆซึ่งจะทำให้การทำงานบุคลากรดีขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน ทำด้วยความเต็มใจ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

1.2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

1.2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

1.2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย (Hypothesis: H)

1.3.1 H_1 : พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

1.3.2 H_2 : แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

1.3.3 H_3 : แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการ พลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.4.1 นำผลการวิจัยนี้ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมมาเป็นแนวทางในการ วางแผนการรับและการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานให้ตรงตามความต้องการขององค์การ

1.4.2 ผลของการวิจัยนี้ ทำให้ผู้บริหารตลอดจนบุคลากรเข้าใจและเห็นความสำคัญของ แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

1.4.3 ผู้บริหารสามารถนำผลของการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลในการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล วางแผนการ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

1.4.4 ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางให้แก่ผู้สนใจใช้ศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และเป็นประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตของนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ” ได้กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำนวนทั้งหมด 150 คน โดยผู้วิจัยจะใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลโดยไม่ใช่ ค่าสถิติในการอนุમานกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจากกลุ่มประชากรนี้เป็น 1 ใน 17 วิทยาเขตของสถาบันการ พลศึกษา และการเลือกใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดนี้ มีผลต่อการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ความเที่ยงตรงมากที่สุดเนื่องจากไม่มีความเสี่ยงที่ต้องไปหาสถิติที่ใช้ในการอนุญาณให้บุ่งยากเพื่อเลือกตัวแทนที่ดีของประชากรและผลที่ได้ทำให้พบความแตกต่างที่ชัดเจนในการนำไปตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ (กนกพิพิพ พัฒนาพัฒน์, 2541)

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1) ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาทำงาน
- อัตราเงินเดือน
- แผนกที่ปฏิบัติงาน

2) แรงจูงใจในการทำงาน ประยุกต์จากทฤษฎีสองปัจจัยของ เออร์ชเบิร์ก

(Herzberg,1959)

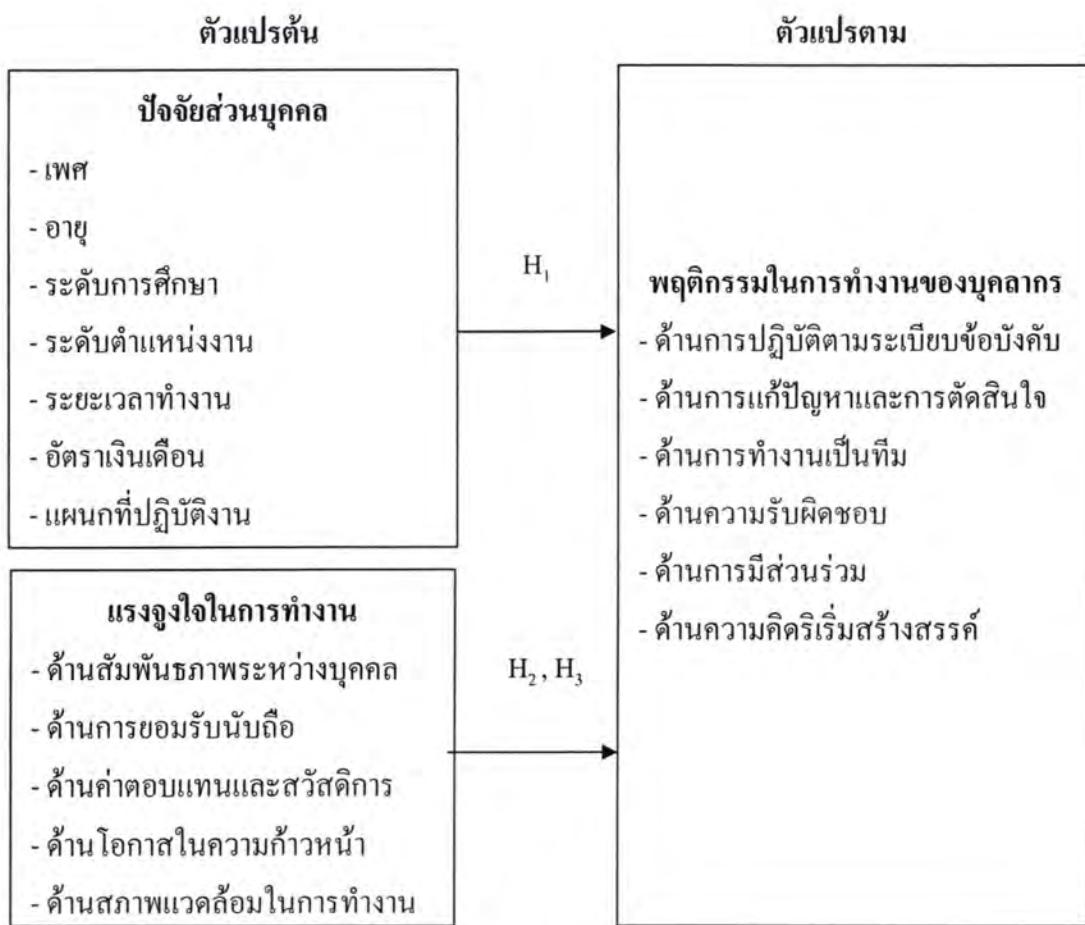
- ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- ด้านการยอมรับนับถือ
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ด้านโอกาสในความก้าวหน้า
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ประยุกต์จากแนวคิดของเดวิส คีธ และจอห์น (Davis and John, 1985)

- 1) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
- 2) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีม
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านการมีส่วนร่วม
- 6) ด้านความคิดสร้างสรรค์

1.6 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวความคิดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย ด้านแรงจูงใจในการทำงานประยุกต์จากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เซเบิร์ก (Herzberg, 1959) และด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ประยุกต์มาจากสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในองค์การของ เดวิส คีธ และจอห์น (Davis and John, 1985) ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยจากการทบทวนงานวรรณกรรมหรือแนวคิด ดังนี้

H₁: ประสงค์ หรรษญาการ (2550) ; ณัฐวัตร สนหอม (2550) ; นิชิเมะ หักไทย (2550) ; วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552)

H₂ และ H₃: คันศร แสงศรีจันทร์ (2550) ; นิพนธ์ พรหมชาติ (2550) ; สุรัตน์ชี คุตระกุล (2550) ; ขัญรดา จิตสุรพล (2553)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน อัตราเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

1.7.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นที่มีในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เพื่อให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาส และความก้าวหน้าและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.7.3 พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านความคิดสร้างสรรค์

1.7.4 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ หมายถึง สถาบันศึกษาพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ให้บริการสถานเสริมสุขภาพแก่ชุมชน

1.7.5 บุคลากร หมายถึง ทุกคนในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ที่ทำงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างเหมาบริการ

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้า แนวความคิด ทฤษฎี และทบทวนผลงานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาใช้ประกอบการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ” ตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยใจรักงาน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ในการทำงานให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์กรต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด (ญา ทรงพิทักษ์กุล, 2550)

พิเชฐฐ์ วงศ่อน (2552) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรม เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยาว่า พฤติกรรมทุกอย่างของบุคคลต้องมีสาเหตุ ดังนั้นในการอธิบายเรื่องแรงจูงใจจึงกล่าวในลักษณะที่ว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการ (Need) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) การจูงใจนี้ ความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะพฤติกรรมของบุคลากรทุกคนในองค์กรนำไปสู่พฤติกรรม องค์การ ดังนั้น หากต้องการให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบใด ก็ต้องสร้างเสริมแรงผลักดันที่เป็นต้นเหตุแห่งพฤติกรรมนั้น ซึ่งเรียกวิธีนี้ว่า การสร้างเสริมแรงจูงใจ(Motivation) หากบุคลากร ได้รับการสร้างเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสม ก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งของตนเองและองค์กร

ธัญรดา จิตสุรพล (2553) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องแรงจูงใจเป็นการศึกษาจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญและมีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์เหมาะสมแก่การศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาเรื่องแรงจูงใจนั้นเป็นพื้นฐานของมนุษย์เนื่องมาจากมนุษย์ทุกคนจะปฏิบัติหรือกระทำการสิ่งใดด้วยเหตุผลกำลังความสามารถ ก็ต่อเมื่อมีความต้องการและพึงพอใจในสิ่งนั้น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมขององค์การและต่อบุคคลนั้น

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) มาจากภาษาอิตาลี “Movere” ในภาษาละติน แปลว่า to move หรือ การผลักให้เคลื่อนไหว จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ผลของการต้องการภายในตัวของบุคคล และจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งออกมานี้เพื่อบรรลุเป้าหมาย หากเป็นการผลักดันในการทำงานเรียกว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์, 2553)

ชนวรรัช ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ (Motive) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง ตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่ได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำการใดๆ ตามที่ต้องการ มีความต้องการที่จะรับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำการใดๆ ตามที่ต้องการ เช่น ความต้องการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

อนิวัช แก้วจำรงค์ (2550) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงขับหรือ แรงผลักดันเพื่อกระตุ้นหรือขับจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

เขาวลักษณ์ ม่วงมี (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือการจูงใจ หมายถึง พลังหรือ แรงผลักดันที่ถูกภายในและภายนอกที่มีส่วนช่วยในการกระตุ้นหรือผลักดันพฤติกรรมของบุคคลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นไว้

สุพานี สมญวนิช (2552) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างโดยยั่งหนั่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำการสิ่งบางอย่าง อย่างสมควรใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่ง

เป้าหมายตามที่ต้องการโดยความเห็นใจที่จะทำ รวมทั้งความเห็นใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

อิสเรีย์ ไทรตรรคุล (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งผลักดันหรือแรงกระตุ้น ให้บุคลากรในองค์การ แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเห็นใจ เพื่อให้องค์การบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

หากกล่าวโดยสรุปแล้วผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่อยู่ทั้ง ภายในและภายนอกตัวบุคคล กระตุ้นให้คนกระทำการสิ่งนั้นๆ ภายใต้จิตใจที่ก่อให้เกิดพลังและ พฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และความพึงพอใจ

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ (2553) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงานตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่ พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคน ออกมาได้คือ แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2551) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจูงใจว่า ผลการ ปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจรวมกับ ความสามารถ และสภาพแวดล้อมของงาน โดยมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการพัฒนาความสามารถด้วยการฝึกอบรม เมื่อ สนับสนุนอย่างเพียงพอ จะสร้างโอกาสเดียวที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ศุภวรรณ รัตนโภกาส (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า มี ความสำคัญต่อองค์การ ผู้บริหารและบุคลากร ดังนี้

(1) ความสำคัญต่อองค์การ

(1.1) ช่วยให้องค์การได้คืนคืนความสามารถร่วมทำงานด้วย การจูงใจเป็น วิธีการหนึ่งที่ช่วยดึงดูดความสนใจของบุคลากรให้อาจไปส่งงานร่วมกับองค์การ และไม่ออกจาก องค์การ

(1.2) ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ แม้มีข้อจำกัดมาจากปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

(1.3) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มประโยชน์ของ องค์การ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีระบบ

สารสนเทศก็ไม่สามารถเป็นอุปสรรค ด้วยแรงจูงใจสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

(2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารคือทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การ จึงต้องหาวิธีบริหารในทุกระดับขององค์การ มาจูงใจให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจแก่องค์การให้มากที่สุด เป็นนำหนึ่งเดียวกับองค์การ ในขณะเดียวกัน บุภา ตรงพิทักษ์กุล (2550) เห็นตรงกันว่า ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคลากรอีกเป็นอย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ของปัจจัยการจูงใจ ความสามารถ การรับรู้ทางบทบาทที่ต่างกันของบุคลากรนั้น ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานด้วย

(3) ความสำคัญต่อนักศึกษา ทำให้นักศึกษาช่วยสนับสนุนประมงขององค์การ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของนักศึกษาไปพร้อมกัน เป็นการมอบความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน นักศึกษาจะเกิดขวัญกำลังใจจากการทำงานและวิสาหะ กล้ารักมี (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจ ด้านนักศึกษาสอดคล้องกัน โดยได้กล่าวเพิ่มว่า การจูงใจช่วยเพิ่มพลัง เพิ่มความพยายามและเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของนักศึกษา แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานสูงทำให้เกิดความพยายามหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อก้าวไปงานให้ดีขึ้น เป็นเครื่องหมายความเจริญก้าวหน้าของนักศึกษาและเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อทรัพยากรุ่นเยาว์ โดยตรง ด้วยการทุ่มเทพลังความสามารถอย่างเต็มที่ของนักศึกษา เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย อีกทั้งฝ่ายบริหารต้องให้ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานและให้การสนับสนุน เพื่อให้นักศึกษาเหล่านี้เกิดแรงกระตุ้นจูงใจในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ด้วยฝ่ายบริหารให้ความสำคัญเข้ามาร่วมงานอย่างจริงจัง

2.1.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สุพัตรา สุภาพ (2543) และ วิสาหะ เกิดกำลัง (2551) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ ที่สอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้

(1) เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาร่วมกัน จนกลายเป็นความสามัคคีในหมู่คณะ

(2) สร้างกำลังขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ ได้ค้นดี มีความสามารถร่วมงานและอยู่กับองค์การไปนานๆ

(3) ช่วยให้การควบคุมการดำเนินงานเป็นไปด้วยความร่วมรื่นอยู่ในกรอบมีระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

(4) เกื้อหนุนและชูงใจให้সমাচিকองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ขององค์การ

(5) เกิดความจริงกักษีต่อองค์การ มีความสุขในการทำงาน นำผลสำเร็จมาสู่องค์การ

(6) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้น องค์การคือ บุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกัน และมีความขัดแย้งน้อยที่สุด โดยอาศัยพฤติกรรมทั้งของบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ ชนวนรม พริ้งเกย์มชัย (2549) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจเพิ่มเติม ดังนี้

(1) บุคลากรจะมีความภูมิใจในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ และเกิดมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นด้วยเมื่อมีความพอใจแล้ว งานที่ทำก็จะได้ผลมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความคุณประจาม และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา

(2) เกิดการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ prismana มากที่สุดขององค์การ บุคลากรจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเกิดการร่วมมือประสานงาน กับหน่วยงานอื่นๆ ทำให้การทำงานเป็นหนึ่งใจเดียวกัน

(3) การร้องทุกข์น้อย จะไม่มีการนินทาผู้บังคับบัญชา ด้านบุคลากรเกิดปัญหาข้องใจขึ้นมาก็จะไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตน โดยทันที

(4) ช่วยให้เกิดการประทัยค่าจ้างแรงงานลงอีกจำนวนมากเนื่องจากมีประสิทธิภาพของคนงานค่อนมากแล้ว

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีประโยชน์และสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การก่อให้การร่วมทำงานตามหน้าที่ได้รับผิดชอบ เกิดความสามารถในทางริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้การได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลเหล่านี้แล้วทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เป็นที่มาของ การสร้างผลงานที่น่าพอใจ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรือยากหลีกเลี่ยงงาน

2.1.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สุพานี สมยุวานิช (2552) ได้ศึกษาว่าแรงจูงใจในองค์การ จะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ในเรื่องต่างๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

(2) ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน

(3) ปัจจัยต่างๆ ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรทัดฐาน นโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่างๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

บุภา ตรงพิทักษ์กุล (2550) การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่ปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ซึ่งประกอบด้วย

(1) ความต้องการ(Need) คือ ความไม่เพียงพอ (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ

(2) แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง

(3) เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่ บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้

จากแนวคิดขององค์ประกอบของแรงจูงใจ ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก โดยองค์ประกอบภายในนั้นมาจากความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการความสมดุลทางร่างกายและจิตใจ แรงขับที่มากระตุ้นเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย ทั้งนี้แรงจูงใจจะมากน้อยเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและองค์ประกอบภายนอกนั้นมาจากการสั่งแนวล้อมรอบตัวบุคคลที่มาจูงใจเพื่อสนับสนุนองค์ประกอบภายในของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องงานและปัจจัยต่างๆ ขององค์การ ดังนั้นการจูงใจพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ และปัจจัยที่มาสนับสนุนองค์ประกอบนั้น และทำการประยุกต์ใช้ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของพนักงานอย่างเสมอ

2.1.5 ประเภทของแรงจูงใจ

ชนวนรรศ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ; อนิวัช แก้วจำนำงค์ (2550) ได้ให้ความหมายในทิศทางเดียวกันว่าแรงจูงใจแบ่งออกได้ 2 ประเภทคือ

แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือ แสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือ ในการจูงใจหรือผลักดัน

แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่เขาได้รับ นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามจุดมุ่งหมาย ของผู้กระตุ้นหรือผู้จูงใจ

โดย อนิวัช แก้วจำนำงค์ (2550) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า จากระเบียบของการจูงใจ ข้างต้นมีแรงจูงใจภายในเป็นบทบาทสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะการจูงใจภายในจะทำให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ก้าน กลิ่งทะเต (2553) กล่าวถึง นักจิตวิทยาที่ได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจ ออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉบับพลัน (Aroused Motive) คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มุ่ย์แสดงพฤติกรรมออกมากทันทีทันใด และ แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่แสดงออกทันที จะค่อยๆ เก็บสะสมไว้ รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากการเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากการเร้าภายนอกหรือลิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่นอกตัวบุคคล นักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่อธิบาย พฤติกรรมด้วยแรงจูงใจทางสรีระและแรงจูงใจทางจิตวิทยา โดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับ เพราะมีความเชื่อว่า พฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว กระหาย และแรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

2.1.6 กระบวนการสร้างแรงจูงใจ

ขั้นรุด้า จิตสุรพลด (2553) ได้อธิบาย กระบวนการจูงใจว่ามีการเริ่มต้นจากการที่บุคคลมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นและการรับรู้ของบุคคลไม่สมหวัง จะรู้สึกถึงความต้องการทำงานที่ท้าทายเพื่อรับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงการยอมรับจากกลุ่มผู้ร่วมงาน ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงานให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจของตน

อธิบายลำดับขั้นตอนของแรงจูงใจชั้นนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม ดังนี้

- (1) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need)
- (2) เกิดความตึงเครียด (Tension)
- (3) เกิดแรงขับ (Drives)
- (4) พฤติกรรมการแสดงหา (Search behavior)
- (5) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Satisfied need)
- (6) การลดความตึงเครียด (Reduction of tension)



วิสาขा เทียนลม (2551) ได้อธิบายกระบวนการจูงใจว่า เป็นภาวะที่อินทรีได้รับการกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางหนึ่งๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

(1) เงื่อนไขนำ (Antecedent Condition) การที่ถูกกระตุ้นชักนำ ให้แสดงพฤติกรรมอ่อนมา เนื่องมาจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้น

(1.1) ความต้องการ(Need) คือ สภาพหรือภาวะที่ร่างกายขาดหรือเสียสมดุลของสิ่งที่จำเป็นต่อการที่อินทรีจะดำรงอยู่ในสภาพปกติ จะเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อบำดัดความต้องการดังกล่าวให้เกิดความสมดุลขึ้น ซึ่งแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่าง คือ ความต้องการทางกาย และความต้องการทางใจและสังคม

(1.2) สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มาเร้า หรือกระตุ้นพฤติกรรมให้ตอบสนองต่อสิ่งเร้า ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอกร่างกายและสิ่งเร้าภายในบุคคล

(2) แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีหรือการถูกกระตุ้นกายขึ้นอันเป็นภาวะที่ร่างกายแสดงพฤติกรรม หรือการทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำดัดความต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

(3) พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอ ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำการพุติกรรมอ่อนมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

(4) การลดแรงขับดัน (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจาก การกระทำพฤติกรรม เป็นผลให้อินทรีบลับเข้าสู่สภาพสมดุล หรือภาวะความเครียดลดลง แรงขับ หรือแรงจูงใจจะถูกหักให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครอบคลุมกระบวนการของการจูงใจ

นอกจากที่กล่าวมา ว่าสนาน ก้าววัย (2553) และว่าสนาน พัฒนานั้นทั้งสอง ได้อธิบายในแนวทางเดียวกันว่า แรงจูงใจนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมมาจากสองส่วนคือ การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งแบ่งเป็น ความต้องการ (Needs) เจตคติ (Attitude) และความสนใจพิเศษ (Special Interest) ส่วนการจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล การรับรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าที่จะได้รับ บุคลิกภาพที่ประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี และเครื่องล่อใจที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น

2.1.7 อิทธิพลต่อการจูงใจ

อนิวัช แก้วจำรงค์ (2550) กล่าวว่า การจูงใจบุคคลเพื่อให้เต็มใจทำงานกับองค์กรนั้น นอกจากผู้บริหารจะให้ความสนใจโดยใช้เครื่องมือจูงใจเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลแล้ว ผู้บริหารยังต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญอื่นๆร่วมด้วย ดังต่อไปนี้

2.1.7.1 ผลสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรกระตุ้นและปลูกฝังให้บุคคล คำนึงถึงผลสำเร็จของงานว่ามีผลต่องค์การและบุคลากร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแสดงความจริงใจที่จะสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสสร้างความสำเร็จในการทำงาน ตามศักยภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2.1.7.2 คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล (Trait or Characteristic and Behavior) เห็นได้ว่าแต่ละบุคคลที่เข้ามาร่วมงานในองค์กรจะมีคุณลักษณะเด่นและพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ดีต้องศึกษาแต่ละบุคคลเพื่อให้รู้จักตัวตนที่แท้จริง เพื่อทำให้การจูงใจบุคคลให้ทำงานเป็นผลสำเร็จโดยง่าย

2.1.7.3 สภาพแวดล้อมองค์การ (Organizational Environment) แม้ว่าบุคคลจะได้รับมอบหมายงานที่ตนสนใจหรือเชี่ยวชาญเป็นพิเศษก็ตาม หากสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้วก็ยากที่จะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องศึกษาอย่างละเอียดถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานแต่ละประเภท

2.1.7.4 การยอมรับ (Recognition) บุคคลที่เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การย่อมต้องการ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในองค์การ หากผู้บริหารให้การยอมรับบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเต็มใจ ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีแรงขับในการทำงานดีขึ้นเรื่อยๆ

2.1.7.5 การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) แม้ว่าจะไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแต่หากได้รับมอบหมายให้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ

ทีม โดยบุคคลผู้นั้นมีส่วนผลักดันให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งอาจสร้างแรงจูงใจให้บุคคลนั้นอยากทำงานร่วมกับองค์การต่อไป

2.1.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.8.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories)

วารสาร กล่าว (2553) กล่าวว่าทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานมี 2 รูปแบบ คือ

(1) เชิงเนื้อหา (Contents Theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

(2) เชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงานไม่เน้นที่การทำงานโดยตรงแต่ค่อนข้างเน้นที่การรับรู้และความเข้าใจในการทำงานส่งผลต่อการตัดสินใจ

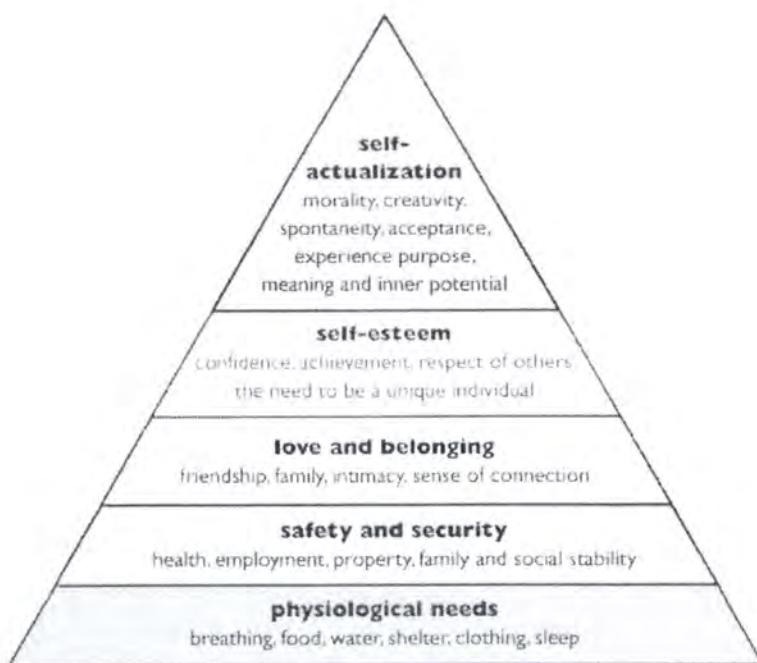
2.1.8.2 ทฤษฎีขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยากรลุ่มนุյย์นิยม ทฤษฎีของเขามีชื่อว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น โดยตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ตามลำดับ ในยุคแรกที่มาสโลว์ทำการศึกษาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานரากฐานสามข้อ คือ

(1) ความต้องการของบุคคล ได้จัดเรียงลำดับตามความสำคัญ (Hierarchy) จากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการที่มีความซับซ้อนมากขึ้น

(2) บุคคลจะไม่ได้รับการจูงใจที่จะสนองความต้องการในระดับสูงกว่า นอกจากความต้องการในระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนอง อย่างน้อยที่สุดในระดับที่บุคคลนั้นพอใจ

(3) บุคคลที่มีความต้องการเรียงลำดับขั้น ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญที่มีต่อบุคคลจากต่ำสุดไปสู่สูงสุด



ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการมนุษย์ (Hierarchy of Needs) 5 ระดับ (Maslow, 1954)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) จัดเรียงลำดับความต้องการมนุษย์ (Hierarchy of Needs) 5 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย(Physiological Needs)

ซึ่งเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับความหิว ความกระหาย ที่อยู่อาศัย เพศสัมพันธ์ เครื่องนุ่งห่ม และยา rakyma โรค ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้แล้วก็จะมีความต้องการขั้นต่อไป

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยจากการได้รับภัยอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์จะถูกกระตุ้นภายหลังที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ซึ่งองค์การสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการความปลอดภัย เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎหมายและข้อบังคับที่ยุติธรรม

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับความรัก การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม การเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆและการมีมิตรภาพกับคนอื่นๆ องค์การอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน

4) ความต้องการได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียงและยกย่องนับถือ (Esteem Needs)

เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีหมายถึง ความต้องการที่จะสร้างการเคารพตนและได้รับยกย่องจากบุคคลอื่น หากนำไปใช้กับองค์การเช่น รางวัลที่มอบเพื่อแสดงถึงบุคลากรที่ทำงานดีเด่น

5) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Need)

ความต้องการเกี่ยวกับความสำเร็จสมหวังตามความคิดของตน ความต้องการระดับสูงสุดนี้ องค์การควรพยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทาย เพราะบุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถด้วย การเปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ทักษะ และศักขภพอย่างเต็มที่

2.1.8.3 ทฤษฎีของเฟรเดริกเซอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg)

เซอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) เสนอทฤษฎี “Motivation-hygiene Theory” หรือ “Two-Factor Theory” เซอร์ชเบิร์ก เป็นนักจิตวิทยาอิสปัฐนิยมที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานผลงานของเขามีความสำคัญมาก แต่ปี ค.ศ.1966 และ ค.ศ.1968 โดย เซอร์ชเบิร์ก ได้ศึกษาอยู่่่เสนอถึงวิธีการจูงใจคนในการทำงาน พนว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิมแม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยายกาศที่ดีในองค์การก็มิใช่สิ่งจูงใจสูงสุด เช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของเซอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญ กับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัย ดังกล่าวเนี้ยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีของมาสโลว์ ต่างที่ทฤษฎีของเซอร์ชเบิร์กมุ่งเน้นบรรยายกาศการทำงานและบรรยายกาศแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 กลุ่มปัจจัยด้านตัวกระตุ้น(Motivation Factor) เป็นปัจจัยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมิแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย

(1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานบรรลุเป้าหมายรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้สำเร็จลุล่วงเป็นที่พอใจแก่ตนเอง เพื่อสนับสนุนการทำงานและผู้บริหาร ซึ่งอาจจะทำงานทั้งหมดหรือบางส่วนก็ตาม

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ความเชื่อถือยกย่องไว้ใจ การให้เกียรติจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายหรือจากบุคคลหน่วยงานอื่น การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นๆ ได้อันส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

(3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน หรืองานที่ท้าทายให้ลงมือทำ โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ มีโอกาสจะได้เรียนรู้และศึกษางานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(4) ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (Responsibility) หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุอย่างดีที่สุด และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจสอบ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้าในหน้าที่ (Advancement) หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน พนักงานควรต้องรู้สึกว่าตนมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของตนเอง รวมถึงการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ พนักงานจะต้องทราบก่อนว่ามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากการที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงานรวมทั้งการมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม ดูงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและได้รับการยกย่องเช่นเดียวกัน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเวลาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น ประกอบด้วยปัจจัย 9 ประการ ดังนี้

- (1) เงินเดือนและผลประโยชน์เกือกถู (Salary)
- (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Advancement)
- (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)
- (4) สถานะทางอาชีพ (Status) เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- (5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
- (6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) มีความคล่องตัว มีความสุข

(1) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความสุขกับงานโดยไม่กระทบชีวิตส่วนตัว

(2) ความมั่นคงในงาน (Job Security)

(3) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) โดยผู้นำมีความยุติธรรม สามารถให้คำแนะนำเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

ไฮร์เซอร์เบิร์ก (Herzberg, 1959) อธิบายว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory or Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) บางเรื่องอาจเป็นได้ทั้งสิ่งที่เร้าให้กับองค์การ และสิ่งที่ได้รับจากองค์การ เช่น การฝึกอบรม การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสิ่งที่ได้รับจากองค์การ บางอย่างเป็นสิ่งที่พนักงานรับรู้ได้บางเรื่อง เช่น ค่าตอบแทนถือว่าเป็นความลับที่พนักงานผู้นั้นต้องไม่นำไปเปิดเผย เพราะจะทำให้เกิดการเบริกเทียบและเกิดความแตกแยกได้

ลักษณะการเปรียบเทียบ โดยทั่วไปคุณเราจะเปรียบเทียบได้ 4 ลักษณะคือ

(1) เปรียบเทียบตัวเราที่อยู่ในแผนกนี้กับเราถ้าไปอยู่แผนกอื่น (Self-Inside)

(2) ตัวเราในบริษัทนี้กับถ้าเราไปอยู่ที่กิจการอื่น (Self-Outside)

(3) ตัวเราในบริษัทนี้กับคนอื่นในแผนกนี้ (Other-Inside)

(4) ตัวเราในแผนกนี้กิจการนี้กับคนอื่นในกิจการอื่น (Other-Outside)

การเปรียบเทียบ 4 ลักษณะนี้เพื่อทำให้เกิดความเป็นธรรม ทั้งความเป็นธรรมในองค์การ (Internal Equity) และความเป็นธรรมกับภายนอกองค์การ (External Equity) และเมื่อเปรียบเทียบแล้วถ้ารู้สึกหรือรับรู้ว่าเป็นธรรมจะมีแรงจูงใจในการทำงานไปตามปกติ แต่ถ้ารู้สึกว่าไม่เท่าเทียมกันจะเกิดความเครียดความไม่สบายนิ่ง พ้อใจ ดังนั้นเมื่อรับรู้ว่าไม่เป็นธรรมจึงเกิดความเครียดซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมและกระบวนการทางจิต

| Dissatisfaction and demotivation | Not dissatisfied but not motivated | Positive satisfaction and motivation |
|---|---|--|
| Hygiene Factors | Motivational Factors | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Company policies • Quality of supervision • Relations with others • Personal life • Rate of pay • Job security • Working conditions | <ul style="list-style-type: none"> • Achievement • Career advancement • Personal growth • Job interest • Recognition • Responsibility | |

ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg, 1959)

2.1.8.4 ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม

มัมฟอร์ด (Mumford, 1972) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับงานวิจัยไว้ 5 กลุ่ม ดังนี้

1) ความต้องการทางค้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) กลุ่มนี้ ได้แก่ มาสโลว์ ใช้ความต้องการพื้นฐานมนุษย์เป็นแรงจูงใจในการตอบสนอง (Maslow, 1954) เฮอร์เซเบิร์ก นั้นใช้แรงจูงใจจากสองปัจจัยตอบผลของพฤติกรรมการทำงานในองค์การ (Herzberg, 1959) ไลкерท์ ใช้วิธีสร้างแรงจูงใจจากความสัมพันธ์ การแสดงความเห็นในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Likert, 1976) โดยทั้งสามคนนี้เห็นตรงกันว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากผู้อื่น

2) ภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) พิเดอร์ (Fiedler)

3) กลุ่มพยาบาลต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4) กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจงานจากพฤติกรรมการบริหารขององค์การ ได้แก่ โครซิเออร์ และโกรลเนอร์ (Crozier and Gouldner)

5) กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน แนวคิดจากสถาบันทาวิสต์อก มหาวิทยาลัย ลอนดอน

จากแนวคิดและทฤษฎีดังข้างต้นที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเออร์ชเบิร์ก มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่จะศึกษามากที่สุด เนื่องจากเป็น ทฤษฎีที่ศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นที่ยอมรับไปเพยแพร่เป็นวงกว้าง โดย ทฤษฎีของมาสโลว์นั้นยังมีข้อบกพร่องอยู่มาก จากการศึกษาของ เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2551) เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กรมสรรพากร” ได้กล่าวว่า ความต้องการของ มาสโลว์ได้รับการวิจารณ์ว่ามีข้อบกพร่องอยู่มาก กล่าวคือความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นยังไม่ สามารถอธิบายได้ครอบคลุม บางครั้งก็ไม่จำเป็นที่มนุษย์จะมีความต้องการเรียงตามลำดับขั้น ดังกล่าวเสมอไป หรือในวัฒนธรรมที่ต่างกันการจัดลำดับขั้นความต้องการก็มักจะแตกต่างกัน ออกไป นอกจากนี้ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะมีความสำคัญน้อยลง บางครั้งบุคคลจะ กลับมาไม่มีความต้องการระดับดังกล่าวໄได้อีก จากทฤษฎีของมาสโลว์สร้างขึ้นมา หากผู้บริหาร นำไปใช้ในองค์การต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการ ตอบสนองเพียงบางส่วน และในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจในพฤติกรรมอีก ต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดี การปรับปรุง สิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจ เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการใน ระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว นอกจากนี้ ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่มของมัมฟอร์ด (Mumford, 1972) ได้ ชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเออร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) เหมาะกับการศึกษาด้านแรงจูงใจที่มี ผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การ

ดังนั้น การกำหนดกรอบแนวความคิด จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวน วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเรื่องปัจจัยค้าจุนและปัจจัยจูงใจ ในทฤษฎี สองปัจจัยของเออร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) สรุปเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาในการวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ศรีสะเกษ” ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- (2) ด้านการยอมรับนับถือ
- (3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- (4) ด้านโอกาสในการก้าวหน้า
- (5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกับพฤติกรรมการทำงาน

2.2.1 ความหมายของพฤติกรรม

ราชบันฑิตยสถาน (2545) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) หมายถึง กิจยาการที่ได้มาภายหลังกำหนด

ญา ทรงพิทักษ์กุล (2550) และ จุฬาลักษณ์ สภารัตนวิสุทธิ์ (2550) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำการของบุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้

ธีรพร สุทธิโส (2550) และ ธัญรดา จิตสุรพล (2553) ได้สรุปความหมายในแนวทางเดียวกันว่า พฤติกรรมทำงาน หมายถึง การทำงานด้วยอาศัยทักษะในการทำงานหรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือนโยบายองค์การ

พิเชยภูริ วิงวอน (2552) พฤติกรรมทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลต่อสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใด หรือมีสิ่งกระตุ้นต่างๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ อาจเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่ก็ได้ ถึงแม่บุคคลอื่นสามารถสังเกตการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตามแต่สามารถใช้เครื่องทดสอบพฤติกรรมได้

2.2.2 มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

เทพพนม เมืองแม่น และ สวิง สุวรรณ (2540) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนนั้นเมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์การจะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์การ เป็นการรวมความคิดและความแตกต่างกันของบุคคลต่างๆเข้าด้วยกัน ทางจิตวิทยามนุษย์ บุคคลถือเป็นสัตว์สังคมที่ปรับตัวตามสภาพแวดล้อมแม้จะไม่ทึ่งพฤติกรรมเดิมก็ตาม แต่มีความโน้มเอียงที่จะยอมรับอิทธิพลทางพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารองค์กรจะใช้ข้อเท็จจริงให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ โดยการพยายามที่จะให้อิทธิพลพฤติกรรมองค์การอยู่หนึ่งอยู่ พฤติกรรมบุคคลและกลืนพื้นพฤติกรรมของบุคคลเสีย

Katz and Kahn (1966) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องศึกษาถึงระยะแห่งอิทธิพล (Range of Influence) ที่ก่อให้พฤติกรรมบุคคลโดยมูลฐานที่ก่อให้พฤติกรรมของบุคคล แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ

(1) มูลฐานพฤติกรรมอันเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง

(1.1) สืบสายเลือด (Heredity) เป็นบุคคลิกลักษณะที่เกิดตามสายเลือดจากบิดามารดา ฉะนั้นประวัติครอบครัวจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้ในการพิจารณาบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานนั้นๆ

(1.2) สภาพแวดล้อม ได้แก่ชีวิตครอบครัว โรงเรียน ความเชื่อ (Belief and Myth) ศาสนาที่นับถือ สิ่งเหล่านี้จำต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอันเป็นผลให้ผู้บริหารใช้โน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้สนับสนุนจุดประสงค์ขององค์การ ได้โดยปราศจากการต่อต้าน

(1.3) ประสบการณ์ (Experience) ความต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาทต่ออารมณ์และทำทีของบุคคล เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน

(2) มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลของกลุ่มภายนอกองค์การ มืออิทธิพลต่อบุคคล และอาจกระทบกระเทือนถึงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นไปในเชิงสนับสนุนหรือขัดขวาง อาจเป็นทางนำไปสู่ผลดีและผลเสียขององค์การที่บุคคลนั้นทำงานอยู่

(3) มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลขององค์การที่บุคคลทำงานอยู่ ตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกัน โดยการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ในอันที่จะบรรลุความมุ่งหมายที่เพื่อประสงค์โดยให้มีความขัดแย้งน้อยที่สุด และยังความพอใจให้แก่ผู้รับผลงานนั้นและผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นๆ

2.2.3 สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล

เดวิส คีช และ จอห์น (Davis and John, 1985) ได้อธิบายถึงปัจจัยทั้งทางด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลต้องทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดที่มีอิทธิพล การพิจารณาถึงตัวประด้านบุคคลและด้านสภาพแวดล้อม ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและบทบาทในการทำงาน ไว้ดังนี้

(1) ปัจจัยบุคคล คือลักษณะและคุณสมบัติที่แสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

(1.1) ความฉลาดเป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ความชำนาญฉลาดเฉพาะด้าน

(1.2) ลักษณะทางบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัยที่แสดงออกแตกต่างกันไป

(1.3) ลักษณะทางกายภาพ ด้านรูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ

(1.4) ความสนใจและความสนใจ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

(1.5) อายุ เพศและวัย มีผลต่อการทำงาน

(1.6) การศึกษา

(1.7) ประสบการณ์ ความชำนาญในงานนั้นที่เคยทำงานมาก่อนจะรับเข้าทำงาน

(2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม สถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่บุคคลแสดงออกมา

(2.1) ปัจจัยลักษณะเกี่ยวกับงาน

(2.1.1) วิธีการทำงาน รูปแบบระบบงาน การรับผิดชอบ โอกาสการตัดสินใจ

(2.1.2) เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานช่วยให้งานคล่องตัวและฝ่ายแรง

(2.1.3) การჯับริเวณสถานที่ทำงาน มีส่วนจูงใจให้บุคลรักและทำงาน

(2.1.4) ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

(2.2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจจูงใจให้ทำงานในทางอ้อม คือ

(2.2.1) ลักษณะขององค์การ การปกครองรูปแบบการบริหาร

(2.2.2) ชนิดของสายงานและระเบียบข้อบังคับบัญชา

(2.2.3) ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น

(2.2.4) สภาพแวดล้อมการยอมรับบุคคลที่ทำงานในองค์การนั้นจากสังคม

กรอนบัค (Cronbach, 1972) ยังได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมาเพื่อสนับสนุนความต้องการของตนออกเป็น 7 ประการ ดังนี้

(1) เป้าหมายหรือความมุ่งหมาย (Goal) ความต้องการของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ที่จะทำ

(2) ความพร้อม (Readiness) ความสามารถที่จำเป็น วุฒิภาวะในการทำกิจกรรม

(3) สถานการณ์ (Situation) โอกาสหรือเหตุการณ์ให้เลือกทำกิจกรรม

(4) การแปลความหมาย (Interpretation) การพิจารณาตัดสินใจเลือกวิธีที่จะได้รับความพอใจ

(5) การตอบสนอง (Response) การกระทำการหลังเลือกวิธีในขั้นแปลความหมายแล้ว

(6) ผลที่ได้รับหรือผลที่ตามมา (Consequence)

(7) ปฏิกริยาต่อความคาดหวัง (Reaction Wanting) เป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อาจเลือกวิธีการใหม่หรือล้มเลิกความต้องการนั้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านพฤติกรรมการทำงาน ดังที่กล่าวข้างต้น ทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือทำกิจกรรม ต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานหรือปฏิบัติงาน โดยการแสดงออกของบุคคลขึ้นกับแต่ละเหตุการณ์สถานการณ์ที่มาระดับพื้นที่ต้นทุนพุติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุผลสุดคล่องกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือในเบяхขององค์กร

ดังนั้น การกำหนดกรอบแนวความคิดจากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย จึงนำสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในองค์การของ เดวิส คีธและ约翰 (Davis and John, 1985) มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงานของ ผู้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ” ซึ่งประกอบด้วยพุติกรรม 6 ด้าน ที่มีผลต่องานทางและการทำงาน ดังนี้

- (1) ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ
- (2) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- (3) ด้านการทำงานเป็นทีม
- (4) ด้านความรับผิดชอบ
- (5) ด้านการมีส่วนร่วม
- (6) ด้านความคิดสร้างสรรค์

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศไทย

นิพนธ์ พรหมจรี (2550) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอ้าวโขไซพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูงด้านการปักธงบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือน

คันคร แสงศรีจันทร์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อําเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปักครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ประสงค์ หิรัญญาการ (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิต ส่วนตัว ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ภูมิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยายกาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปักครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ งาน ตำแหน่ง ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุรัตน์ชี คุตระกูล (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษานาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงานและด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

และพนักงานที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขต บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นอกจากนี้ ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความเห็นดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานมีความคิดเห็นว่าต้อง ทำงานสมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่ยกย่องหรือให้เกียรติคนเองเสมอและในด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลมีความคิดเห็นว่าขึ้นดีเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายใน ผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่มี ความแตกต่างกัน ด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การทำงาน

บุญนา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกิงstonenikimพัฒนา พบร่วมกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในแต่ละรายด้าน อายุในระดับมาก ได้แก่ คาดหวังว่าทำงานสำเร็จ ได้รับรางวัลจากความสำเร็จ และรู้คุณค่าของรางวัล

ราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตบางแค ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจ ในการทำงานโดยรวมในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกป้อง บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน โดยรวมแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆพบว่า ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน เพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคารพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีระดับ แรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน

วาสนา เกิดกำลัง (2551) ศึกษาเรื่อง การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของครุศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน สุวรรณประสิทธิ์ 2 ผลการวิจัยพบว่าการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มี

ต่อการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ชุมชนสุวรรณประสีทชี 2 (ขอนต้า สากาล กรุงเทพฯ 1) สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกือบถูก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านนโยบายและการบริหารงาน

วัชระ บุญปลด (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยายกาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน สำหรับด้านความก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง โดยเพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ลูกข้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานอาจถูกให้ออกได้่ายกกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการ ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน เรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานแตกต่างกันมา จากระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะได้รับเงินเดือนและค่าจ้างมากกว่า คนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

วราษฎา พัฒนานันท์ชัย (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกคล้องบังคับบัญชาและด้านนโยบายและการบริหาร และในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุ งาน และการอบรมสัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กัลยา ยศคำลือ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้าน

ความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ ซึ่งควรจะส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถถือศักยภาพต่อไปได้ บ้านพักมีให้เพียงพอ เพิ่มความมั่นคงให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ควรให้ความเสมอภาคต่อพนักงานมหาวิทยาลัย ควรจัดหาสวัสดิการอื่นๆเพิ่มเติมให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแบบก้าวตามมิตร

ธัญรดา จิตสุรพล (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานครพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านความรับผิดชอบ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

สิรินทร์ แซ่ชัว (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การ ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมศุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

อุทัยวรรณ เกตุบุญมี (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตกระเบื้อง พบว่า เพศชายและหญิง มีแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน และพบว่า อายุ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ และระยะเวลาการทำงานน้อยจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดีกว่า จึงควรให้การ

สนับสนุนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับพนักงานที่มีอายุมาก และทำงานนานา และพบว่า ระดับตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลแตกต่างกัน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยจะมีแรงจูงใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากกว่า ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาจะช่วยรักษาพนักงานให้คงอยู่ได้ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ในด้านการวางแผนบริหาร

2.3.2 งานวิจัยจากต่างประเทศ

Mie Harder (2008: website) ศึกษาเรื่องแรงวัดและรูปแบบการจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการแบ่งปันความรู้ได้อย่างไร พบว่าแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และผลตอบแทนด้วยรางวัลนั้นมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ โดยวิธีการจูงใจการแบ่งปันความรู้ มีความสำคัญต่อหลักองค์การ ประเภทของแรงจูงใจในตนเองและผลตอบแทนนั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานการแบ่งปันความรู้แตกต่างกัน นอกจากนี้รูปแบบการบริหารมีส่วนสนับสนุนแรงจูงใจให้พนักงานแบ่งปันความรู้

Florian Ederer (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลตอบรับกับแรงจูงใจในผลวัตรการแบ่งขัน พบว่าด้านความสามารถพนักงานไม่แตกต่างกัน โดยด้านการจูงใจด้วยค่าตอบแทนและด้านรูปแบบนโยบายการบริหารงานด้วยการประเมินผลนั้นมีผลต่อแรงจูงใจ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจลักษณะสัญญาณรบกวนให้มีความทุ่มเทพยายามจากการประเมินผลในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนและการอนุมานเพื่อร่วมงานที่ต้องแบ่งขันด้วยกัน

Margaret and et al. (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การขัดขวางและความคุณบทบาทพนักงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาสองคุณลักษณะ ด้านการขัดขวางการตัดสินใจและจำกดับบทบาทความรับผิดชอบของพนักงานที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในการปฏิบัติงาน พบว่า การจำกัดบทบาทความรับผิดชอบพนักงานที่มากขึ้น มีผลต่อการปรับปรุงงานตามวัตถุประสงค์แต่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และหากสิทธิในการตัดสินใจของพนักงานถูกควบคุมก็ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์แต่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง ผลการศึกษาแสดงว่า การควบคุมการปฏิบัติงานที่ดีนั้นต้องไม่ไปจำกัดสิทธิการตัดสินใจด้วยตนเองของพนักงานมากเกินไป

Fang Yang (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง งาน แรงจูงใจและลักษณะส่วนบุคคล ในหกองค์การ เมืองหนิงโป ประเทศจีน โดยได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้งหมด 15 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนขั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการจ่าย

ในสังคมไทยมีความต้องการที่จะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความมั่นคงในงาน โอกาสในการใช้ความสามารถของตน ความเชื่อมั่นว่าจะทำสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ การตัดสินใจด้วยตนเอง ความสมบูรณ์แบบในชีวิต และการสร้างแรงจูงใจ พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสำคัญมากที่สุดในการจูงใจพนักงาน ซึ่งมีผลต่อถ้อยคำส่วนบุคคลพนักงานที่มีเชื้อสายจีน

Malik and Mohammad (2011: website) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและแรงจูงใจพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารของประเทศไทยสถาน พนบฯ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจ แสดงให้เห็นว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญมากสำหรับแรงจูงใจแก่พนักงานเมื่อเทียบกับปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ เช่น สนับสนุนตำแหน่ง ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน ความชื่นชมยอมรับและประโยชน์อื่น ๆ

Margaret and et al. (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การควบคุมภายในและค่าตอบแทนต่อการจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานหลายมิติ ผลการศึกษาคือ เมื่อบริษัทสร้างข้อผูกมัดด้านค่าตอบแทนไว้กับงานหลายมิติ พนักงานจะเปรียบเทียบความพยายามระหว่างมิติงานนั้นกับผลตอบแทน ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมของงานลดลง และเมื่อบริษัทดำเนินการควบคุมภายในเกี่ยวกับมิติของงานมากกว่าที่จะทำเป็นข้อผูกมัด พนักงานเกิดความสามารถในการปรับปรุงมิติการปฏิบัติงานของตนพร้อมกับการควบคุมภายใน ทำให้พบว่าประสิทธิภาพของพนักงานโดยรวมในงานหลายมิติสามารถสูงขึ้นได้เมื่อบริษัท จ่ายค่าตอบแทนพนักงานอีกหนึ่งมิติและใช้การควบคุมภายในกับมิติด้านอื่นๆ อันจะเป็นผลดีกว่านำมาผูกมัดไว้ร่วมกัน สิ่งสำคัญของการศึกษาระดับนี้เป็นการอาศัยสิ่งจูงใจทางการเงินและการควบคุมภายในกับการกำหนดครุภะแบบงานหลายมิติ

Paul W. and Knut B. (2012: website) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประโยชน์ของบริษัทด้านมาตรฐานการบริการ จากการศึกษาพบว่า ผลประโยชน์ของมาตรฐานการบริการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในเป็นเชิงบวกและแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์เป็นเชิงลบ ซึ่งประโยชน์ของมาตรฐานการบริการและแรงจูงใจเป็นเบื้องหลังมาตรฐานการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จ พัฒนามาจากบริบทระเบียงข้อบังคับของ ISO 9000 สรุปได้ว่าการกระตุ้นและสร้างการรับรู้ถึงผลในอนาคตและการให้บริการมาตรฐานโดยทั่วไปของบริษัทที่เป็นอย่างดีนั้น ควรพิจารณาเรื่องของแรงจูงใจและการดำเนินงานตามกระบวนการระเบียบที่เหมาะสม

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

| ชื่อผู้วิจัย | สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล | การยอมรับ นับถือ | ค่าตอบแทน และสวัสดิการ | โอกาสใน ความก้าวหน้า | สภาพแวดล้อม ในการทำงาน |
|------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|
| นิพนธ์ (2550) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| คันคร (2550) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ประสงค์ (2550) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ณัฐวัตร (2550) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| สุรัตน์ (2550) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| นิธิเมธ (2550) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| บุญนา (2551) | | ✓ | ✓ | ✓ | |
| วราพร (2551) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| วาสนา (2551) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| วัชระ (2551) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| วาสนา (2552) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| กัลยา (2553) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ธัญรดา (2553) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ศรินทร (2553) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| อุทัยวรรณ (2553) | ✓ | | ✓ | ✓ | |

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากต่างประเทศ

| ชื่อผู้วิจัย | สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล | การยอมรับ นับถือ | ค่าตอบแทน และสวัสดิการ | โอกาสใน ความก้าวหน้า | สภาพแวดล้อม ในการทำงาน |
|---------------------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Florian Ederer (2010) | | | √ | | |
| Mie Harder (2008) | √ | | √ | | |
| Margaret and et al. (2010) | | | | | √ |
| Fang Yang (2011) | √ | √ | √ | √ | √ |
| Malik and Mohammad (2011) | √ | √ | √ | √ | √ |
| Margaret and et al. (2012) | | | √ | | √ |
| Paul W. and Knut B. (2012) | | | √ | | √ |

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ” ผู้วิจัยได้ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยส่วนใหญ่มักจะใช้การศึกษากลุ่มตัวอย่างแทนการศึกษาจากประชากรทั้งหมดเพื่อประหยัดเงินและประหยัดเวลา โดยมีความเชื่อมั่นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษานั้นสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ เนื่องจากต่างก็ได้เลือกใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับลักษณะประชากรเป้าหมายที่ต้องการอ้างอิง ดังนั้น การใช้สถิติอนุमาน จึงมีความจำเป็นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาในลักษณะดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอ้างอิงผลสรุปของการศึกษาที่ได้ไปยังประชากรเป้าหมายต่อไป (กนกพิพิช พัฒนาพัวพันธ์, 2541)

เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ดีที่สุด ผู้วิจัยจะใช้ประชากรทั้งหมดจำนวน 150 คน ในการศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลโดยไม่ใช้ค่าสถิติในการอนุมานกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มประชากรนี้เป็น 1 ใน 17 วิทยาเขตของสถาบันการพลศึกษา และการเลือกใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดนี้ มีผลต่อการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ความเที่ยงตรงมากที่สุดเนื่องจากไม่มีความเสี่ยงที่ต้องไปหาสถิติที่ใช้ในการอนุมานให้ยุ่งยากเพื่อเลือกตัวแทนที่ดีของประชากรและผลที่ได้จากการศึกษา ทำให้พบความแตกต่างที่ชัดเจนมากกว่าการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการนำไปต่อสัมมติฐานที่ตั้งไว้ (กนกพิพิช พัฒนาพัวพันธ์, 2541)

ดังนั้นขนาดของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 150 คน และใช้เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยจะแจกแบบสอบถามกับบุคลากรในแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 6 ฝ่ายได้แก่ สำนักงานรองอธิการบดี จำนวน 59 คน คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 40 คน คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

และสุขภาพ จำนวน 27 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 16 คน และศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ จำนวน 8 คน (เก็บข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2556)

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

3.2.1 เครื่องมือในการวิจัยหรือแบบสอบถาม ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมถึงที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended response question) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน อัตราเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งหมวด 7 ข้อ โดยมีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous question) จำนวน 1 ข้อ และเป็นคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) โดยให้เลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว 6 ข้อ (ข้อ 2 – 7)

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 ระดับตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 ระยะเวลาทำงาน ระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 6 อัตราเงินเดือน ระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 7 แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลากรทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านความคิดสร้างสรรค์

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆ ในการทำงาน และข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อที่ผู้ศึกษาจะได้ร่วมรวมไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

ซึ่งข้อความของคำถามและข้อคำตอบแต่ละข้อในส่วนที่ 2 และ 3 ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale (Likert Scale Question) โดยจะใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน ระดับความคิดเห็น

- 5 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (กัลยา วนิชย์บัญชา, 2551) จากสูตร

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= 5 - 1 / 5 \\ &= 0.80\end{aligned}$$

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

3.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความนุ่งหมายของการวิจัย

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งต้องครอบคลุมทั้งตัวแปรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยที่กำหนด ทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็น

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ และส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆ ในการทำงาน และข้อเสนอแนะทั่วไป

3.2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้อง และรับคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ

3.2.2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

3.2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของพร้อมทั้งความถูกต้องชัดเจน

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรโรงเรียนกีฬา จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นกลุ่มนักเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน อย่างน้อย 1 ครั้ง เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มามวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Index of Consistency) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า จากสูตร Cronbach (กัลยา วนิชย์บัญชา, 2551) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3.2.2.7 หลังจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามแล้วปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทำการทดลองใช้ (Try Out) พบร่วมกับค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.945 ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง จึงทำการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.2.2.8 หลังจากทำการเก็บข้อมูลจริง 150 ชุด ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง โดยทำการเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง 30 ชุด โดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.1 และ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การเปรียบเทียบค่า IOC และค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มทดลอง 30 ชุด กับกลุ่มที่เก็บจริง 150 ชุด ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

| ข้อคำถาม แรงจูงใจในการทำงาน | จำนวน ข้อ | ค่า IOC | ค่าความเชื่อมั่น | |
|-----------------------------|--------------|------------|------------------|----------|
| | | | Try out | เก็บจริง |
| ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล | 5 | 0.60 | 0.866 | 0.871 |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 5 | 0.27 | 0.762 | 0.836 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 5 | 0.67 | 0.870 | 0.887 |
| ด้านโอกาสในความก้าวหน้า | 5 | 0.80 | 0.926 | 0/936 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 5 | 0.53 | 0.847 | 0.883 |

จากตารางที่ 3.1 แสดงให้เห็นว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเพิ่มขึ้นเมื่อมีการเก็บแบบสอบถามเพิ่มขึ้น จากเดิมกลุ่มทดลอง 30 กลุ่มตัวอย่าง หลังจากเก็บจริง 150 กลุ่มตัวอย่าง ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 3.2 การเปรียบเทียบค่า IOC และค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มทดลอง 30 ชุด กับกลุ่มที่ เก็บจริง 150 ชุด ด้านพฤติกรรมในการทำงาน

| ข้อคำถาม ด้านพฤติกรรมในการทำงาน | จำนวน | ค่า IOC | ค่าความเชื่อมั่น | |
|-----------------------------------|-------|------------|------------------|----------|
| | | | Try out | เก็บจริง |
| ด้านการปฏิบัติงานระเบียบข้อบังคับ | 5 | 1 | 0.806 | 0.898 |
| ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | 5 | 0.87 | 0.816 | 0.891 |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | 5 | 0.87 | 0.853 | 0.860 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 5 | 0.93 | 0.788 | 0.872 |
| ด้านการมีส่วนร่วม | 5 | 1 | 0.810 | 0.858 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 5 | 0.93 | 0.814 | 0.930 |

จากตารางที่ 3.2 แสดงให้เห็นว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของตัวแปรด้านพฤติกรรมในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเพิ่มขึ้นเมื่อมีการเก็บแบบสอบถามเพิ่มขึ้น

จากเดิมกลุ่มทดลอง 30 กลุ่มตัวอย่าง หลังจากเก็บจริง 150 กลุ่มตัวอย่าง ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยเริ่มเก็บข้อมูลในเดือน พฤษภาคม 2556 จนได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนด

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา บทความ พลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัย

3.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามกำหนดจำนวนขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การจัดกระทำข้อมูล

3.4.1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

3.4.1.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3.4.1.3 การประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาทำการบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมที่ใช้ในการคำนวณทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อทำการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) อธิบายคุณลักษณะของข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2.2 การวิเคราะห์สถิติ เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้

ในการทดสอบสมมุติฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การแจกแจงแบบที (*t* – Test) สำหรับตัวแปร ที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรที่มีค่าอย่างมากกว่า 2 ค่า (*F*-test) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการวิเคราะห์สถิติการ回帰เชิงพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมที่ใช้ในการคำนวณทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (กัลยา วนิชย์บัญชา, 2551) ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.2 สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α – Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3.5.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกันหรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ในการหาค่าความสัมพันธ์กัน

3.5.3.1 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ สำหรับการแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์มีดังนี้

1) ถ้าค่า r มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่า r มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

2) ถ้าค่า r มีค่าเป็นศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

3) ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4) ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

5) ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

3.5.3.2 เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1) ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

2) ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.70-0.89 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

3) ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.30-0.69 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

4) ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.01-0.29 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

5) ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคุณ (Multiple Regression) เพื่อพยากรณ์แนวโน้มของตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม

3.5.4.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ซึ่งลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร โดยที่ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ใช้ค่าสถิติแบบ Nonparametric แบบ Independent t-test และ ลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ใช้ค่าสถิติแบบ Nonparametric แบบ One way ANOVA ในการหาความแตกต่าง ของตัวแปรเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.4.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 และข้อ 3 ซึ่งเป็นปัจจัยด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านพฤติกรรมในการทำงาน ใช้การทดสอบโดยใช้ค่าสถิติแบบสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ (Pearson Correlation) และใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคุณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านพฤติกรรมในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการผลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ 150 ชุด และได้ทำการวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติพื้นฐาน

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

4.2 การนำเสนอข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอ้างอิงในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ทดสอบพัธลักษณ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

4.3 สรุปข้อมูลเชิงเนื้อหา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติพื้นฐาน

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน นำเสนอโดยแยกແเจงเป็นความถี่และร้อยละ ได้ดังตาราง ด้านล่าง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย | 86 | 57.30 |
| หญิง | 64 | 42.70 |
| รวม | 150 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 และเป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------|------------|--------|
| 21-25 ปี | 11 | 7.30 |
| 26-30 ปี | 27 | 18.00 |
| 31-35 ปี | 30 | 20.00 |
| 36-40 ปี | 18 | 12.00 |
| 41-45 ปี | 15 | 10.00 |
| 46-50 ปี | 12 | 8.00 |
| 51 ปี ขึ้นไป | 37 | 24.70 |
| รวม | 150 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 51 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 อายุระหว่าง 41-45 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 อายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|------------|---------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 44 | 29.30 |
| ปริญญาตรี | 61 | 40.70 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 45 | 30.00 |
| รวม | 150 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|------------|---------------|
| ลูกจ้างเหมาบริการ | 85 | 56.70 |
| ลูกจ้างประจำ | 15 | 10.00 |
| ข้าราชการ | 50 | 33.30 |
| รวม | 150 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับตำแหน่งงาน ลูกจ้างเหมาบริการ มากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมา มีระดับตำแหน่งงาน ข้าราชการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และ มีระดับตำแหน่งงาน ลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|------------|--------|
| ต่ำกว่า 5 ปี | 59 | 39.30 |
| 5-9 ปี | 24 | 16.00 |
| 9 ปี ขึ้นไป | 67 | 44.70 |
| รวม | 150 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน 9 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมาคือ 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

| อัตราเงินเดือน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|------------|--------|
| ต่ำกว่า 9,000 บาท | 30 | 20.00 |
| 9,000-15,000 บาท | 70 | 46.70 |
| 15,001-21,000 บาท | 22 | 14.70 |
| 21,000 บาท ขึ้นไป | 28 | 18.70 |
| รวม | 150 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือน ระหว่าง 9,000-15,000 บาทมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาได้แก่ อัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอัตราเงินเดือน 21,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-21,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

| แผนกที่ปฏิบัติงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|---------------|
| สำนักงานรองอธิการบดี | 59 | 39.30 |
| ศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ | 8 | 5.30 |
| คณะศึกษาศาสตร์ | 40 | 26.70 |
| คณะศิลปศาสตร์ | 16 | 10.70 |
| คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ | 27 | 18.00 |
| รวม | 150 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน สำนักงานรองอธิการบดี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และ ศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันการ พลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันการ พลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแยกเป็นโดยรวมและรายด้านโดยนำเสนอในรูปของ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้านของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยรวม

| แรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยรวม | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-----------|------|----------------------|
| ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล | 3.90 | 0.66 | มาก |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 3.62 | 0.65 | มาก |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.93 | 0.83 | ปานกลาง |
| ด้านโอกาสในความก้าวหน้า | 2.95 | 0.96 | ปานกลาง |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.59 | 0.78 | มาก |
| รวม | 3.40 | 0.59 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยรวมให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นในระดับมาก ด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X}=3.90$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.62$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.59$) ส่วนด้านโอกาสในความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95, 2.93$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านสัมพันธภาพ
ระหว่างบุคคล

| แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-----------|------|----------------------|
| ท่านได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน | 3.98 | 0.81 | มาก |
| ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ | 4.21 | 0.69 | มากที่สุด |
| ท่านได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน | 3.73 | 0.82 | มาก |
| ท่านรู้สึกดี มีความสุข เมื่อสนทนากับเพื่อนร่วมงาน | 3.97 | 0.80 | มาก |
| ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ | 3.63 | 0.96 | มาก |
| รวม | 3.90 | 0.66 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.21$) และบุคลากรให้ความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$) ท่านรู้สึกดี มีความสุขเมื่อสนทนากับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.97$) ท่านได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.73$) และท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการยอมรับนับถือ

| แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ | \bar{X} | SD | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|------|------------------|
| ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงาน | 3.93 | 0.71 | มาก |
| ท่านได้รับคำชมจากหัวหน้างานในงานที่ท่านทำ | 3.69 | 0.75 | มาก |
| ท่านได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน | 3.31 | 1.06 | ปานกลาง |
| เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อท่านทำงานสำเร็จ | 3.55 | 0.88 | มาก |
| ผู้ร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ | 3.63 | 0.76 | มาก |
| รวม | 3.62 | 0.65 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$) ท่านได้รับคำชมจากหัวหน้างานในงานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 3.69$) ผู้ร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.63$) เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อท่านทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ และบุคลากรให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เกย์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

| แรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | \bar{X} | SD | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|------|------------------|
| ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ | 3.19 | 0.97 | ปานกลาง |
| ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ในงานตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน | 3.20 | 0.92 | ปานกลาง |
| ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายต่างๆของท่าน | 2.74 | 1.02 | ปานกลาง |
| ท่านได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีเพียงพอกับค่าครองชีพ | 2.59 | 1.02 | น้อย |
| สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่าน | 2.93 | 1.06 | ปานกลาง |
| รวม | 2.93 | 0.83 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เกย์ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นระดับปานกลางได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ในงานตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ($\bar{X}=3.20$) ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X}=3.19$) สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่าน ($\bar{X}=2.93$) และท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆของท่าน ($\bar{X}=2.74$) ตามลำดับ และพบว่าบุคลากรให้ความคิดเห็นระดับน้อย คือ ท่านได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีเพียงพอ กับค่าครองชีพ ($\bar{X}=2.59$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า

| แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|--|-----------|------|----------------------|
| ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง | 2.91 | 1.12 | ปานกลาง |
| ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ | 2.84 | 1.12 | ปานกลาง |
| ท่านได้รับการประเมินเลื่อนตำแหน่งงานจากผลงานและ ความสามารถของท่าน | 2.91 | 1.07 | ปานกลาง |
| ท่านได้รับการประเมินตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับ บุคคลอื่นในงานตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน | 3.03 | 1.00 | ปานกลาง |
| ท่านได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการ ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.04 | 1.05 | ปานกลาง |
| รวม | 2.95 | 0.96 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นระดับปานกลางในทุกช่อง ได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.04$) ท่านได้รับการประเมินตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับ บุคคลอื่นในงานตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน ($\bar{X}=3.03$) ท่านได้รับการประเมินเลื่อนตำแหน่งงานจากผลงานและความสามารถของท่าน ($\bar{X}=2.91$) ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ($\bar{X}=2.91$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ ($\bar{X}=2.84$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-----------|------|----------------------|
| ท่านได้ทำงานในสถานที่ ถูกสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ | 3.65 | 0.87 | มาก |
| สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และอากาศ | 3.73 | 0.92 | มาก |
| ท่านได้ใช้ห้องน้ำในสถานที่ทำงานที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ | 3.77 | 0.96 | มาก |
| ท่านมีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ | 3.51 | 0.93 | มาก |
| ท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ | 3.27 | 1.05 | ปานกลาง |
| รวม | 3.59 | 0.78 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ท่านได้ใช้ห้องน้ำในสถานที่ทำงานที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.77$) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และอากาศ ($\bar{X} = 3.73$) ท่านได้ทำงานในสถานที่ ถูกสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.65$) และท่านมีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ โดยให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง รายด้านคือ ท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.27$)

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งแยกเป็นโดยรวมและรายด้าน โดยนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยรวม

| พฤติกรรมการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยรวม | \bar{X} | SD | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ | 4.35 | 0.61 | มากที่สุด |
| ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | 3.93 | 0.59 | มาก |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | 3.96 | 0.60 | มาก |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.98 | 0.58 | มาก |
| ด้านการมีส่วนร่วม | 3.74 | 0.71 | มาก |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 3.85 | 0.69 | มาก |
| รวม | 3.97 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบร่วมกัน บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.35$) และบุคลากรให้ความคิดเห็นระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.85$) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|--|-----------|------|----------------------|
| ท่านมาทำงานตรงเวลาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ | 4.26 | 0.75 | มากที่สุด |
| ท่านแต่งกายถูกต้องและเหมาะสมตามระเบียบของสถาบัน | 4.27 | 0.75 | มากที่สุด |
| ท่านได้ทำหนังสือหรือเอกสารแจ้งเสมอ เมื่อขอลาป่วย ลาภิจ หรือลาประเพณีฯ | 4.44 | 0.76 | มากที่สุด |
| ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างไม่นักพร่อง | 4.33 | 0.65 | มากที่สุด |
| ท่านปฏิบัติตามที่รับผิดชอบด้วยความถูกต้องໂປร່ງໄສ | 4.45 | 0.72 | มากที่สุด |
| รวม | 4.35 | 0.61 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นระดับมากที่สุด ในทุกด้าน ได้แก่ ท่านปฏิบัติตามที่รับผิดชอบด้วยความถูกต้องໂປร່ງໄສ ($\bar{X} = 4.45$) ท่านได้ทำหนังสือหรือเอกสารแจ้งเสมอ เมื่อขอลาป่วย ($\bar{X} = 4.44$) ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างไม่นักพร่อง ($\bar{X} = 4.33$) ท่านแต่งกายถูกต้องและเหมาะสมตามระเบียบของสถาบัน ($\bar{X} = 4.27$) และ ท่านมาทำงานตรงเวลาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.26$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการ แก้ปัญหาและการตัดสินใจ

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-----------|------|----------------------|
| ท่านวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆที่ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล | 3.93 | 0.72 | มาก |
| ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้อย่างถูกต้อง | 3.97 | 0.70 | มาก |
| ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆในงานของท่านได้ทันเวลา | 3.93 | 0.68 | มาก |
| ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง | 3.89 | 0.68 | มาก |
| ท่านพร้อมรับมือกับปัญหาการทำงาน เพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คอย อานวยความสะดวกในการดำเนินงาน | 3.93 | 0.74 | มาก |
| รวม | 3.93 | 0.59 | มาก |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.97$) ท่าน ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆในงานของท่านได้ทันเวลา ($\bar{X} = 3.93$) ท่านวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆที่ ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล ($\bar{X} = 3.93$) ท่านพร้อมรับมือกับปัญหาการทำงาน เพราะทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง คอย อานวยความสะดวกในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.93$) และท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา การทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการทำงานเป็นทีม

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|--|-----------|------|----------------------|
| ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี | 3.97 | 0.72 | มาก |
| ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี | 4.03 | 0.75 | มาก |
| ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทีมงาน | 4.12 | 0.71 | มาก |
| ท่านสามารถทำงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น | 3.93 | 0.70 | มาก |
| เพื่อนร่วมงานยินดีทำงานแทนท่าน ในกรณีจำเป็น | 3.77 | 0.83 | มาก |
| รวม | 3.97 | 0.60 | มาก |

จากตารางที่ 4.17 พบว่าบุคลากรสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทีมงาน ($\bar{X}=4.12$) ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่าง ($\bar{X}=4.03$) ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.97$) ท่านสามารถทำงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น ($\bar{X}=3.93$) และเพื่อนร่วมงานยินดีทำงานแทนท่าน ในกรณีจำเป็น ($\bar{X}=3.77$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านความรับผิดชอบ

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|--|-----------|------|----------------------|
| ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ | 3.91 | 0.74 | มาก |
| ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ | 4.03 | 0.67 | มาก |
| ท่านตระหนักถึงผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเอง หรือสถาบันจากความผิดพลาดของท่าน | 4.06 | 0.76 | มาก |
| ท่านสามารถรับผิดชอบงานนอกเหนือจากหน้าที่ประจำได้โดยที่งานประจำไม่บกพร่อง | 3.95 | 0.67 | มาก |
| ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งให้สำเร็จและถูกต้องทันเวลา | 3.95 | 0.75 | มาก |
| รวม | 3.98 | 0.58 | มาก |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ ท่านตระหนักถึงผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเอง หรือสถาบันจากความผิดพลาดของท่าน ($\bar{X} = 4.06$) ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.03$) ท่านสามารถรับผิดชอบงานนอกเหนือจากหน้าที่ประจำได้ โดยที่งานประจำไม่บกพร่อง ($\bar{X} = 3.95$) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งให้สำเร็จและถูกต้องทันเวลา ($\bar{X} = 3.95$) และท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้านการ มีส่วนร่วม

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วม | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|--|-----------|------|----------------------|
| ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ หรือ แก้ปัญหา ร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน | 3.73 | 0.82 | มาก |
| ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานหรือ แนว ทางการปฏิบัติงานของสถาบัน | 3.55 | 0.88 | มาก |
| ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมสั่นทนาการที่ทางสถาบันได้จัดขึ้นอย่าง สม่ำเสมอ เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ กีฬาสัมพันธ์บุคลากร เป็นต้น | 3.97 | 0.90 | มาก |
| ท่านได้เข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา ตามโครงการต่างๆ ที่ทาง สถาบันของท่านได้จัดขึ้น | 3.83 | 0.87 | มาก |
| ท่านได้ใช้สิทธิออกเสียง หรือมีส่วนร่วมลงมติกับสถาบันของ ท่านตามระบบประชาธิปไตย | 3.61 | 1.00 | มาก |
| รวม | 3.74 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมสั่นทนาการที่ทางสถาบันได้จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ กีฬาสัมพันธ์บุคลากร เป็นต้น ($\bar{X}=3.97$) ท่านได้เข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา ตามโครงการต่างๆ ที่ทางสถาบันของท่านได้จัดขึ้น ($\bar{X}=3.83$) ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.73$) ท่านได้ใช้สิทธิออกเสียง หรือมีส่วนร่วมลงมติกับสถาบันของท่านตามระบบประชาธิปไตย ($\bar{X}=3.61$) และท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานหรือ แนวทางการปฏิบัติงานของสถาบัน ($\bar{X}=3.55$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพัฒศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ด้าน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | \bar{X} | SD | ระดับความ คิดเห็น |
|---|-----------|------|----------------------|
| ท่านได้เรียนรู้งานเพิ่มขึ้น และนำมาปรับใช้ กับทักษะ หรือ ความสามารถเฉพาะด้านอยู่เสมอ | 3.87 | 0.72 | มาก |
| ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรม สัมมนา มาใช้พัฒนา การ ทำงาน | 3.83 | 0.78 | มาก |
| ท่านได้หาเทคนิคหรือรูปแบบวิธีใหม่ๆมาใช้ในการทำงานอยู่ เสมอ | 3.78 | 0.80 | มาก |
| ท่านได้ติดตามข่าวสารหรือแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย มาใช้พัฒนา ความคิดในงานที่ทำประจำ | 3.87 | 0.80 | มาก |
| ท่านมักจะพัฒนาความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในงานให้ดีกว่าปกติ หรือต่างจากเดิมที่เคยทำ | 3.91 | 0.81 | มาก |
| รวม | 3.85 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรสถาบันการพัฒศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นระดับมากในทุกด้าน ได้แก่
ท่านมักจะพัฒนาความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในงานให้ดีกว่าปกติหรือต่างจากเดิมที่เคยทำ ($\bar{X} = 3.91$)
ท่านได้เรียนรู้งานเพิ่มขึ้น และนำมาปรับใช้ กับทักษะ หรือความสามารถเฉพาะด้านอยู่เสมอ
($\bar{X} = 3.87$) ท่านได้ติดตามข่าวสารหรือแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย มาใช้พัฒนาความคิดในงานที่ทำประจำ
($\bar{X} = 3.87$) ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรม สัมมนา มาใช้พัฒนา การทำงาน ($\bar{X} = 3.83$) และท่าน
ได้หาเทคนิคหรือรูปแบบวิธีใหม่ๆมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.78$)

4.2 การนำเสนอข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอ้างอิงในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อ 1 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ในกลุ่มเพศ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า มีค่าท่ากับหรือมากกว่า 0.05 จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อ กัน (Independent Sample t-Test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนี้จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่าสถิติมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สำหรับกลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของกลุ่ม (Homogeneity of Variance) โดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่ง หากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มีค่าท่ากับหรือมากกว่า 0.05) จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One-Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานบุคลากรของกลุ่มดังกล่าว แต่หากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ซึ่งการทดสอบความแตกต่างทั้งสองนี้ หากพบว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงช้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ที่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการ
พลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | Levene's test for equality of Variances | |
|---|---|-------|
| | F | Sig |
| โดยรวม | 0.881 | 0.349 |

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า พฤติกรรมการทำงานของ
บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.349 ซึ่งมีค่ามากกว่า
0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-Test กรณี Equal
Variances Assumed ดังนี้ ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของกระบวนการตัดสินใจของเพศทั้ง
2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ
ค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยใช้
สถิติ t-Test

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-Test

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | เพศชาย | | เพศหญิง | | t | Sig |
|--|-----------|-------|-----------|-------|-------|-------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| โดยภาพรวม | 4.024 | 0.471 | 3.895 | 0.478 | 1.646 | 0.102 |

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความแตกต่างพฤติกรรมการ
ทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่เพศ
แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์ยะ เด็กต่างกันตาม บุคลากรที่มีอายุเด็กต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการ พลศึกษา วิทยาเขตครีสต์ยะ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene Statistic

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์ยะ | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---------------------|-----|-----|-------|
| โดยภาพรวม | 0.825 | 6 | 143 | 0.552 |

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์ยะ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรโดยรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.552 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุทุกกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะยอมรับ สมมติฐานเมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ครีสต์ยะ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

| พฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์ยะ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|----------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| โดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 2.574 | 6 | 0.429 | 1.959 | 0.075 |
| | ภายในกลุ่ม | 31.315 | 143 | 0.219 | | |
| | รวม | 33.889 | 149 | | | |

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์ยะ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความ แปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One -Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรม การทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์ยะ โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.075

ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นคือ ปฎิเสธสมมติฐาน หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมี พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการ พลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene Statistic

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|--|------------------|-----|-----|--------|
| โดยภาพรวม | 5.175 | 5 | 144 | 0.000* |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับ การศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Brown –Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง แสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ศรีสะเกษในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown –Forsythe

| พฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | Statistic ^a | df1 | df2 | Sig. |
|--|------------------------|-----|--------|-------|
| Brown –Forsythe | 1.690 | 5 | 11.029 | 0.217 |

a. Asymptotically F distributed.

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เสเกย จำแนกตามระดับการศึกษา Brown –Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างพบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เสเกย โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.217 ซึ่งมีมากกว่า 0.05 นั้นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เสเกย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เสเกย แตกต่างกันตาม บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เสเกย โดยภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene Statistic

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เสเกย | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|--|---------------------|-----|-----|-------|
| โดยภาพรวม | 0.252 | 2 | 147 | 0.778 |

จากตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เสเกย พบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.778 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับตำแหน่งงานทุกกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One -Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะยอมรับสมมติฐานเมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|--------|-----|-------|-------|--------|
| โดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 3.054 | 2 | 1.527 | 7.279 | 0.001* |
| | ภายในกลุ่ม | 30.836 | 147 | 0.210 | | |
| | รวม | 33.889 | 149 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One-Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ต่อไปโดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยวิธี LSD

| ระดับตำแหน่งงาน | \bar{X} | สูกจ้างเหมนาบริการ | สูกจ้างประจำ | ข้าราชการ |
|--------------------|-----------|--------------------|--------------|-----------|
| | | 3.857 | 3.942 | 4.167 |
| สูกจ้างเหมนาบริการ | 3.857 | - | | |
| สูกจ้างประจำ | 3.942 | 0.086 | - | |
| ข้าราชการ | 4.167 | 0.310* | 0.225 | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสตัลเกย์ โดยภาพรวมของ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พนวจ ว่า บุคลากรที่มีระดับ ตำแหน่งงานข้าราชการ มีพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ครีสตัลเกย์ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานลูกจ้างเหมาบริการ อายุร่วมกัน สำหรับ ทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสตัลเกย์ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานลูกจ้าง เหมาบริการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.310

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสตัลเกย์แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการ พลศึกษา วิทยาเขตครีสตัลเกย์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตครีสตัลเกย์ | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|------------------|-----|-----|-------|
| โดยภาพรวม | 0.863 | 2 | 147 | 0.424 |

จากตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบกลุ่มระยะเวลาการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสตัลเกย์ พนวจ ว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.424 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่ม ระยะเวลาการทำงาน ทุกกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการ วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| โดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.235 | 2 | 0.617 | 2.779 | 0.065 |
| | ภายในกลุ่ม | 32.655 | 147 | 0.222 | | |
| | รวม | 33.889 | 149 | | | |

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One-Way ANOVA) พบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.065 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ Levene Statistic

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|------------------|-----|-----|-------|
| โดยภาพรวม | 1.168 | 3 | 146 | 0.324 |

จากตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบกลุ่มอัตราเงินเดือนกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทุกขั้นตอน โดยภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.324 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอัตราเงินเดือนทุกกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการ

วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะขอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ความแตกต่างของพุทธิกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ F-test

| พุทธิกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|--|------------------|--------|-----|-------|-------|--------|
| โดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 3.756 | 3 | 1.252 | 6.066 | 0.001* |
| | ภายในกลุ่ม | 30.134 | 146 | 0.206 | | |
| | รวม | 33.889 | 149 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพุทธิกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One-Way ANOVA) พบว่า พุทธิกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษในภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีพุทธิกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ต่อไปโดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยวิธี LSD

| อัตราเงินเดือน(บาท) | \bar{X} | ต่ำกว่า | 9,000- | 15,001- | มากกว่า |
|---------------------|-----------|---------|--------|---------|---------|
| | | 9,000 | 15,000 | 21,000 | 21,000 |
| | | 3.803 | 3.899 | 4.038 | 4.267 |
| ต่ำกว่า 9,000 | 3.803 | - | | | |
| 9,000-15,000 | 3.899 | 0.095 | - | | |
| 15,001-21,000 | 4.038 | 0.235 | 0.139 | - | |
| มากกว่า 21,000 | 4.267 | 0.464* | 0.368* | 0.229 | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวมของ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่า

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 21,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ศรีสะเกษ มากกว่าอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.464

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 21,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 9,000-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 21,000 บาท มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ศรีสะเกษ มากกว่าอัตราเงินเดือน 9,000-15,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.368

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic

| พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|---|---------------------|-----|-----|-------|
| โดยภาพรวม | 2.288 | 4 | 145 | 0.063 |

จากตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบกลุ่มแผนกที่ปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ พบว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทุกขั้นตอน โดยภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มแผนกที่ปฏิบัติงานทุกกลุ่มเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยภาพรวม จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test

| พฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสถาบันการพล ศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|----------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| โดยภาพรวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.856 | 4 | 0.464 | 2.100 | 0.084 |
| | ภายในกลุ่ม | 32.033 | 145 | 0.221 | | |
| | รวม | 33.889 | 149 | | | |

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variances: One-Way ANOVA) พบว่า

พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษในภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ 0.084 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า บุคลากรที่มีแผนกที่ปฏิบัติงาน แต่ก็ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน

4.2.2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 2.1 แรงจูงใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 2.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 2.3 แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 2.4 แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 2.5 แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสถิติแบบสถิติสหสัมพันธ์ ของ Pearson Correlation เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว แสดงผลดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

| ตัวแปร | \bar{X} | SD | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|---------------------------|-----------|------|---------|---------|---------|---------|---------|-----|
| (1)พฤติกรรมการทำงาน | 3.97 | 0.48 | 1 | | | | | |
| (2)สัมพันธภาพระหว่างบุคคล | 3.90 | 0.66 | 0.499** | 1 | | | | |
| (3)การยอมรับนับถือ | 3.62 | 0.65 | 0.551** | 0.636** | 1 | | | |
| (4)ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 2.93 | 0.83 | 0.373** | 0.369** | 0.560** | 1 | | |
| (5)โอกาสในความก้าวหน้า | 2.95 | 0.96 | 0.355** | 0.329** | 0.481** | 0.776** | 1 | |
| (6)สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.59 | 0.78 | 0.372** | 0.343** | 0.340** | 0.434** | 0.410** | 1 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบร่วมกันว่า แรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาผลทดสอบด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้าน พบร่วมกันว่า

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ในระดับปานกลาง ($r = 0.499$) และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ในระดับปานกลาง ($r = 0.551$) และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ในระดับปานกลาง ($r = 0.373$) และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ในระดับปานกลาง ($r = 0.355$) และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ในระดับปานกลาง ($r = 0.372$) และมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 อันได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านโอกาสในความก้าวหน้า ($r = 0.551, 0.499, 0.373, 0.372$, และ 0.355)

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 3.1 แรงจูงใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 3.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 3.3 แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 3.4 แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้ามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สมมติฐานข้อ 3.5 แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณโดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------|--------|-----|-------------|--------|--------|
| Regression | 12.564 | 5 | 2.513 | 16.967 | 0.000* |
| Residual | 21.326 | 144 | 0.148 | | |
| Total | 33.889 | 149 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นคือมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำให้ผู้วิจัยทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไปเพื่อหาความสัมพันธ์ และพยากรณ์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แสดงผลทดสอบดังตารางที่ 4.39 ดังนี้

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณ ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยใช้ การวิเคราะห์ (Enter Multiple Regression Analysis)

| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน | Unstandardized (b) | SE | Standardized (Beta) | t | Sig. | VIF |
|----------------------------------|-----------------------|-------|------------------------|--------|--------|-------|
| ค่าคงที่ | 2.041 | 0.217 | | 9.410 | 0.000 | |
| สัมพันธภาพระหว่างบุคคล | 0.153 | 0.063 | 0.211 | 2.430 | 0.016* | 1.733 |
| การยอมรับนับถือ | 0.249 | 0.071 | 0.339 | 3.522 | 0.001* | 2.117 |
| ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | -0.013 | 0.065 | -0.022 | -0.193 | 0.848 | 2.905 |
| โอกาสในความก้าวหน้า | 0.036 | 0.053 | 0.071 | 0.674 | 0.501 | 2.569 |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.101 | 0.046 | 0.165 | 2.175 | 0.031* | 1.312 |
| $R^2 = 0.371$ | | | | | | |
| Adjusted $R^2 = 0.349$ | | | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ อายุนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.016, 0.001 และ 0.031 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงถึงกับสมนตฐานาที่ตั้งไว้ สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่า Standardized (Beta) เท่ากับ 0.339, 0.211 และ 0.165 ตามลำดับ และมีค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.349 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ร้อยละ 34.90 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 65.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ส่วนค่า VIF (Variance Inflation Factor) ซึ่งเป็นค่าสำหรับวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่สัมพันธ์กัน หรือเกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งตรวจสอบด้วยค่า VIF โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบคือ ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4.00 หรือ 5.00 หากเกินกว่านี้ แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (กัลยา วนิชย์บัญชา, 2551) และจากผลการศึกษาพบว่า ค่า VIF อยู่ในระหว่าง 1.312 – 2.905 แสดงว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษารังนี้ไม่มีความสัมพันธ์ที่สูง

ผลการวิเคราะห์ค่า Beta (β) แสดงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงเชิงบวกกับ แรงจูงใจในการทำงาน ในด้าน การยอมรับนับถือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาหากำลังประสิทธิ์ความถดถอย (β) พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ (β) เท่ากับ 0.153, 0.249 และ 0.101 หมายความว่า

เมื่อนักศึกษาให้ความคิดเห็นในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วย

เมื่อนักศึกษาให้ความคิดเห็นในด้านการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มี พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.249 หน่วย

เมื่อนักศึกษาให้ความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.101 หน่วย

4.3 สรุปข้อมูลเชิงเนื้อหา

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแนะนำเพิ่มเติมในแบบสอบถาม โดยสรุปและแบ่งกลุ่มในด้านแรงจูงใจในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

| ด้านแรงจูงใจในการทำงาน | ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน | ร้อยละ |
|----------------------------|---|--------|
| ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล | ในระดับวิทยาเขตการประสานงานไม่ราบรื่น | 20 |
| ด้านการยอมรับนักถือ | ต้องการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา | 20 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการความšeดวกในการเบิกจ่ายจากฝ่ายการเงิน - ระดับเงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงานไม่เท่าเทียมกัน - สวัสดิการและฐานเงินเดือนไม่เป็นไปตามที่ภาครัฐกำหนด - อัตราเงินเดือนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ | 50 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - ครุภัณฑ์สำนักงาน และห้องทำงานไม่เพียงพอ ต่อจำนวนบุคลากร - ปัญahanกพิรบานที่มาทำรังในอาคารศึกษาศาสตร์ | 10 |

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่บุคลากร ด้านแรงจูงใจในการทำงานได้แสดงความคิดเห็นและแนะนำเพิ่มเติมในแบบสอบถาม พบว่า

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า ร้อยละ 20 เพื่อนร่วมงานระดับแผนกปฏิบัติงาน ให้การประสานงานและร่วมมือในการทำงานด้วยดี แต่ในระดับวิทยาเขตการทำงานร่วมกัน เพื่อประสานงานระหว่างวิทยาเขต ไม่อาจเทียบเท่าระดับคณะ ได้ในการดำเนินงาน

ด้านการยอมรับนักถือ พบว่า ร้อยละ 20 บุคคลต้องการการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อ เป็นแรงจูงใจให้รู้สึกทุ่มเทการทำงานด้วยผู้บริหาร ให้ความคิดเห็นเห็นคุณค่าและสนับสนุนอย่าง จริงจัง

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ร้อยละ 50 ฝ่ายการเงินควรให้ความšeดวกในการเบิกจ่ายเงิน ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ทำของแต่ละบุคคล มีความไม่เท่าเทียมกันเมื่อ

เปรียบเทียบปริมาณงานและระดับตำแหน่งงานที่ໄกส์เคียงกันในขณะที่อัตราเงินเดือนเท่ากัน ควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับเนื้องานและการหน้าที่ของบุคคลในแต่ละฝ่าย จัดให้มีสวัสดิการฐานเงินเดือนที่เหมาะสมตามเกณฑ์ของภาครัฐ และมีการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามค่าครองชีพในทุกๆปี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ布ว่า ร้อยละ 10 มีครุภัณฑ์สำนักงานและห้องทำงานไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรในฝ่ายปฏิบัติงานแต่ละคน มีผลให้สามารถในการทำงานลดลง เนื่องจากต้องนั่งอยู่ร่วมกันหลายคนในห้องเดียวกัน โดยคนละเก้าคน ศาสตร์ส่วนใหญ่บุคลากรต้องการให้มีการจัดการเรื่องนักพิราบที่มาทำรังอยู่ในอาคารซึ่งสร้างความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการใช้ชีวิตทำงานและไม่อำนวยสภาพบรรยายการเรียนการสอน

ในขณะเดียวกันบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากร ด้านพฤติกรรมในการทำงาน

| ด้านพฤติกรรมในการทำงาน | ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน | ร้อยละ |
|-------------------------------|---|--------|
| ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | - ความเคร่งเครียดจากปริมาณงานที่มาก - ระยะเวลาที่เร่งรัดทำให้งานผิดพลาด | 10 |
| ด้านความรับผิดชอบ | - ความตระหนักต่อหน้าที่ของแต่ละบุคคล - เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน | 25 |
| ด้านการมีส่วนร่วม | - การยอมรับให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมติความคิดเห็นในการจัดการองค์การ - การรับฟังปัญหาของบุคลากรอย่างเปิดใจ | 65 |

จากตารางที่ 4.41 พ布ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ด้านพฤติกรรมในการทำงานที่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแนะนำเพิ่มเติมในแบบสอบถาม พ布ว่า

ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พ布ว่า ร้อยละ 10 งานประจำทำให้มีความเครียดสูง และมีปริมาณงานต่อเดือนมากเกินไป ไม่สามารถที่จะทำทันภายในเวลาที่กำหนดได้ทุกรังสี การเร่งรัดบางครั้งอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดการทำงานช้าช้อน

ด้านความรับผิดชอบ พ布ว่า ร้อยละ 25 บุคลากรต้องการให้ผู้ร่วมงานทุกคนตระหนักต่อหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบ ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน รักและศรัทธาต่อวิชาอาชีพของตนเองในขณะที่ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตนเข้าชามเข็นชาม ตลอดจนให้การสนับสนุน

บุคลากรเมื่อเดินทางไปราชการในการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนการประสานงานในการส่งเข้าอบรมเกี่ยวกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

ด้านการมีส่วนร่วม พนบฯ ร้อยละ 65 ควรให้มีการลงมติเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการองค์การให้เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น เดียวกับอุดมศึกษาทั่วไป โดยมีผู้บริหารเป็นผู้เสนอเรื่องเข้าสู่ส่วนกลางและสถาบันส่วนกลางแก้ไขปรับปรุง พระราชนูญติสถาบันการพลศึกษาให้เป็นอุดมศึกษาสอดคล้องกับการทำงานขององค์การที่มุ่งผลิตบัณฑิต และผู้บริหารควรให้การรับฟังอย่างเปิดใจในเรื่องนมุมมองวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ที่ไม่สอดคล้องกับโลกปัจจุบันซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะถูกยกเป็นอุปสรรคในการทำงาน อีกทั้งยังสะท้อนการทำงานของผู้บริหารงานของผู้บริหารในการจัดการบุคลากรได้โดยนัยและวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นแล้ว

ตารางที่ 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
|---|------------------------|----------------|
| สมมติฐานข้อที่ 1.1 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | t-Test |
| สมมติฐานข้อที่ 1.2 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | One -Way ANOVA |
| สมมติฐานข้อที่ 1.3 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | One -Way ANOVA |
| สมมติฐานข้อที่ 1.4 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน | สอดคล้องกับสมมติฐาน | One -Way ANOVA |
| สมมติฐานข้อที่ 1.5 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษแตกต่างกันตามบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | One -Way ANOVA |

ตารางที่ 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
|--|----------------------------|------------------------|
| สมมติฐานข้อที่ 1.6 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน | สอดคล้องกับ สมมติฐาน | One -Way ANOVA |
| สมมติฐานข้อที่ 1.7 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามบุคลากรที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน | ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน | One -Way ANOVA |
| สมมติฐานข้อที่ 2.1 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Pearson Correlation |
| สมมติฐานข้อที่ 2.2 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Pearson Correlation |
| สมมติฐานข้อที่ 2.3 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Pearson Correlation |
| สมมติฐานข้อที่ 2.4 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Pearson Correlation |
| สมมติฐานข้อที่ 2.5 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Pearson Correlation |

ตารางที่ 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
|--|----------------------------|------------------------|
| สมมติฐานข้อ 3.1 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Multiple Regression |
| สมมติฐานข้อ 3.2 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Multiple Regression |
| สมมติฐานข้อ 3.3 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Multiple Regression |
| สมมติฐานข้อ 3.4 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Multiple Regression |
| สมมติฐานข้อ 3.5 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ | สอดคล้องกับ สมมติฐาน | Multiple Regression |

บทที่ 5

สรุป อกิจกรรม และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ” ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อกิจกรรม
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

จากการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.30 อายุ 50 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงานลูกจ้างเหมาบริการ มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไป อัตราเงินเดือน 9,000-15,000 บาท และแผนกที่ปฏิบัติงาน สำนักงานรองอธิการบดี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการทำงาน

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีระดับความคิดเห็นใน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ โดยสามารถแบ่งออกเป็นแต่ละด้านดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่อง สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้มากที่สุด รองลงมาคือการได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกดีมีความสุข เมื่อสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานและสามารถปรึกษาปัญหา ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ส่วนด้านการยอมรับนับถือพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่อง การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือการได้รับคำชมจาก

หัวหน้างานในงานที่ท่านทำ ผู้ร่วมงานยอมรับพึงความคิดเห็นเสมอ เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี เมื่อบุคคลนั้นทำงานสำเร็จและการได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานบุคคลการให้ความสำคัญในเรื่อง การได้ใช้ห้องน้ำในสถานที่ทำงานที่สะอาด อุปกรณ์ลักษณะอยู่เสมอ หากที่สุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และอากาศ ท่านได้ทำงานในสถานที่ อุปกรณ์อนามัยและปลดปล่อยต่อสุขภาพ ท่านมีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ และมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า พนักงานบุคคลการให้ความสำคัญในเรื่อง การได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการได้รับการประเมินตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในงานตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน การได้รับการประเมินเลื่อนตำแหน่งงานจากผลงานและความสามารถของท่านของแต่ละบุคคล การได้รับทราบข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง และการได้รับการสนับสนุนให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานบุคคลการให้ความสำคัญในเรื่อง ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ในงานตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน หากที่สุด รองลงมาคือการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ทำอยู่ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล การได้รับเงินเดือนเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายต่างๆ และได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีเพียงพอ กับค่าครองชีพ

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคคลการสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ เกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานของบุคคลการ

จากการวิจัยพบว่า บุคคลการสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลการ 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคคลการได้ประเมินพฤติกรรมตนเองต่อ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วมตามลำดับ โดยพบว่า ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับบุคคลการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความถูกต้อง โปร่งใส หากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้ทำงานสื紇หรือเอกสารแจ้งเสมอ เมื่อขอลาป่วย ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างไม่บกพร่อง ท่านแต่งกายถูกต้องและเหมาะสมตามระเบียบของสถาบัน และท่านมาทำงานตรงเวลา การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความรับผิดชอบบุคคลการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง ท่านตระหนักรถึงผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเอง หรือสถาบันจากความผิดพลาดของท่านรองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ และ

ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ท่านสามารถรับผิดชอบงานนอกเหนือจากหน้าที่ประจำได้ โดยที่งานประจำไม่บกพร่อง ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งให้สำเร็จและถูกต้องทันเวลา และท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ ด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทีมงานรองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ท่านสามารถทำงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น และเพื่อนร่วมงานยินดีทำงานแทนท่าน ในกรณีจำเป็น ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ บุคลากรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือ ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆในงานของท่านได้ทันเวลา ท่านวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆ ที่ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล ท่านพร้อมรับมือกับปัญหาการทำงาน เพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คงยึดมั่นวิถีความสะอาดในการดำเนินงาน และท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคลากรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง ท่านมักจะพัฒนาความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในงานให้ดีกว่าปกติ หรือต่างจากเดิมที่เคยทำ รองลงมาคือ ท่านได้เรียนรู้งานเพิ่มขึ้น และนำมาปรับใช้ กับทักษะ หรือความสามารถเฉพาะด้านอยู่เสมอ ท่านได้ติดตามข่าวสารหรือแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย มาใช้พัฒนาความคิดในงานที่ทำประจำ ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรม สัมมนา มาใช้พัฒนา การทำงาน และท่านได้หากเทคนิคหรือรูปแบบวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ส่วนในด้านการมีส่วนร่วม บุคลากรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานในเรื่องท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการที่ทางสถาบันได้จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ กิพารสัมพันธ์บุคลากร เป็นต้น รองลงมาคือท่านได้จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ กิพารสัมพันธ์บุคลากร เป็นต้น ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ท่านได้ใช้สิทธิออกเสียง หรือมีส่วนร่วมลงมติกับสถาบันของท่านตามระบบของประชาธิปไตย และท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานหรือ แนวทางการปฏิบัติงานของสถาบัน

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบร่วม

5.1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบร่วม พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี ระดับตำแหน่ง

งาน และอัตราเงินเดือน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานข้าราชการ มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานลูกจ้าง เนมานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 21,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 21,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 9,000-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4.2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.4.3 ผลการทดสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

รายงานผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล

5.2.1.1 จากผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ตามบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ดังไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงาน ไม่ได้ขึ้นกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้นไม่ได้เป็นตัวกำหนดความรับผิดชอบ เท็จงานในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นจึงไม่มีความแตกต่างในพฤติกรรมการทำงานแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชฐฐ์ วิจวอน (2552) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปูกล่าวว่า ความคิดเห็นโดยรวม พนักงานที่มีเพศชายหรือหญิง อายุที่ต่างกัน อายุงานที่ต่างกัน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ขคคำสือ (2553) ที่ได้ทำ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยกล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แทรกต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2552) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กล่าวว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.2.1.2 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนที่แทรกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ แทรกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนที่แทรกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่แทรกต่างกัน เช่น การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้วยการทำางานตรงต่อเวลา ตรงต่อหน้าที่ ที่มีการกำหนดโดยย่างชัดเจนตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน หากจะทำการกิจอันเป็นธุระ หรือขาด ลา มาสายต้องแจ้งสาเหตุเหล่านั้น ซึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ แสดงออกถึงความถูกต้อง โปร่งใส ซื้อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ในขณะที่การแก้ปัญหา และการตัดสินใจภายใต้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่แต่ละบุคคลตอบผิดชอบนั้น มีตำแหน่งที่หน้าที่ เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ทำให้บุคคลต้องทราบนักคิดถึงสิ่งที่จะกระทำการตัดสินใจและดำเนินการต่างๆด้วยความรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้นพร้อมกับสามารถรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและแก้ไขในขอบเขตอำนาจที่ตนมี ส่วนการทำงานเป็นทีม ร่วมกับบุคคลต่างๆที่ต้องทำงานร่วมกันนั้น แต่ละคนต้องเข้าใจบทบาทที่ตน ได้รับและร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ คิดเห็นเพื่อส่วนร่วม เช่นการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากบุคคลที่ทำงานในทีมร่วมกัน ได้ตลอดจนสามารถทำงานแทนในกรณีจำเป็น ได้อย่างเต็มใจ ทั้งนี้การปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่จะต้องทราบนักคิดเห็นก่อนแล้วกับผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น แต่ละบุคคลจึงทำงานภายใต้ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบให้ดีที่สุด อย่างไม่บกพร่องอันจะมีผลต่อส่วนรวม และการมีส่วนร่วมทั้งในขอบเขตงานและหน่วยงานนั้น เพื่อร่วมกันหาแนวทาง ต่างๆโดยการเข้าร่วมประชุมเสมอ การให้ความคิดเห็น การแสดงออกร่วมกันอันจะส่งผลต่อความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ บุญปลด (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา กล่าวว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันและรายได้ที่แทรกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแทรกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญา ทรงพิทักษ์กุล (2550) เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ชั้นกิวไทร จำกัด กล่าวว่า บุคคลที่ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ แทรกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานแทรกต่างกัน

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์สเทเกน พบว่า

5.2.2.1 แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์สเทเกน ในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตครีสต์สเทเกนได้ให้ความสำคัญของการมีวัฒนธรรมองค์การ (SMART: Smile, Manner, Active, Responsibility, and Talent) โดยเรื่องของการให้การผู้อ้าวโกรกกว่าด้วยการแสดงกิริยามารยาทที่ดี และการกล่าวคำทักทาย คือเป็นประเด็นสำคัญที่ทุกคนต้องมีวัฒนธรรมองค์การนี้ร่วมกัน จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ต่างระดับตำแหน่งหน้าที่การทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความเคารพให้เกียรติ วางใจในการทำงานร่วมกัน การให้คำชี้แจงจากหัวหน้างาน การแสดงความยินดีร่วมกัน และการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกิดขึ้นในองค์การสิ่งเหล่านี้ทำให้บรรยายกาศในการใช้ชีวิตทำงานของบุคลากรดำเนินไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาวรรณ พรีเจกมนชัย (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด มีความสัมพันธ์และมีทิศทางเดียวกันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลิตของพนักงานมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ ม่วงนี (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กรมสรรพากร พบว่า การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กรมสรรพากร และในส่วนงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชฐฐ์ วิงวน(2552) ศึกษาเรื่องการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปู โดยพบว่าด้านการให้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขเกี่ยวข้องกับกับพฤติกรรมการทำงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรดา จิตสุรพล (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ความเครียดและพฤติกรรมพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Margaret and et al. (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การขัดขวางและความคุณบทบาทพนักงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาสองคุณลักษณะ ด้านการขัดขวางการตัดสินใจและจำกัดบทบาทความรับผิดชอบของพนักงานที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน การปฏิบัติงาน พบว่า การยอมรับและการให้สิทธิในการใบบทบาทหน้าที่ของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fang Yang (2011) ศึกษาเรื่อง งาน แรงจูงใจและลักษณะส่วนบุคคล ใน

หกองค์การ เมืองหนิงโป ประเทศจีน พบว่า แรงงูใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันกับลักษณะส่วนบุคคลต่อการปฏิบัติงาน

5.2.2.2 แรงงูใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากการบุคคลในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตศรีสะเกษ มีการทำงานร่วมกันในลักษณะของคุณแลและช่วยเหลือกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งไม่สะดวกอีกคนจะสามารถทำหน้าที่แทนกันได้ดังนั้นสิ่งเหล่านี้ก่อความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการที่จะมองความจริงใจให้แก่กัน สามารถปรึกษาปัญหารือส่วนตัว สุขใจที่ได้พูดคุยกับผู้อื่นจริงใจส่งผลให้บุคคลที่ทำงานร่วมกันนี้มีความสุขในการทำงาน ในขณะเดียวกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันในแต่ละแผนกทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดีนั้น หากจะต้องทำงานร่วมกับแผนกที่ปฏิบัติงานส่วนอื่นเพื่ออาศัยความร่วมมือกันในการขับเคลื่อนงานร่วมกัน ทุกฝ่ายก็พร้อมอำนวยความสะดวก เอื้อเพื่อต่อกันเพื่อผลส่วนรวมในการทำงานจะดำเนินต่อไปจนสำเร็จลุล่วงร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาวรรณ พรึงเกณ์ชัย (2549) ศึกษาเรื่องแรงงูใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น กล่าวว่า ความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2551) ศึกษาเรื่องแรงงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กรมสรรพากร กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นมิตรที่ดี เมื่อต้องการความช่วยเหลือมักได้รับความร่วมมือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความผูกพันต่องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินทร์ แซ่ชัว (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา ศูตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ก่อคุ่มสื่อและก่อคุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน กล่าวว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานส่งผลต่อความสำเร็จของงานในระดับสูง เพราะหัวหน้างานเป็นผู้ให้การสนับสนุน มีผลต่อความรับรื่นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา เกิดกำลัง (2551) ศึกษาเรื่องการสร้างเสริมแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน สุวรรณประเทศที่ 2 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้รับความอนุรุณและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน สามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ เกตุบุญมี (2553) ศึกษาเรื่องแรงงูใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตกระเบื้อง พบว่า แรงงูใจในการทำงานด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้รักษาพนักงานให้คงอยู่ได้และการทำงานให้ดีขึ้น นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้นตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎา จิตสุรพล (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ความเครียดและพฤติกรรม พนักงานบริษัทประกันวินาศัย กรุงเทพมหานคร พบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fang Yang (2011) ศึกษาเรื่อง งาน แรงจูงใจ และลักษณะส่วนบุคคล ในหกองค์การ เมือง หนิง โภ ประเทศจีน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้าน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลต่อการทำงาน

5.2.2.3 แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะ เกษ ในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากการ บุคคลส่วนใหญ่ที่เป็นแรงขับเคลื่อนงานนั้นเป็นบุคลากรกลุ่มลูกจ้างเหมนาบริการ ได้แสดงความ คิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับนั้นควรเพิ่มขึ้นตามมีความสอดคล้องของภาระหน้าที่ ปริมาณงานของแต่ ละบุคคล และสภาพปัจจุบันเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่างๆที่เพิ่มขึ้น ต้องการให้มีการ ปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีที่เพียงพอ กับค่าครองชีพ ตลอดจนสวัสดิการนั้นควรจัดหาให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ด้วยกลุ่มบุคคลส่วนใหญ่นี้เห็นว่าทางหน่วยงานยังให้ ความสำคัญในเรื่องนี้ยังไม่เพียงพอนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ธนวรรณ พริ้งเกยมชัย (2549) ศึกษา เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัด ขอนแก่น กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดย ค่าตอบแทนทำให้การปฏิบัติงานได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานไม่ถูก ไม่ขาดงาน ไม่มาทำงานสาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา เกิดกำลัง (2551) ศึกษาเรื่องการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน สุวรรณ ประสิทธิ์ 2 พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับนั้นยังไม่มีความเหมาะสมเพียงพอเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบ ของงานและเงินเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัย สิรินทร์ แซ่ชั่ว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน โดยกล่าวว่าด้านการจ่าย ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติโดยบุคคลจะมองหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับขึ้น เงินเดือนกรณีความยุติธรรมและนำพุติกรรมมาพิจารณาร่วมกับการปฏิบัติงาน พร้อมเสนอว่าการ ปรับเงินเดือนกรณีมากกว่าปีละหนึ่งครั้งตามผลงานและปริมาณงานความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ระหว่างปีทั้งนี้บุคคลยังมองในเชิงปริญญาเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ เกตุบุญมี (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตกระเบื้อง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ขัญดา จิตสุรพล (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ความเครียดและพฤติกรรมพนักงานบริษัทประกัน วินาศภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mie Harder (2008: website) ศึกษาเรื่องรางวัลและรูปแบบการ จัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการแบ่งปันความรู้ได้อย่างไร พบว่าผลตอบแทนนั้น มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานร่วมกัน Florian Ederer (2008) ศึกษาเรื่อง ผลตอบรับกับ แรงจูงใจในผลวัตรการแข่งขัน พบว่าค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malik and Mohammad (2011: website) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ผลตอบแทนและแรงจูงใจพนักงาน : กรณีศึกษาธนาคารของประเทศไทยสถาบัน พบว่าเงินเดือนและ ผลตอบแทน สนับสนุนตำแหน่ง ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน ความซื่อชุมชนรับและ ประโยชน์อื่นๆ มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนมีผลต่อ แรงจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Margaret and et al. (2012) ศึกษาเรื่องการควบคุมภายใน และค่าตอบแทนต่อการจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานหลายมิติ พบว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดีขึ้นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมการทำงานภายในหนึ่งมิติ ซึ่งการควบคุมน้อยที่ไม่ จำกัดอิสระและค่าตอบแทนต่อการจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงาน มิตินี้มีผลให้การทำงานอื่นๆอีก หลายมิติสูงขึ้นไปด้วยโดยที่พนักงานเองก็ยินดีที่จะทำงาน

5.2.2.4 แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรี สะเกษ ในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ เนื่องมาจากการสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ ได้จัดสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มี สภาพแวดล้อมเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และอากาศ การกำหนดช่วงเวลาในการทำ ความสะอาดของแม่บ้าน และคนสวนที่ชัดเจนทำให้สถานที่ทำงานทุกแห่งที่ปฏิบัติงานมีห้องน้ำที่ สะอาด ถูกสุขลักษณะและสถานที่ทำงานถูกสุขอนามัยปลอดภัยต่อสุขภาพของบุคลากร ตลอดจน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่เห็นความสำคัญในการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บุคลากรได้ใช้อย่างเพียงพอในสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวรรณ พริงเกย์มชัย (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น ก่อให้ว่า สภาพแวดล้อมใน การทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นและสร้าง

ความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กรมสรรพากร พนว่า สภาพการทำงานและความปลดปล่อย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและในส่วนงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชฐฐ์ วิจาวอน (2552) ศึกษาเรื่องการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปู โดยพบว่าด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ ต่อแรงจูงใจ โดยสถานที่ทำงานหากมีความปลดปล่อยในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานมีความตั้งใจ ในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินทร์ แซ่ชัว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ลุ่มน้ำแฉะกลุ่มงาน สร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน โดยกล่าวว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สร้างความสุขได้และการที่มีเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เทคโนโลยี ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานรวดเร็ว สถานที่มีความสวยงามให้ความรู้สึกผ่อนคลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัญรดา จิตสุรพล (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ความเครียดและพฤติกรรม พนักงานบริษัทประกันวินาศภัย กรุงเทพมหานคร พนว่า สภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fang Yang (2011) ศึกษาเรื่อง งาน แรงจูงใจและ ลักษณะส่วนบุคคล ในหกองค์การ เมือง หนิงโป ประเทศจีน พนว่า แรงจูงใจในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลต่อการทำงาน

5.2.2.5 แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนว่า โอกาสในความ ก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ศรีสะเกษ ในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ เนื่องมาจากหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานราชการการเดือนขั้นต่ำแห่งและ โอกาสความก้าวหน้าจะ ได้รับการกำหนดมาจากการแผนงานส่วนกลางของภาครัฐ แต่ในขณะเดียวกันยังไม่ทราบข้อปฏิบัติ เกี่ยวกับการเดือนขั้นต่ำแห่งที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนทราบตรงกันถึงวิธีการเดือนขั้นต่ำแห่ง ว่า หากต้องการเดือนต่ำแห่งต้องมีคุณวุฒิตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ช่วงเวลาและผ่าน การสอบคัดเลือกเสียก่อน ซึ่งสิ่งนี้ทำให้การได้รับการสนับสนุนให้ได้เดือนขั้นต่ำแห่งที่สูงขึ้น เป็นไปได้ยากขึ้นกับความสามารถส่วนบุคคลที่ต้องไฟห้าด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา เกิดกำลัง (2551) ศึกษาเรื่องการสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครุศูนย์พัฒนา เด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์ประสิทธิ์ 2 พนว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อ การปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยโอกาสการได้รับการฝึกอบรมดูงานเพิ่มเติมความรู้และ ประสบการณ์ยังไม่เพียงพอและการพิจารณาขั้นเงินเดือนตามความดีความชอบจากหน่วยงานยัง ไม่ให้ความสำคัญเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัญรดา จิตสุรพล (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ

ความเครียดและพฤติกรรมพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย กรุงเทพมหานคร พบว่าโอกาสในก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่นกัน

5.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ พบว่า

5.2.3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่บุคคลให้เกียรติและยอมรับชื่อกันและกันเป็นหัวใจในการมอบความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีการเสนอข้อความคิดเห็นผู้ร่วมงานกัน หรือผู้บังคับบัญชาที่สามารถเปิดใจรับฟังได้แล้วการดำเนินงานก็จะเป็นไปโดยราบรื่น เมื่องานที่ทำนั้นสำเร็จบุคคลที่ทำงานร่วมกันจะเกิดความสุขและมีความยินดีเกิดขึ้นหากใครคนหนึ่งได้รับการยกย่อง รางวัล หรือแม้แต่คำชมก็ต่างจะยินดีร่วมกันทำให้บรรยายกาศในการทำงานเป็นไปด้วยดีส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของบุคคลดีเพิ่มขึ้นตามความสุขใจที่ได้จากการยอมรับหัวใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนวรรณ พริ้งเกณ์ชัย (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ย่อมมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล มีผลต่อการเพิ่มผลผลิต และการขาด ลา มาสายจะทำเมื่อจำเป็น นอกจากนี้ยังสร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วย

5.2.3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งการให้การได้รับและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ความจริงใจที่มอบให้แก่กันระหว่างผู้ร่วมงานกันทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีผลให้ผู้ร่วมงานต่างฝ่ายต่างมีความสุขใจในการสนทนาร่วมกัน ประทักษิณระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดีมากขึ้นเท่าไรแล้วจะยิ่งอำนวยผลให้ประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้ดีเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนวรรณ พริ้งเกณ์ชัย (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับชาร์ดี ได้รับความยกย่องไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับชาร์ดีจะทำให้พนักงานคนนั้นมีความพึงพอใจในงาน กระตือรือร้น ตั้งใจและมีความสุขในการทำงาน

5.2.3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสตเกย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่หน่วยงานได้อ่านว่าความสะดวกให้แก่ผู้ทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านเครื่องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆที่ทันสมัย ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรมีอย่างเพียงพอ รวมไปถึงการจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมน่าอยู่ มีห้องน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ ตั้งเหล่าจะอ่านว่าให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในบรรยากาศระหว่างการทำงาน อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้ดีเพิ่มยิ่งขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนวรรษ พรี้งเกนมชัย (2549) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ พนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อม ในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสถานที่ทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และมีเครื่องอ่านว่าความสะดวกต่างๆพร้อมอันจะ ก่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความสุขทางกาย

5.2.3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องมาจากการ ต้องการภายในส่วนบุคคล มีความต้องการ คือ ความไม่เพียงพอ หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์ เรา ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจจากปัจจัยของแต่บุคคล ซึ่งไม่ใช่แรงผลักให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น รวมไปถึงปัจจัยด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการและด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีผลต่อการตัดสินใจจูงใจให้ทำงานในทางอ้อม จึงไม่มี ผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Davis and John (1985) ได้กล่าว ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่จะมีผลต่อการตัดสินใจจูงใจให้ทำงานในทางอ้อม นอกจากนี้ทฤษฎี "Motivation-hygiene Theory" หรือ "Two-Factor Theory" ได้สนับสนุนว่าด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ และด้านโอกาสในความก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญและจูงใจให้อยู่กับองค์การนั้นๆ โดย Herzberg (1959) ได้มุ่งมั่นศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาถึงวิธีการจูงใจคนในการ ทำงาน พนักงานว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงาน หนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิมแม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ส่วน หนึ่งในแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็น แรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การ พัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ในขณะเดียวกันนี้จะมีปัจจัยที่คำนึงและจูงใจใน การทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้

ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เช่น เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อภูมิและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยสร้างความคล่องตัวในการทำงานและบันดาลให้มีความสุข ซึ่งในระหว่างประสบงานนั้นจะเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ช่วยគ้ำกันให้บุคคลคงอยู่กับองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เกย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เกย์ ดังนี้ หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล เช่น ปริมาณงานที่แต่ละบุคคลได้รับควร มีความสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนที่พวกขา ให้รับอย่างสมเหตุสมผลและยุติธรรมกับทุกระดับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจทางอ้อมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ พึงประสงค์ และปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุขในการทำงาน

5.3.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ขับเคลื่อนงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ล้วนเป็นลูกจ้างเหมาบริการและมีเงินเดือนระหว่าง 9,000-15,000 บาท ทางฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้ ควรนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของคนกลุ่มนี้ไปวางแผนการบริหารบุคลากรในการสร้างความเข้าใจกับพฤติกรรมการทำงานของ คนกลุ่มนี้ ซึ่งหากสามารถกระตุ้นให้คนกลุ่มนี้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้แล้วย่อมส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพเดิมอีกด้วย

5.3.1.3 จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เกย์ ซึ่งแสดงว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานนี้ เป็นดั้งการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงานอย่างสัมพันธ์กันในทุกด้าน โดยหน่วยงานควรนำปัจจัย ด้านแรงจูงใจดังกล่าว ให้มีความสอดคล้องไปพร้อมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะมีผลต่อพฤติกรรม การทำงานที่ดีขึ้น บุคลากรจะได้มีความสุข ไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน

5.3.1.4 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลการสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้าเพิ่มขึ้นจะทำให้บุคคลให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตาม แต่ในขณะเดียวกันหากด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสในความก้าวหน้าที่ทางหน่วยงานให้ความสำคัญอย่างจริงจังแล้วย่อมจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลการเรียนกัน ดังนั้น ในด้านที่มีอิทธิพลอยู่แล้วหน่วยงานควรให้การบำรุงและรักษาขวัญกำลังแรงใจอันเป็นแรงจูงใจให้บุคคลการมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีอย่างยั่งยืน และในด้านแรงจูงใจที่ยังไม่มีอิทธิพลก็ควรให้การบำรุงรักษาขวัญกำลังใจด้วยเช่นกันเพื่อให้ปัจจัยต่างๆ เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลการมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน เช่นเดียวกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สำหรับหัวข้อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม และรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจเหตุและผล ซึ่งอาจเป็นเงื่อนไขที่บุคคลตัดสินใจเลือกปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานนั้น ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา แรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคคลการ เกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์มากขึ้น

5.3.2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อทราบถึงความแตกต่างในบริบทที่ต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน และผลการศึกษานั้นอาจกล่าวได้ว่าในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลการ

5.3.2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรทำแบบสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการตอบแบบสอบถามของแต่ละรายบุคคล เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่ได้เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน การใช้การสัมภาษณ์ควบคู่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อจะได้นำผลนั้นไปใช้ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ของบุคคลการที่มีต่อหน่วยงานต่อไป

ເອກສາຣ໌ອ້າງອີງ

เอกสารอ้างอิง

- กนกพิพิช พัฒนาพัวพันธ์. สติ๊ติอ้างอิงเพื่อการวิจัยทางการศึกษา. เชียงใหม่ : นพบุรีการพิมพ์, 2541.
- กัลยา ยศคำดีอ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2553.
- ก้าน กลิ้งทะเล. แนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลงมาตามอำเภอสูงเนิน จังหวัดครรชสีมา. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- กัลยา วนิชบัญชา. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- คันศร แสงศรีจันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2550.
- ชุมพนุช ศรีพงษ์. สภาพรวมวิสุทธิ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2550.
- ชนพนุช ศรีพงษ์. “กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2(2) : 34-46 ; กรกฎาคม-ธันวาคม : 141, 2550.
- ณัฐวัตร สนธอม. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท สัมมนากร จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิต พัฒนาบริหารศาสตร์, 2550.
- เทพพนม เมืองแม่น และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพาณิช จำกัด, 2540.
- ธนวรรณ พริ้งเกย์นชัย. แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- ธนวรรณ ตี้สินทรัพย์ศรี. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ชั้นชั้นการพิมพ์, 2550.
- ธัญรดา จิตสุรพล. แรงจูงใจ ความเครียดและพฤติกรรมพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย กรุงเทพฯ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2553.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ธีรพร สุทธิโส. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร จัดโดย วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสาขาวิชาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.(2553).

นิติเมธ หัศไทย. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางบุ่นเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีประจำสอนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

นิพนธ์ พรหมจรี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไช่พิสัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีประจำสอนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

นุยบนา รัตนมงคล. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอพัฒนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีประจำสอนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.

ประสงค์ หริรัญญาการ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

พิเชฐฐ์ วิจวน. การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้านางปู่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2552.

บุภา ตรงพิทักษ์กุล. แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานพนักงานกลุ่มบริษัทชั้นนำไทย จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ ประสานมิตร, 2550.

เยาวลักษณ์ ม่วงมี. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กรมสรรพากร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2551.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, 2545.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ราพร มะโนเพ็ญ. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตบางแค. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2551.

วารณา กล้ารัตน์. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ท่อส่งน้ำประปาเดิม ไทย จำกัด (แทปป์ไลน์). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยนวราชวิทยา, 2553.

วารณา เกิดกำลัง. การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครุศุนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน สุวรรณประสีทที่ 2 (ชอนด้า สากสกรุงเทพฯ) สังกัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2551.

วารณา พัฒนานันท์ชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, 2552.

วิสาขा เพียรมณ. รายงานการวิจัยแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2551.

วัชระ บุญปลด. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2551.

ศุภวรรณ รัตนโภกาศ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่องค์กร : ศึกษาระบบโรงเรียนเอ-วัน เดอะรอยัลครูส พัทยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาประ产业化ศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยนวราชวิทยา, 2550.

สถาบันการพัฒนาศึกษา. คู่มือนักศึกษา 2555 สถาบันการพัฒนาศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ. ศรีสะเกษ : โรงพิมพ์ศรีสะเกษการพิมพ์, 2555.

สринิพร แซ่ชัว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, 2553.

สุพานี สมยุวานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สุพัตรา สุภาพ. จับใจคน จับใจงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2543.
- สรัตน์ คุตระกุล. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.
- อนิวัช แก้วจำنجค์. การพัฒนาองค์การ (Organizational Development). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.
- อิสระ ไทรตรະกุล. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2553.
- อุทัยวรรณ เกตุนุญมี. แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตกระเบื้อง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี, 2553.
- เอกชัย เหล่าอิสระกุล. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญจริงหรือ”, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/HumentResearch%20.html>. ธันวาคม, 2554.
- Cronbach, B. The Dependability of Behavioral Measurement: Theory of Generalizability for Scores and Profile. New York: Willey, 1972.
- Davis, K. and John, W. N. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. 7th Ed. New York: McGraw – Hill Book Company, 1985.
- Fang Yang. “Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo”, Chinese Management Studies. 5(3): 272–297, 2011.
- Florian Ederer. “Feedback and Motivation in Dynamic Tournaments”, Journal of Economics & Management Strategy. 19(3): 45-60, 2010.
- Herzberg, F. The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons, 1959.
- Katz, D. and Kahn R. L. The Social Psychology of Organizations. New York: McGraw Hill, 1966.
- . The Social Psychology of Organization. 2nd Ed. New York: John Willy & Sons, 1978.

ເອກສາຣອ້າງອີງ (ຕ່ອ)

- Likert, R. and Likert, J. G. New ways of managing conflict. New York: McGraw Hill, 1976.
- Malik, M. S. and Mohammad, A. N. "Association between Reward and Employee Motivation: A case study Banking Sector of Pakistan", Procedia - Social and Behavioral Sciences http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1857663. December, 2011.
- Margaret, A. and et al. "The Effects of Preventive and Detective Controls on Employee Performance and Motivation", Contemporary Accounting Research. 29(2): 432–452, 2010.
- . "Using Internal Controls and Incentive Compensation to Motivate Employees in Multidimensional Task", Contemporary Accounting Research. 30(4): 120-136, 2012.
- Maslow, A. Motivation and personality. New York: Harper, 1954.
- Mie, H. "How do rewards and management styles influence the motivation to share knowledge?", Social Science Research Network. <http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/7483/smgs%20wp%202008-06.pdf?sequence=1>. June, 2008.
- Mumford, E. Job satisfaction. London: Longman, 1972.
- Paul, W. and Knut, B. "Motives affecting the companies' benefit of service standards", Social Science Research Network. <http://ssrn.com/abstract=2045530>. May, 2012.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

บริบทสถานการณ์พัฒนาฯ วิทยาเขตศรีสะเกษ

บริบทสถานบันการผลศึกษา วิทยาเขตครีสต์เกย

1. ปรัชญา วิสัยทั้งนี้ และพันธกิจ

ปรัชญา : คิดเป็น เค่นกีฬา มีจิตอาสา พัฒนาความรู้ คุณธรรม รักย์ความเป็นไทย ก้าว ไกลสู่สากล

วิสัยทั้งนี้ : เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ รักย์ความเป็นไทย มุ่งวิจัยเพื่อ พัฒนา บริการชุมชน และสร้างเครือข่าย ก้าวสู่ความเป็นสากล

พันธกิจ :

(1) จัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) สร้างเสริมการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้และวิจัยเชิงบูรณาการที่สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม

(3) ให้บริการวิชาการและบริการที่หลากหลายต่อชุมชน สร้างสรรค์สังคมแห่งการ เรียนรู้อย่างยั่งยืน

(4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

(5) สร้างเสริม สนับสนุน และพัฒนา กีฬาสู่ความเป็นเลิศ

อัตลักษณ์ : เป็นสถาบันการกีฬาและสุขภาพ

เอกลักษณ์ : ทักษะดี มีน้ำใจนักกีฬา พัฒนาสังคม

วัฒนธรรมองค์กร คือ SMART

S = Smile M = Manner A = Active R = Responsibility T = Talent

2. ยุทธศาสตร์วิทยาเขตครีสต์เกย

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่นักศึกษาด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อให้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ เป้าประสงค์

ยกระดับคุณภาพบัณฑิตทางด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และ วิทยาศาสตร์สุขภาพ ให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และมีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ตามความต้องการของสังคม สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้ในประชาคมอาเซียน ตลอดจนดำรงไว้ ซึ่งเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของสถาบันการผลศึกษา

กลยุทธ์

- (1) พัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- (2) พัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัย
- (3) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (4) ปรับปรุงนวัตกรรมและสื่อการสอนให้ทันสมัย
- (5) ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษาทั้งภายในและระหว่างประเทศ ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
- (6) พัฒนาภาระสอนนักศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนานักศึกษาให้มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพเป็นเลิศ เป้าประสงค์

พัฒนานักศึกษาให้มีศักยภาพในการเข้าร่วมการแข่งขันในระดับชาติ และนานาชาติ

กลยุทธ์

- (1) การสร้างและพัฒนานักกีฬาด้วยวิทยาการทางวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเป็นระบบ และครบวงจร
- (2) สร้างความร่วมมือกับองค์กร สมาคมกีฬาทั้งในและต่างประเทศ
- (3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ฝึกสอนกีฬาได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในการเชิงกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬา
- (4) พัฒนาให้สถาบันการพลศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป้าประสงค์

สร้างและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

- (1) พัฒนาระบบโครงการพื้นฐานในการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันให้ได้มาตรฐานมาตรฐานสากล
- (2) พัฒนาระบบและกลไกการสนับสนุนการวิจัย
- (3) สร้างและพัฒนานักวิจัยให้มีศักยภาพ
- (4) 4. พัฒนาเครือข่ายและพันธมิตรความร่วมมือการวิจัยกับหน่วยงาน ภาครัฐและต่างประเทศ

(5) พัฒนาระบบการส่งเสริมการเผยแพร่องค์กรวิจัยและการใช้ประโยชน์จากการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ กีฬา และอาคารสถานที่แก่ชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์

สถาบันการพลศึกษาเป็นองค์กรที่ให้บริการทางวิชาการ กีฬา และอาคารสถานที่แก่ชุมชนและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

(1) พัฒนาสถาบันให้เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางวิชาการ กีฬา และอาคารสถานที่ระดับภูมิภาคและประชาคมอาเซียน

(2) บูรณาการการให้บริการทางวิชาการกับการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรภายในสถาบัน เพยแพร่สู่ชุมชนและประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 5: ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

เป้าประสงค์

เป็นแหล่งเรียนรู้ พื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน พัฒนาและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทยสู่ชุมชนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

(1) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการแบบบูรณาการงานด้านพัฒนาศักยภาพ ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยเพื่อการเรียนรู้

(2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ สืบทอด เพยแพร่ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยบนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรม

(3) ส่งเสริมการสร้างเอกลักษณ์ วัฒนธรรมองค์กร ความสำนึกรู้ทางสังคม (Social Consciousness) ปลูกฝังความรัก ความผูกพัน และภูมิใจในความเป็นสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาและบุคลากรตามค่านิยมองค์กร

(4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทยในระดับชาติและนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

สถาบันการพลศึกษามีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

- (1) สร้างเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาธิบาลเพื่อเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ
- (2) พัฒนาโครงสร้างและระบบการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับ พรบ.สถาบัน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์
- (3) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- (4) พัฒนาระบบทekโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัยและครบถ้วนตามพันธกิจ
- (5) พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อไปสู่การปฏิบัติและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (6) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
- (7) พัฒนานวัตกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและระดับประเทศอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7: การส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างความร่วมมือทางด้านพลศึกษา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม และการละเล่นพื้นบ้านกับประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน

เป้าประสงค์

เป็นแหล่งให้บริการข้อมูลสารสนเทศ ด้านพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬานันทนาการ ศิลปวัฒนธรรมและการละเล่นพื้นบ้านทั้งภายในและภายนอกประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน

กลยุทธ์

- (1) จัดตั้งศูนย์ให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านพลศึกษากีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬานันทนาการ ศิลปวัฒนธรรมและการละเล่นพื้นบ้านทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน
- (2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬานันทนาการ ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียน
- (3) สร้างเสริมการจัดกิจกรรมด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬานันทนาการ ศิลปวัฒนธรรมและการละเล่นพื้นบ้านทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ รวมถึงการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆ

ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ประกอบการศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือการปฏิบัติงานของตัวท่านแต่ประการใด

จึงควรขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ผู้วิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามจากท่านในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นฤมล นัยนตร

นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

แบบสอบถามการวิจัย
แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

| ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | สำหรับผู้วิจัย |
|--|----------------|
| 1.เพศ <input type="checkbox"/> (1)ชาย <input type="checkbox"/> (2)หญิง | 1□ |
| 2.อายุ <input type="checkbox"/> (1)21-25 ปี <input type="checkbox"/> (2)26-30 ปี <input type="checkbox"/> (3)31-35 ปี <input type="checkbox"/> (4)36-40 ปี <input type="checkbox"/> (5)41-45 ปี <input type="checkbox"/> (6)46-50 ปี <input type="checkbox"/> (7)51 ปีขึ้นไป | 2□ |
| 3.ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> (1)ต่ำกว่า ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> (2)ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> (3)สูงกว่า ปริญญาตรี | 3□ |
| 4.ระดับตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> (1)ลูกจ้างเหมนาบริการ <input type="checkbox"/> (2)ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> (3)ข้าราชการ | 4□ |
| 5.ระยะเวลาการทำงาน <input type="checkbox"/> (1)อายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> (2)อายุงาน 5-9 ปี <input type="checkbox"/> (3)อายุงาน 9 ปี ขึ้นไป | 5□ |
| 6.อัตราเงินเดือน <input type="checkbox"/> (1)ต่ำกว่า 9,000 บาท <input type="checkbox"/> (2)9,000-15,000 บาท <input type="checkbox"/> (3)15,001-21,000 บาท <input type="checkbox"/> (4)21,000 บาท ขึ้นไป | 6□ |
| 7.แผนกที่ปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> (1)สำนักงานรองอธิการบดี <input type="checkbox"/> (2)ศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ <input type="checkbox"/> (3)คณะศึกษาศาสตร์ <input type="checkbox"/> (4)คณะศิลปศาสตร์ <input type="checkbox"/> (5)คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ | 7□ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของข้อความ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล | | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | ท่านสามารถทำงานร่วมกันเพื่อร่วมงานได้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | ท่านได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | ท่านรู้สึกดี มีความสุข เมื่อสนทนากับเพื่อนร่วมงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการยอมรับนับถือ | | | | | | |
| 6 | ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ท่านได้รับคำชมจากหัวหน้างานในงานที่ท่านทำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ท่านได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากหน่วยงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อท่านทำงานสำเร็จ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | ผู้ร่วมงานยอมรับพึงความคิดเห็นของท่านเสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | | |
| 11 | ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ในงาน ตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายต่างๆของท่าน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | ท่านได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีเพียงพอ กับค่าครองชีพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อ | แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | | |
| 15 | สวัสดิการที่ทำให้รับเหมาสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานของทำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านโอกาสในความก้าวหน้า | | | | | | |
| 16 | ทำให้รับทราบข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นตำแหน่ง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | ทำให้รับการสนับสนุนให้ได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | ทำให้รับการประเมินเลื่อนตำแหน่งงานจากผลงานและความสามารถของทำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | ทำให้รับการประเมินตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในงานตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | ทำให้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | | |
| 21 | ทำให้ทำงานในสถานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัยต่อสุขภาพ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง, เสียง, อุณหภูมิ และอากาศ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | ทำให้ใช้ห้องน้ำในสถานที่ทำงานที่สะอาด ถูกสุขาภิบาลอยู่เสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | ทำให้มีโอกาสได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25 | ทำให้มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของข้อความ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | พฤติกรรมการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ | | | | | | |
| 1 | ท่านมาทำงานตรงเวลาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | ท่านแต่งกายถูกต้องและเหมาะสมตามระเบียบของสถาบัน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | ท่านได้ทำหนังสือหรือเอกสารแจ้งเสนอ เมื่อผลลัพธ์ ลักษณะใดๆ หรือลาประ gele กอที่นั่น ๆ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างไม่บกพร่อง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความถูกต้องโปร่งใส | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ | | | | | | |
| 6 | ท่านวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆ ที่ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้อย่าง ถูกต้อง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ในงานของท่านได้ทันเวลา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | ท่านพร้อมรับมือกับปัญหาการทำงาน เพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ค่อย อำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| 11 | ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อ | พฤติกรรมการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| 13 | ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทีมงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | ท่านสามารถทำงานแทนเพื่อร่วมงานได้เมื่อจำเป็น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | เพื่อนร่วมงานยินดีทำงานแทนท่าน ในกรณีจำเป็น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 16 | ท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | ท่านตระหนักรถึงผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นกับคนเอง หรือสถาบันจากความผิดพลาดของท่าน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | ท่านสามารถรับผิดชอบงานนอกเหนือจากหน้าที่ประจำได้โดยที่งานประจำไม่บกพร่อง | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งให้สำเร็จและถูกต้องทันเวลา | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 21 | ท่านได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา ร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานหรือ แนวทางการปฏิบัติงานของสถาบัน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการที่ทางสถาบันได้จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ กีฬาสัมพันธ์บุคลากร เป็นต้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | ท่านได้เข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา ตามโครงการต่างๆ ที่ทางสถาบันของท่านได้จัดขึ้น | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25 | ท่านได้ใช้สิทธิออกเสียง หรือมีส่วนร่วมลงมติกับสถาบันของท่าน ตามระบบประชาธิปไตย | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อ | พฤติกรรมการทำงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านความคิดคริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| 26 | ท่านได้เรียนรู้งานเพิ่มขึ้น และนำมาปรับใช้ กับทักษะ หรือ ความสามารถเฉพาะด้านอยู่่เสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27 | ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรม สัมมนา มาใช้พัฒนา การทำงาน | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28 | ท่านได้หาเทคนิคหรือรูปแบบวิธีใหม่ๆมาใช้ในการทำงานอยู่่เสมอ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29 | ท่านได้ติดตามข่าวสาร หรือแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย มาใช้พัฒนา ความคิดในงานที่ทำประจำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30 | ท่านมักจะพัฒนาความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในงานให้ดีกว่าปกติ หรือ ต่างจากเดิมที่เคยทำ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม ในอุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

★ ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันสำคัญยิ่งของท่าน ★

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เขี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เขี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ

| | ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ เฉลิมชิต | รองอธิการบดี สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ |
| 2. อาจารย์นกคล พัฒนาศิยอุบล | อาจารย์ประจำ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| 3. อาจารย์สุภกัญญา จันทรุกษา | อาจารย์ประจำ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล

นางสาวนุ่น นัยเนตร

วันเดือนปีเกิด

19 ธันวาคม 2531

สถานที่เกิด

จังหวัดศรีสะเกษ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2553 ปริญญา บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี

พ.ศ.2556 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

อาจารย์พิเศษ

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

1260/3 ถนนเทพฯ ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง

จังหวัดศรีสะเกษ 33000

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

