

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ

นิชฎา ฐ์น้อม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

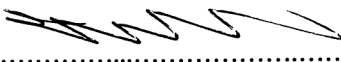
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

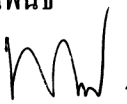
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

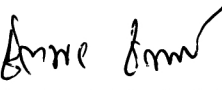
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นิชญา ฐ์น้อม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

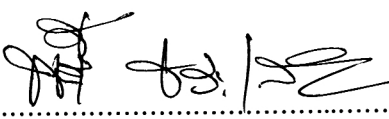
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


.....กรรมการ
(อาจารย์จิตพล ชัยมะดัน)


.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญช์ ธาระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างยิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะที่ปรึกษา งานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำ แก่ไข อาจารย์ พ.ต.ต.สืบสกุล เข้มทอง ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล นางธนวรรณ ยิ้มสง่า รองผู้อำนวยการกองบริหารงานชุมชนภูมิภาค 1 ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับลักษณะงานของลูกจ้าง ชั่วคราว นายภูมิภัทร ไพโรจน์ศักดิ์ หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนจันทบุรี ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากลูกจ้างชั่วคราวของการเคหะ แห่งชาติ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผล การศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เพื่อนำไป ปรับปรุงเพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวรวมทั้งพนักงานของการเคหะแห่งชาติ มีแรงจูงใจและมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลความสำเร็จตามเป้าหมายที่การเคหะแห่งชาติ ตั้งไว้ ตลอดจนผู้ที่มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

นิชฎา ฐ์น้อม

56930162: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ การเคหะแห่งชาติ

นิชฎา ฐีน้อม: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ

(THE MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF CASUAL WORKERS AT NATIONAL HOUSING AUTHORITY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พรเทพ นามกร, รป.ม. 76 หน้า.

ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ โดยเก็บข้อมูลจากลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ รวมทั้งสิ้นจำนวน 180 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยใช้ t-test และ One-way ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและอันดับสุดท้ายคือด้านรายได้และค่าตอบแทน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

56930162: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORKERS/ NATIONAL HOUSING AUTHORITY

NITCHADA ROONOM: THE MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF
CASUAL WORKERS AT NATIONAL HOUSING AUTHORITY. ADVISOR: PORNTEP
NAMAKORN, M.P.A. 76 P. 2015.

The research had objectives to study motivation in work performance of casual workers at National Housing Authority and to compare to what extent was motivation in work performance of casual workers classified in gender, age, education level and length of employment. The instrument used for data collection was questionnaire asking about motivation in work performance of casual workers at National Housing Authority. The data was collected from 180 casual workers. Descriptive statistics used for data analysis consisted of percentage, frequency, mean and standard deviation. T-test and One-way ANOVA were used to compare the opinions on the motivation and the statistical significance level was determined at .05.

The findings revealed that most of the respondents were National Housing Authority casual workers whose age ranged from 26 to 35 years old. They were holders of bachelor's degree and their length of employment was 6-10 years. From the analysis of motivation in work performance of casual workers, it was found that the motivation was generally perceived at the high level. When all aspects of motivation were investigated, the aspect of policy and management ranked the first. This was followed by the relationship with colleagues, climate at work, chain of command, work achievement, the work status, recognition, job characteristics, responsibility and career advancement. Salary and remuneration was the last aspect of motivation the casual workers perceived.

From the comparison of the opinion on motivation in work performance of casual workers classified by personal characteristics, it was found that casual workers with different gender, age, education level and length of employment had no difference in motivation in work performance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	8
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการเคหะแห่งชาติ	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
เกณฑ์การแปลผล	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ	41
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปผลการวิจัย	57
อภิปรายผลการวิจัย	60
ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	71
ประวัติย่อของผู้วิจัย	77

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 18
3-1	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง..... 36
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล..... 40
4-2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... 42
4-3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับ นับถือ 43
4-4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... 44
4-5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านความรับผิดชอบ..... 45
4-6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 46
4-7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านนโยบายและการบริหาร 47
4-8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... 48
4-9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 49
4-10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง..... 50
4-11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านรายได้และค่าตอบแทน 51
4-12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ภาพรวมในด้านต่าง ๆ..... 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามเพศ.....	54
4-14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามอายุ.....	54
4-15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา	55
4-16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	55
4-17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	56

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 โครงสร้างการบริหารงานภายในการเคหะแห่งชาติ	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยสำคัญในการที่จะนำองค์การให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล หากบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ขาดความรู้ ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะทำให้การบริหารงาน ประสบความสำเร็จได้ยาก ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก (นวะรัตน์ พิง โปธิสภ, 2552)

การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (สิริพร อำไพศรี, 2547)

การเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติ การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีเคหะ เพื่อให้ประชาชน ได้มีที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งอำนวยความสะดวก แก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง ปรับปรุง และพัฒนาผู้อยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชนที่ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง หรือผู้ที่ประสงค์จะร่วมดำเนินกิจกรรมกับการเคหะแห่งชาติในการจัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือซื้อ และประกอบธุรกิจเกี่ยวกับ

การก่อสร้าง อาคารหรือจัดหาที่ดิน การปรับปรุง รั้ว หรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรม เพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้น มีสำนักงานตั้งอยู่ตามแต่ละจังหวัดทำหน้าที่ดูแลเขตพื้นที่ตามที่มีโครงการของการเคหะแห่งชาติสร้างอยู่ เรียกว่า สำนักงานเคหะชุมชน เช่น หากประจำอยู่ในจังหวัดจันทบุรี จะใช้ชื่อว่า สำนักงานเคหะชุมชนจันทบุรี เป็นต้น

สำนักงานเคหะชุมชนแต่ละพื้นที่จะมีหน้าที่ในการขาย, ให้เช่า, จัดเก็บเงินค่าเช่า, ค่าเช่าซื้อ พร้อมทั้งดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนที่อยู่อาศัยในโครงการที่สำนักงานเคหะชุมชนรับผิดชอบดูแลอยู่ โดยส่วนใหญ่แล้วสำนักงานเคหะชุมชนแต่ละพื้นที่จะดูแลที่อยู่อาศัยไม่ต่ำกว่า 500 หลังคาเรือนต่อหนึ่งสำนักงานเคหะชุมชนแต่จากจำนวนพนักงานที่ประจำอยู่แต่ละพื้นที่ที่มีหน้าที่คอยให้บริการลูกค้าและผู้อยู่อาศัย มีจำนวนเพียงสำนักงานเคหะชุมชนละประมาณ 5 คน แบ่งออกเป็น พนักงานรัฐวิสาหกิจ (พนักงานประจำ) จำนวน 3 คน โดยมี ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชน 1 คน เป็นผู้ควบคุมดูแล, พนักงานจัดการทรัพย์สิน จำนวน 2 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวนั้น ด้วยเหตุผลความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน เนื่องจากจะต่อสัญญาจ้างแค่เพียงคราวละ 1 ปี กอปรกับเงินเดือนของลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวนน้อยกว่าเงินเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนและไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการของการเคหะแห่งชาติเช่น ไม่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ เป็นต้น ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวมักจะไม่ต้องสัญญาและลาออกเพื่อไปทำงานกับบริษัทเอกชนที่มีสวัสดิการและเงินเดือนที่มากกว่าเงินเดือนของการเคหะแห่งชาติ ก่อนที่จะครบสัญญาจ้าง ซึ่งจากปัญหาการลาออกของลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานเคหะชุมชนส่งผลให้ภาระงานที่ลูกจ้างชั่วคราวเคยปฏิบัติทั้งหมดกลับมาสู่พนักงาน พนักงานจะต้องเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวไปพร้อม ๆ กับต้องรับผิดชอบภาระงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เดิม ซึ่งทำให้ขาดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน

ถ้าผู้บริหารของการเคหะแห่งชาติให้ความสำคัญกับลูกจ้างชั่วคราว โดยเน้นให้ความสำคัญกับสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การให้ค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างหรือเงินเดือนในอัตราสูง การจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเมื่อเขาปฏิบัติงานได้สำเร็จมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อหน่วยงาน ฯลฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนย่อมสูงขึ้นด้วย อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานโดยส่วนรวมได้อย่างราบรื่น และเป็นที่พึงพอใจของทุก ๆ ฝ่าย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาจากปัญหาการลาออกของลูกจ้างชั่วคราวที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่ลูกจ้างชั่วคราวมีต่อองค์กรเพื่อต้องการศึกษาว่าอะไรคือ แรงจูงใจที่ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวทำงานกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวได้อย่างแท้จริง และสามารถนำข้อมูลที่ได้ศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับความประสงค์ของลูกจ้างชั่วคราว อีกทั้งยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานเป็นการป้องกัน มิให้เกิดภาวะการณขาดแคลนบุคลากรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
- จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

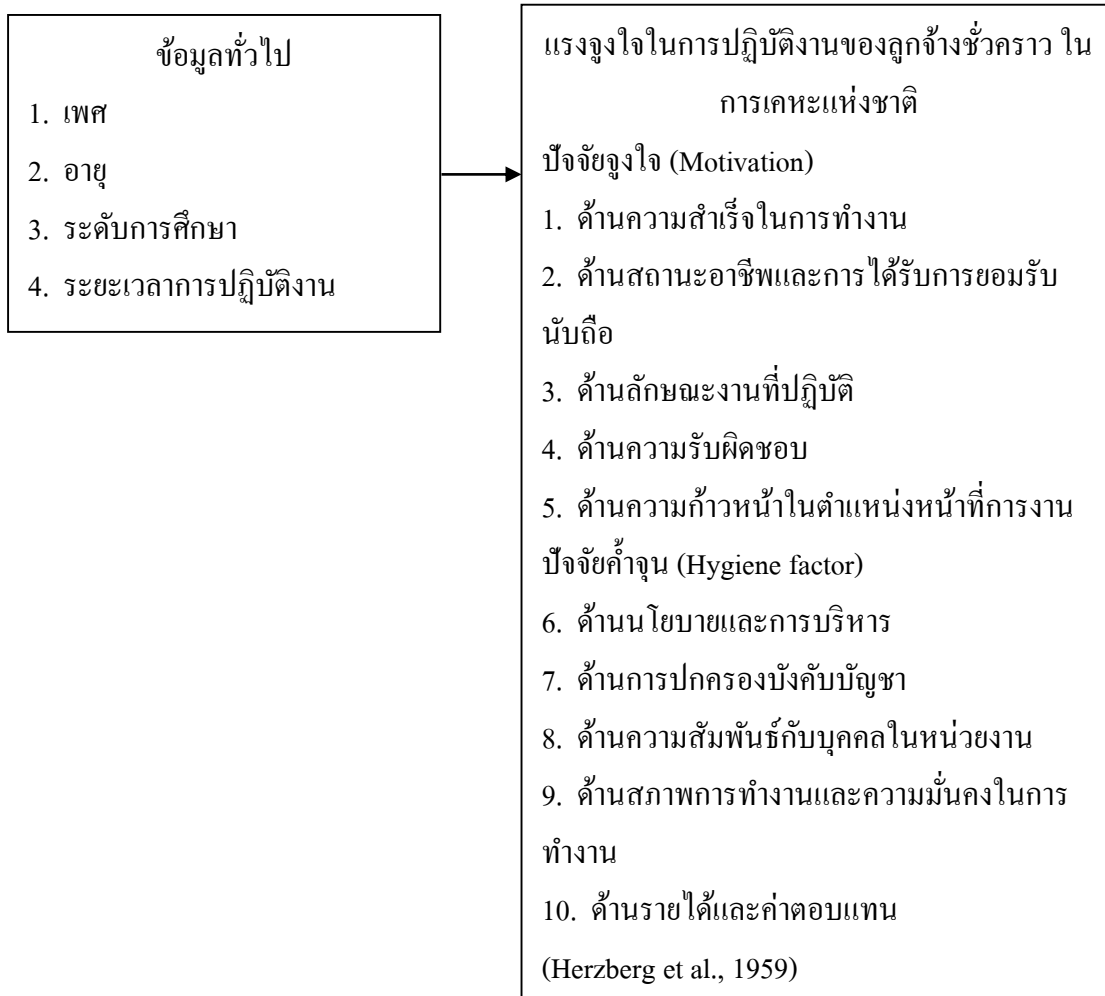
1. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน
2. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน
3. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน
4. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในการเคหะแห่งชาติ ตามแนวคิด/ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
2. ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว พร้อมทั้งพนักงานประจำในส่วนราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ได้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในการเคหะแห่งชาติ
2. ตัวแปรตาม ใช้ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation)

- 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 ด้านสถานะอาชีพและการได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)

- 2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 2.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน
- 2.10 ด้านรายได้และค่าตอบแทน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรในการวิจัย คือ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ จำนวน 180 คน (การเคหะแห่งชาติ, 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาโดยประมาณ 10 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะชักจูงให้ลูกจ้างชั่วคราวในการเคหะแห่งชาติ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรงซึ่งประกอบด้วย ด้านต่าง ๆ คือ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหารสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ด้านสถานะอาชีพและการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการได้รับ การแสดงความยินดี การกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรณีพิเศษ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาหรือรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายพอสมควร

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างศักยภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน อันได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหน้างาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง สถานภาพ ความมั่นคง

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานทางการบริหารของการเคหะแห่งชาติและการติดต่อสื่อสารภายในการเคหะแห่งชาติ เป็นหลักการของการทำงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสำเร็จเรียบร้อยของงานที่รับผิดชอบ

ด้านการปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกจ้างชั่วคราวและผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ด้านสภาพภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน โดยเฉพาะทางกายภาพ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสงสว่าง เสียง ความสะดวกในการเดินทาง สถานที่จอดรถ และความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและการที่ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับการปกป้องคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา รวมถึงความมั่นคงของการเคหะแห่งชาติด้วย

ด้านรายได้และค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ลูกจ้างชั่วคราวได้รับ ในลักษณะของเงิน เช่น เงินเดือน เงินปันผล กำไร เงินโบนัส ตลอดจนได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพักรถประจำทาง อาหาร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

การเคหะแห่งชาติ หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 905 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว มีกำหนดเวลาจ้างในการเคหะแห่งชาติ ต่อเนื่องระยะเวลา 1 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการเคหะแห่งชาติ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่าการเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่ว่่านี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียน โดย Bernard Berelson และ Garry A. Steeiner ว่าแรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลังสิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540)

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of management) ของ Tois and Carroll (1982, p.387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงาน ให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในห้่องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ติน ปรัชญาพฤทธิ กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงคลใจให้เกิดการกระทำ และมุ่งวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งยู่ให้มนุษย์ไปถึงวัตถุประสงค์ และเป็นความต้องการของบุคคลที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ติน ปรัชญาพฤทธิ, 2530)

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อื่นทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพอใจ (ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์, 2543)

มิลลิกา คันทอน กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะ (มิลลิกา คันทอน, 2547) ดังนี้

1. มีเป้าหมายในการแสดงออก
2. มีพลังในการแสดงออก
3. มีความพยายามในการแสดงออก

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า การจูงใจ คือ การนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ (พยอม วงศ์สารศรี, 2538)

วิไลวรรณ ศรีสงคราม ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (to move) ซึ่งก็สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2547)

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์การดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรกจากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั่นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็น เป้าหมาย (Goals) (ยงยุทธ เกษสาคร, 2545)

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อ

ประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร
ประสบความสำเร็จต่อไป

ความสำคัญของแรงจูงใจ

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 111) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่เต็มความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่ทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่ งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จ้องต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงาน ขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์กร ก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยความสามารถที่จะทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความต้องการ Need & Desire แรงขับ Drive สิ่งจูงใจ Motivation การกระทำเป้าหมาย Goal เริ่มพฤติกรรมเกิดเสริมแรงของความต้องการกำหนดทิศทางทำให้เกิดความพึงพอใจ (Provides satisfaction) ความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

ชลิษา ด่านทิพารักษ์ (2543, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจงใจว่า มีประเด็นในการพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวม ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหารและความสำคัญต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญ ๆ คือ

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกมอบหมายงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร

3.3 มีขวัญในการทำงาน

จากความสำคัญของแรงจูงใจดังกล่าว พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้แล้วก็จะส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน สามารถแบ่งความสำคัญของการจงใจได้ดังต่อไปนี้

1. การจงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งคงเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก “Two factor theory” (Herzberg, 1959)

เฮร์ซเบอร์ก ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972, pp. 507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภทจะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการ ค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และถ้าหากจะนำมาเปรียบเทียบจะเปรียบเทียบกับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย เหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการประเภทนี้ ความต้องการทางสังคมนี้ถ้าเปรียบเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ขอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาคนตามศักยภาพสูงสุด และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการ อยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนี้ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้นเหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้า และเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่งตนและความต้องการขอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสันนิษฐาน 3 ประการเป็นกลไกสำคัญอยู่คือ

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) นั้นเองหากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดความต้องการ (Desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการอยู่รอด ได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่

สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

นอกจากทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับชั้นความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ก็ได้ หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้

ในการนำทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ มาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้า มี 2 ด้านดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

2. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการด้านความก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุด และเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

McClelland (1961, pp. 99-122) นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า คนนั้นมีความต้องการอยู่ 3 ประการคือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไป ด้วยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดทั้งความต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี ได้แก่ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเองไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย

2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไปและ

3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขาซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบาบริเป็นความต้องการที่สูงกว่า ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล และความต้องการผูกพัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเคลเลนด็เป็นแนวคิดลึกซึ้งและกว้างไกล กล่าวคือคนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้จะต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน จนถึงองค์การที่คน ๆ นั้นเข้าไปเกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

แนวความคิดของมาสโลว์ เกี่ยวกับแรงจูงใจมนุษย์ (Maslow conceptions of human motivation) มาสโลว์ ได้อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์โดยอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่สามารถแบ่งออกเป็นขั้นเรียงลำดับกันไป ลำดับขั้นของความต้องการนี้ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้แบ่งไว้ 5 ขั้น (Steer & Porter, 1983) ความต้องการทั้ง 5 ขั้นเรียงลำดับได้ ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการทางกายของมนุษย์ที่จำเป็นต้องสนองเป็นขั้นเริ่มต้นทั้งนี้ เพื่อการอยู่รอดของชีวิตตัวอย่าง เช่น ความต้องการอาหารต้องการน้ำ ต้องการได้สนองความรู้สึกทางเพศหรือการดำรงเผ่าพันธุ์ไว้เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่ให้ตนเองปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งทางด้านร่างกายและ อารมณ์ สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สบายทางอารมณ์ได้แก่ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นต้น ว่าสิ่งแวดล้อมที่คุกคามให้เกิดอารมณ์กลัว วิตกกังวล ความต้องการในขั้นนี้ คือ ต้องการเป็นอิสระจากสภาพขู่เข็ญ

3. ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ (Belonging needs) เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่ดีเป็นที่นับถือ เชื่อถือจากผู้อื่นและต้องการความเอาใจใส่จากผู้อื่น และต้องการให้ตนเองเป็นที่ประทับใจของผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติหรือความมีศักดิ์ศรีในตนเอง (Esteem needs) เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่ดีเป็นที่นับถือ เชื่อถือจากผู้อื่นและต้องการความเอาใจใส่จากผู้อื่น และต้องการให้ตนเองเป็นที่ประทับใจของผู้อื่น

5. ความต้องการมีความประจักษ์แจ้งเกี่ยวกับตน (Self-actualization needs) เป็นกระบวนการที่พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ และอาจแสดงออกเป็นรูปแบบของทักษะ ความสามารถ ความต้องการที่จะทำให้อยู่หนึ่งเฉย ๆ ไม่ได้ แม้จะได้ความรับฟังพอใจจากความต้องการพื้นฐานทั้ง 4 ขั้นแล้ว บุคคลที่ประจักษ์ถึงความจริงแห่งตนนี้ จะพบว่า ชีวิต หรืองานที่ยุ่อยาก ชับซ้อน เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถและรู้สึกมีความสุข มีความกระตือรือร้น

ในการทำงาน

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้า มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นการตอบสนองความต้องการด้านสังคม กระทำได้โดยการให้ความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น
2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยให้ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผลหรือได้รับความยุติธรรมเมื่อได้รับการกลับแก้ง
3. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่มีอยู่

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ตามรายละเอียดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริช เบอร์ก (Herzberg, 1959)	ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969)	ทฤษฎีแรงจูงใจลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954)
1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)	ทฤษฎี ERG	1. ความต้องการทางกาย (Physiological needs)
1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs)	2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs)	3. ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเซอร์เบอร์ก (Herzberg, 1959)	ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969)	ทฤษฎีแรงจูงใจลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954)
1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	(Belonging needs)
1.4 ความรับผิดชอบ	(Growth needs)	4. ความต้องการเกียรติหรือ
1.5 ความก้าวหน้า		ความมีศักดิ์ศรีในตนเอง
2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor)		(Esteem needs)
2.1 เงินเดือน		5. ความต้องการมีความ
2.2 โอกาสที่จะได้		ประจักษ์แจ้งเกี่ยวกับตน
ความก้าวหน้าในอนาคต		(Self-actualization needs)
2.3 ความสัมพันธ์กับ		
ผู้บังคับบัญชา		
ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน		
ร่วมงาน		
2.4 สถานะของอาชีพ		
2.5 นโยบายและการบริหาร		
2.6 สภาพการทำงาน		
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว		
2.8 ความมั่นคงในการทำงาน		
2.9 วิธีการปกครองบังคับ		
บัญชา		

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเซอร์เบอร์ก (Herzberg' two factor theory) ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)
 - 2.1 เงินเดือน
 - 2.2 โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 สถานะของอาชีพ
 - 2.5 นโยบายและการบริหาร
 - 2.6 สภาพการทำงาน
 - 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

มีส่วนสอดคล้องและเหมาะสมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ จึงได้เลือกแนวคิดและทฤษฎีนี้มาเพื่อกำหนดกรอบการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg' two factor theory) นั้นในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ซึ่งมีทั้งสิ้น 5 ด้าน ผู้วิจัยเลือกทั้ง 5 ด้าน แต่ผู้วิจัยเลือกด้านที่มีแปลความหมายที่คล้ายคลึงกันคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านสถานะอาชีพของปัจจัยค้ำจุนรวมอยู่ในด้านการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ เนื่องจากมีการแปลความหมายที่คล้ายคลึงกัน ส่วนในด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ซึ่งมีทั้งสิ้น 9 ด้าน นั้น ผู้วิจัยเลือกทั้ง 9 ด้าน แต่ในการนำมาศึกษานั้น ผู้วิจัยได้นำด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงานรวมอยู่ในด้านการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ เนื่องจากมีการแปลความหมายที่คล้ายคลึงกัน ส่วนในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวนั้น ผู้วิจัยไม่ได้เลือกใช้ในการศึกษาแรงจูงใจเนื่องจาก จากความหมายของความเป็นอยู่ส่วนตัวให้ความหมายว่า ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวในการเคหะแห่งชาติ จะทำงานอยู่ในพื้นที่ประจำ ไม่มีการโยกย้าย มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงานจูงใจให้ลูกจ้างชั่วคราวอยากทำงานมากยิ่งขึ้น

1.1.2 ลูกจ้างชั่วคราวทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่ได้ค่าล่วงเวลา

1.1.3 ลูกจ้างชั่วคราวมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

1.2.1 ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ

1.2.2 ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน

1.2.3 งานที่ลูกจ้างชั่วคราวทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

1.3.1 ลูกจ้างชั่วคราวได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3.2 ลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.3.3 ลักษณะงานที่ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนาย และน่าสนใจ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

1.4.1 ลูกจ้างชั่วคราวพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้

1.4.2 ลูกจ้างชั่วคราวมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.4.3 งานที่ลูกจ้างชั่วคราวทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

1.5.1 ลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ

1.5.2 ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น

1.5.3 การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเป็นธรรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคลากร โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

2.1.1 เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2.1.2 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.1.3 ระดับเงินเดือนได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา

2.2 โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

2.2.1 ลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ

2.2.2 ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น

2.2.3 การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเป็นธรรม

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

2.3.1 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน

2.3.2 ลูกจ้างชั่วคราวสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

2.3.3 ลูกจ้างชั่วคราวกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

2.4.1 ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ

2.4.2 ลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในด้านตำแหน่งหน้าที่
การทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน

2.4.3 งานที่ลูกจ้างชั่วคราวทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับใน
สังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร
ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
ควรประกอบด้วย

2.5.1 การเคหะแห่งชาติมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

2.5.2 การเคหะแห่งชาติมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2.5.3 นโยบายในการบริหารของการเคหะแห่งชาติง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพภายในของงาน เช่น แสง เสียง
อากาศชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

2.6.1 การเคหะแห่งชาติเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน

2.6.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม
ในการปฏิบัติงาน

2.6.3 เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวก
ที่จะนำมาใช้งาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน
ในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว
ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่ ผู้วิจัยไม่ได้เลือกใช้ในการศึกษา
แรงจูงใจเนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวในการเคหะแห่งชาติ จะทำงานอยู่ในพื้นที่ประจำ ไม่มีการโยกย้าย

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงใน
การทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้าง
ชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

2.8.1 หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน

2.8.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม
ในการปฏิบัติงาน

2.8.3 เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร โดยการศึกษาแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ควรประกอบด้วย

2.9.1 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน

2.9.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

2.9.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการเคหะแห่งชาติ

ประวัติและความเป็นมา

การเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติ การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีเคหะ เพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งอำนวยความสะดวก แก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง ปรับปรุง และพัฒนาผู้อยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชนที่ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง หรือผู้ที่ประสงค์จะร่วมดำเนินกิจกรรมกับการเคหะแห่งชาติในการจัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือซื้อ และประกอบธุรกิจเกี่ยวกับ การก่อสร้าง อาคารหรือจัดหาที่ดิน การปรับปรุง รื้อ หรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรม เพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้น

การดำเนินงานขององค์การ

การเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินงานตามภารกิจ ภายใต้พระราชบัญญัติการเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย รวมตลอดถึงจัดให้มีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง และพัฒนาบรรดาเคหะดังกล่าว รวมทั้งพัฒนาการอยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

2. ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชน ผู้ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง/ บุคคลหรือร่วมมือกับนิติบุคคลผู้ประสงค์จะร่วมดำเนินการกับการเคหะแห่งชาติ

3. จัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือ ซื้อ
 4. ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร หรือจัดหาที่ดิน
 5. ปรับปรุง รื้อ หรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรม เพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้น
 6. ประกอบกิจการอื่นที่สนับสนุนหรือเกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น
- วิสัยทัศน์**
- “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุมชนและเมืองเพื่อความมั่นคงทางสังคม”

พันธกิจ

1. พัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับประชาชนผู้มีรายได้น้อยและปานกลางให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
3. พัฒนาเมืองให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี
4. บริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดมูลค่าเพิ่มและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ บริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร
6. พัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

1. นโยบายรัฐบาลด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.1 จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี โดยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2551 รัฐบาลจะนำดำเนินนโยบายหลักในการบริหารประเทศ นโยบายด้านสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประเด็นนโยบายเกี่ยวข้องกับการเคหะแห่งชาติ ดังนี้

1.2 นโยบายสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เร่งรัดปรับปรุงแก้ไขปัญหาคุณภาพการอยู่อาศัย คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะชุมชนผู้มีรายได้น้อยให้ดียิ่งขึ้น โดยปรับปรุงคุณภาพและขยายการให้บริการสาธารณสุขไปทั่วถึง ปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐด้านการเคหะ และการอยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของชุมชน ผู้มีรายได้น้อยให้ดียิ่งขึ้น

2. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานใน 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

2.1 การพัฒนาสวัสดิการสังคมและสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิต กลุ่มเป้าหมายมีโอกาสเข้าถึงการคุ้มครองและสวัสดิการอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่

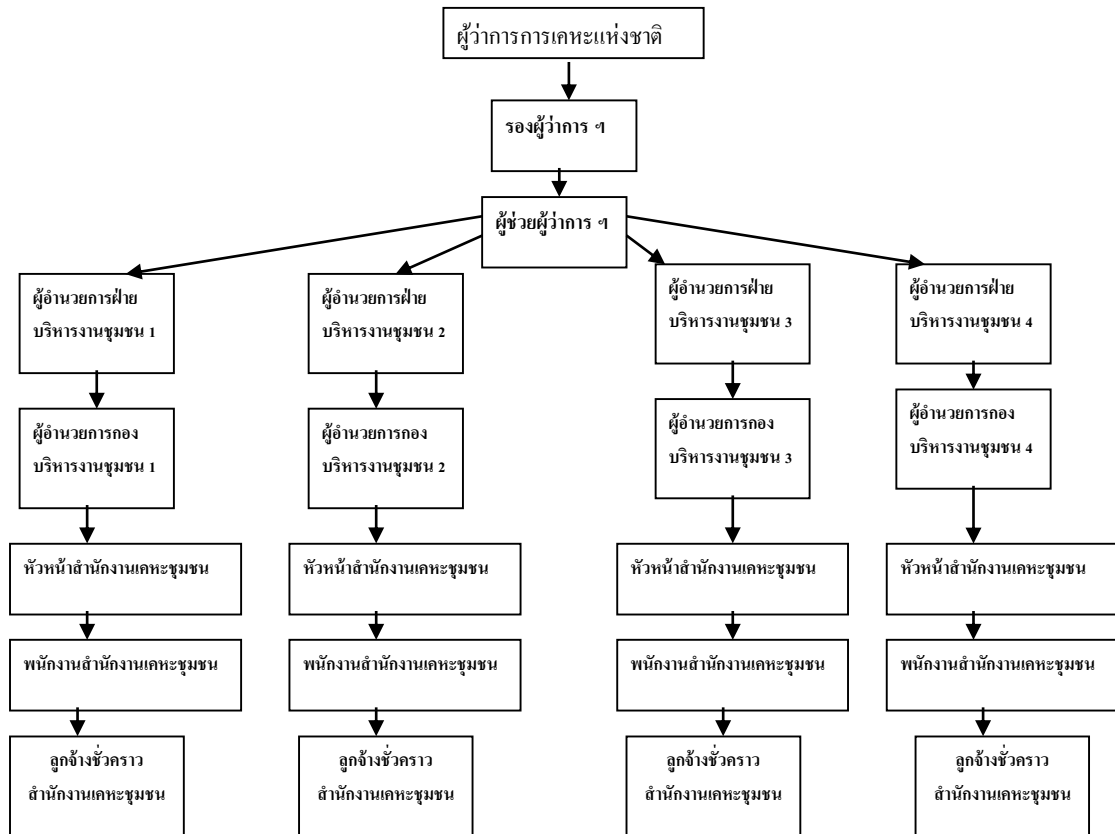
2.2 ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม โดยประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองและป้องกันปัญหาทางสังคม รวมทั้งประชาชนกลุ่มเป้าหมายและชุมชนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.3 เสริมพลังและสร้างการมีส่วนร่วม โดยกลุ่มเป้าหมายและชุมชนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2.4 ส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาคประชาชนและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการบริหารราชการแผ่นดิน

3. แนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐ (Statement of directions: SOD) ที่มีต่อการเคหะแห่งชาติ การเคหะแห่งชาติเป็นรัฐวิสาหกิจที่กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นในฐานะผู้แทนของรัฐ ดังนั้นการเคหะแห่งชาติจึงต้องปฏิบัติตามแนวนโยบายของผู้ถือหุ้น/ ภาครัฐ (Statement of directions: SOD) ซึ่งเป็นแนวนโยบายที่จัดทำขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะหน่วยงานที่พิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการลงทุนของรัฐวิสาหกิจ และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการเคหะแห่งชาติ

โครงสร้างการเคหะแห่งชาติ



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารงานภายในการเคหะแห่งชาติ (การเคหะแห่งชาติ, 2555)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตามปัจจัยลักษณะบุคคล และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 370 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และแบบง่าย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคาร กสิกรไทยมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตาม เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

พนมพร แสนมีมา (2547) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้น และรายได้ 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.88 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.84 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.69 ปัจจัยด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับ 26 ค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.24 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยค่าเฉลี่ย 2.13 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ อายุ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้น และรายได้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนสวัสดิการและรางวัลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

ปัญญา จันรอด (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต3 โดยรวมและปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อยยกเว้นแรงจูงใจในปัจจัยในปัจจัยจูงใจ ด้านความรู้สึกละอาย ด้านเนื้องาน แตกต่างกันในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรู้สึกละอาย แตกต่างกันในระดับมาก นอกนั้นแตกต่างกัน

ในระดับปานกลาง 4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย แตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยจูงใจด้านความรู้สึกรับ และด้าน ความรับผิดชอบ แตกต่างกันในระดับมาก ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน แตกต่างกันในระดับน้อย นอกนั้นแตกต่างกันในระดับ ปานกลาง

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน ใน 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของ งาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ณัฐฐิยา จุลวณิช (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธ บริการทหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธ บริการทหาร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัย สวนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปี ที่รับราชการ ชั้นยศ เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุง ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก สำหรับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีเพศ อายุ การศึกษา จำนวนปี ที่รับราชการ และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีชั้นยศ ต่างกัน พบว่า มีปัจจัยจูง ใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ด้านปัจจัยจูงใจ คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการ

อุมารวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจใช้ เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ/ ศรัทธาในงาน และความพยายาม/ ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไป และความกระตือรือร้น อยู่ ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรอง แห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจสูงกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าสายการปฏิบัติการ โดยเจ้าหน้าที่ในสายงานฝ่ายข่าวกรองจะมี แรงจูงใจสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ และปัจจัยความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการ ความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน

นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการมีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายใน หน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

พงษ์พิชญ ภัคศิณรงค์ (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูบัตร์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษา

ระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากใน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล

ศุภวรรณ รัตน โอภาส (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประชากรทั้งหมด จำนวน 357 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของ โรงแรมเอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา จำนวน 186 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง Simple random sampling โดยการใช้ตารางเลขสุ่ม (Random number) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แยกวิธีการทดสอบโดยทดสอบตามลักษณะของข้อมูล คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทดสอบโดยใช้ ค่าไคสแควร์ (Chi-square) สถานภาพสมรส และ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุการทำงานทดสอบโดยหา ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า ทั้งอายุ และอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ

ประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและพนักงานครู จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 203 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน และพนักงานครู จำนวน 191 คน โดยวิธีการสุ่ม แบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

วรารพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก โดยพบว่า การกระตุ้น โดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ และขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจ มาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน

บุษบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน กิ่งอำเภอนิคมนพัฒนา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน กิ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับ การศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนใน โรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมนพัฒนา จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัย ได้ยึดเอาทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล และด้านคุณค่าของรางวัล สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามระดับ การศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วาสนา พัฒนานันทชัย (2553) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วน ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/ สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไป ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ
ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และ
ประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ
25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี
และสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษา
สูงสุดพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญา
ตรีมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับมัธยม
ปลาย/ ปวช. ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตาม
รายได้พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มี
ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์
การทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน
บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม
อยู่ในระดับมาก 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่ อยากให้
ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า การมีปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงานแต่ เนื่องจาก
บุคลากร ทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์
ส่วนตน และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์จูงใจเหมือนกัน
ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกว่ามีมั่นคงกับอาชีพ แม้เรื่องสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล
ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่อง ไม่มี หรือไม่พอจ่ายในบางปี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวในการเคหะแห่งชาติจำนวน 180 คน (การเคหะแห่งชาติ, 2557)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างชั่วคราวในการเคหะแห่งชาติ จำนวน 327 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้ ดังนี้

การใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มที่ยอมรับได้

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

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{327}{1 + 327(0.05)^2}$$

$$n = 180 \text{ คน}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ มีจำนวน 180 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งแทนค่าตามสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{(\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม})}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าตามสูตร จะสามารถแสดงกลุ่มตัวอย่างได้ดังตารางที่ 2 หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลูกจ้างชั่วคราวแยกตามสังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ปฏิบัติงานส่วนกลาง (กทม.)	97	$\frac{180 \times 97}{327}$
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1	52	$\frac{180 \times 52}{327}$
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2	53	$\frac{180 \times 53}{327}$
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3	53	$\frac{180 \times 53}{327}$
ฝ่ายบริหารงานชุมชน 4	72	$\frac{180 \times 72}{327}$
รวม	327	180

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating scale) เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ จำนวนได้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหาร
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ด้านรายได้และค่าตอบแทน

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
| มีแรงจูงใจในระดับมาก | ให้ 4 คะแนน |
| มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง | ให้ 3 คะแนน |
| มีแรงจูงใจในระดับน้อย | ให้ 2 คะแนน |
| มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยและกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถาม โดยเปรียบเทียบกับแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และค่าตอบแทน

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ใน การเคหะแห่งชาติ และตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นางชนวรรณ ยิ้มสง่า รองผู้อำนวยการกองบริหารงานชุมชนภูมิภาค 1

3.3 นายภูมิภัทร ไพโรจน์ภักดิ์ หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนจันทบุรี

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับลูกจ้างชั่วคราว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของ แบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของ เครื่องมือโดยภาพรวมเท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำการวิจัยกับผู้ผู้อำนวยการกองบริหารงาน ชุมชนภูมิภาค 1 และหัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชน การเคหะแห่งชาติด้วยตนเอง

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากลูกจ้างชั่วคราว ของการเคหะแห่งชาติ ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยส่งแบบสอบถามไปยังลูกจ้าง ชั่วคราวการเคหะแห่งชาติให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

3. จำนวนแบบสอบถาม 180 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบถามถูกต้องได้ทั้งหมด 180 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยคั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยใช้ วิธีการประมวลผลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ และสำหรับตอนที่ 3 นำมาเรียบเรียงเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกที่ใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่และร้อยละ
2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion reference) กรณีนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด, มีแรงจูงใจในระดับมาก, มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง, มีแรงจูงใจในระดับน้อย และมีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด ซึ่งการหาค่าระดับเกณฑ์การแปลผล โดยมีวิธีการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวของการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ จำนวน 180 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (180 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	65	36.11
หญิง	115	63.89
รวม	180	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	42	23.33
26-35 ปี	80	44.44
36-45 ปี	39	21.67
46- 50 ปี	16	8.89
51 ปีขึ้นไป	33	1.67
รวม	180	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (180 คน)	ร้อยละ (100.00)
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 6-ปวส.	72	40.00
ปริญญาตรี	106	58.89
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.11
รวม	180	100.00
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ตั้งแต่ 1-5 ปี	60	33.33
ตั้งแต่ 6-10 ปี	80	44.44
ตั้งแต่ 11-15 ปี	29	16.11
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	11	6.11
รวม	180	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.89 และเพศชาย ร้อยละ 36.11 ซึ่งมีอายุ 26-35 ปี มากที่สุด ร้อยละ 44.44 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.33, 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.67, 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.89 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.89 รองลงมา คือมัธยมศึกษาปีที่ 6-ปวส. คิดเป็นร้อยละ 40.00 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.11 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา คือ ตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33, ตั้งแต่ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.11 และ ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.11

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ความสำเร็จในการ ทำงานจูงใจให้ท่านอยาก ทำงานมากยิ่งขึ้น	17 (9.44)	82 (45.56)	74 (41.11)	6 (3.33)	1 (0.56)	3.60	0.73	มาก	3
2. ท่านทำงานเลยเวลา เพื่อทำงานให้เสร็จแม้ว่า จะไม่ได้ค่าล่วงเวลา	13 (7.22)	98 (54.44)	58 (32.22)	9 (5.00)	2 (1.11)	3.62	0.74	มาก	2
3. ท่านมีความภาคภูมิใจ กับตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	22 (12.22)	82 (45.56)	72 (40.00)	3 (1.67)	1 (0.56)	3.67	0.73	มาก	1
	ภาพรวม					3.63	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4-2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.62$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.73$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่ได้ค่าล่วงเวลา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.74$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ความสำเร็จในการทำงานจูงใจให้ท่านอยากทำงานมากยิ่งขึ้น พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.73$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับ นับถือ

ด้านสถานะอาชีพและการ ได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ท่านรู้สึกว่าการ ผู้บังคับบัญชามักจะ ยกย่องหรือให้เกียรติ ท่านเสมอ	3 (1.67)	62 (34.44)	98 (54.44)	17 (9.44)	-	3.28	0.65	ปาน กลาง	3
2. ท่านรู้สึกพอใจอย่าง มากในการยอมรับใน ด้านตำแหน่งหน้าที่การ งานจากเพื่อนร่วมงาน ของท่าน	6 (3.33)	65 (36.11)	99 (55.00)	10 (5.56)	-	3.37	0.64	ปาน กลาง	2
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็น อาชีพที่มีเกียรติและได้รับ การยอมรับในสังคม	8 (4.44)	66 (36.67)	98 (54.44)	7 (3.89)	1 (0.56)	3.41	0.67	ปาน กลาง	1
ภาพรวม						3.35	0.51	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-3 ผลการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงงใจในด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.51$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใจ ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.65$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.64$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.65$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	8 (4.44)	75 (41.67)	82 (45.56)	14 (7.78)	1 (5.56)	3.41	0.72	ปานกลาง	1
2. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	6 (3.33)	67 (37.22)	95 (52.78)	11 (6.11)	1 (0.56)	3.37	0.68	ปานกลาง	2
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ	8 (4.44)	56 (41.11)	98 (54.44)	16 (8.89)	2 (1.11)	3.29	0.74	ปานกลาง	3
	ภาพรวม					3.35	0.57	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.57$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.72$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.68$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.74$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	5 (2.78)	73 (40.56)	93 (51.67)	9 (5.00)	-	3.41	0.63	ปานกลาง	1
2. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	7 (3.89)	75 (41.67)	84 (46.67)	13 (7.22)	1 (0.56)	3.41	0.71	ปานกลาง	2
3. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ	9 (5.00)	68 (37.78)	82 (45.56)	19 (10.56)	2 (1.11)	3.35	0.78	ปานกลาง	3
	ภาพรวม					3.39	0.57	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงงใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับพอใจ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.63$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.63$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.71$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.78$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	10 (5.56)	54 (30.00)	99 (55.00)	16 (8.89)	1 (0.56)	3.31	0.73	ปานกลาง	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	6 (8.89)	56 (31.11)	86 (47.78)	21 (11.67)	1 (0.56)	3.36	0.82	ปานกลาง	1
3. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	14 (7.78)	45 (25.00)	90 (50.00)	28 (15.56)	3 (1.67)	3.22	0.86	ปานกลาง	3
	ภาพรวม					3.30	0.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-6 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.64$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ได้ดังนี้

ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.82$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, SD = 0.73$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22, SD = 0.86$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	11 (6.11)	90 (50.00)	74 (41.11)	5 (2.78)	-	3.59	0.65	มาก	3
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	12 (6.67)	96 (53.33)	72 (40.00)	-	-	3.67	0.58	มาก	2
3. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	9 (5.00)	90 (50.00)	76 (42.22)	2 (1.11)	-	4.28	5.26	มาก	1
ภาพรวม						3.85	1.81	มาก	

จากตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85, SD = 1.81$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, SD = 5.26$) ประชาชนให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เช่น การศึกษาต่อ
ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.58$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.65$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับ
ที่ 3

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ ความสามารถใน การบริหารงาน	27 (15.00)	83 (46.11)	65 (36.11)	5 (2.78)	-	3.73	0.74	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาให้ ความเป็นธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน	3 (1.67)	90 (50.00)	65 (36.11)	19 (10.56)	3 (1.67)	3.39	0.77	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความ คุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน	15 (8.33)	70 (38.89)	84 (46.67)	11 (6.11)	-	3.49	0.74	ปาน กลาง	2
ภาพรวม						3.54	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4-8 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะ
แห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.56$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.74$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญ
เป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.74$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.77$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	15 (8.33)	76 (42.22)	85 (47.22)	4 (2.22)	-	3.57	0.68	ปานกลาง	3
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	27 (15.00)	91 (50.56)	60 (33.33)	2 (1.11)	-	3.80	0.70	มาก	1
3. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	26 (14.44)	80 (44.44)	70 (38.89)	4 (2.22)	-	3.71	0.74	มาก	2
ภาพรวม						3.69	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4-9 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.57$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.70$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.74$) ประชาชนให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.68$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน	32 (17.78)	93 (51.67)	53 (29.44)	2 (1.11)	-	3.86	0.71	มาก	1
2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	22 (12.22)	95 (52.78)	62 (34.44)	1 (0.56)	-	3.77	0.66	มาก	2
3. เครื่องมือ และวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน	28 (15.56)	76 (42.22)	69 (38.33)	7 (3.89)	-	3.69	0.78	มาก	3
ภาพรวม						3.77	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-10 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.52$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.71$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.66$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งานพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.78$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านรายได้และค่าตอบแทน

ด้านรายได้และ ค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ ได้รับพอเพียงกับค่าครอง ชีพในปัจจุบัน	9 (5.00)	28 (15.56)	109 (60.56)	33 (18.33)	1 (0.56)	3.06	0.75	ปาน กลาง	1
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันเหมาะสมกับ งานที่รับผิดชอบ	2 (1.11)	29 (16.11)	114 (63.33)	35 (19.44)	-	2.99	0.63	ปาน กลาง	2
3. ท่านคิดว่าระดับ เงินเดือนของท่านได้รับ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา	3 (1.67)	23 (12.78)	99 (55.00)	43 (23.89)	12 (6.67)	2.78	0.81	ปาน กลาง	3
	ภาพรวม					2.95	0.62	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-11 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในด้านรายได้และค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.62$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.75$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.63$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 0.81$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ภาพรวมในด้านต่าง ๆ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.63	0.62	มาก	4
ด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับนับถือ	3.35	0.51	ปานกลาง	7
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.35	0.57	ปานกลาง	8
ด้านความรับผิดชอบ	3.39	0.57	ปานกลาง	6
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.30	0.64	ปานกลาง	9
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.85	1.81	มาก	1
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.56	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.57	มาก	3
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.77	0.52	มาก	2
ด้านรายได้และค่าตอบแทน	2.95	0.62	ปานกลาง	10
ภาพรวม	3.48	0.34	มาก	

จากตารางที่ 4-12 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่าโดยภาพรวมลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.34$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, $SD = 1.81$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $SD = 0.52$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.57$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.62$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.56$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.57$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

ด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.51$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 7

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.57$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 8

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.64$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 9

ด้านรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.62$) ลูกจ้างชั่วคราวให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 10

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	65	3.5128	0.39103	0.839	0.403
หญิง	115	3.4655	0.30804		

จากตารางที่ 4-13 ผลการทดสอบด้วยค่า t-test เพศของลูกจ้างชั่วคราวต่างกันลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 2 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.579	0.145	1.258	0.288
ภายในกลุ่ม	175	20.188	0.115		
รวม	179	20.697			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-14 ผลการทดสอบด้วยค่า One-way ANOVA ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งชาติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 3 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.014	0.007	0.061	0.941
ภายในกลุ่ม	177	20.682	0.117		
รวม	179	20.697			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-15 ผลการทดสอบด้วยค่า One-way ANOVA ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งชาติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.295	0.098	0.850	0.469
ภายในกลุ่ม	176	20.401	0.116		
รวม	179	20.697			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-16 ผลการทดสอบด้วยค่า One-way ANOVA ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งชาติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวของการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างชั่วคราวในการเคหะแห่งชาติจำนวน 327 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราว (เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว และหากพบที่มีความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี มากที่สุด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ
ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก คือ นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และระดับต่ำสุด คือ องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

2.2 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก คือ หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และระดับต่ำสุด คือ เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และต่ำที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน

2.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ รองลงมา คือ ท่านทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่ได้ค่าล่วงเวลา และระดับต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการทำงานจูงใจให้ท่านอยากทำงานมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน และระดับต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

2.6 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่น

ปฏิบัติไม่ได้ รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และระดับต่ำสุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ

2.7 ด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในด้านตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน และระดับต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามักจะยกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ

2.8 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และระดับต่ำสุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ

2.9 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และระดับต่ำสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม

2.10 ด้านรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และระดับต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา

3. จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ พบว่า

3.1 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

3.2 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3.4 ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติในภาพรวม พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การเคหะแห่งชาติ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน ลูกจ้างชั่วคราวสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี และมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน จึงส่งผลให้ลูกจ้างชั่วคราวในการเคหะแห่งชาติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ที่พบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการ ทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเนื่องจากมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ในหน่วยงาน หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน ลูกจ้างชั่วคราวจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้สึกว่าการเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งมีความมั่นคงมากกว่าหน่วยงานเอกชน และในด้านสถานที่ทำงานมีการแบ่งเป็นสัดส่วนและจัดอย่างเป็นระเบียบ ไม่แออัด ช่วยก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ

ทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ตามความคิดเห็นของผู้วิจัย ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเคหะชุมชน การเคหะแห่งชาติ ส่วนมากจะเป็นคนในพื้นที่ ตามแต่ละจังหวัด ทำให้รู้จักและคุ้นเคยกับพื้นที่ทำงาน จึงทำให้จะเป็นผู้แนะนำงานกับพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและลูกจ้างชั่วคราวมีความภูมิใจที่เป็นผู้ฝึกสอนงานให้กับพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินสวนพระมหากษัตริย์ พบว่า ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย ลูกจ้างชั่วคราวสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา จึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างชั่วคราวมีความคิดเห็นว่าวิธีการสั่งการของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเหมาะสม และเอาใจใส่ในการทำงานเป็นอย่างดี ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว สอดคล้องกับการศึกษาของ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นของผู้วิจัยในด้านนี้ ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจที่

ได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ เนื่องจาก ลูกจ้างชั่วคราวบางคนปฏิบัติงาน ณ สำนักงานเลขาธิการมานานมากกว่า 10 ปี ทำให้จะได้รับมอบหมายงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ แต่บางครั้งงานนั้นก็ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

7. ด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ผลงานของลูกจ้างชั่วคราวได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นที่ลูกจ้างชั่วคราวเสนอ และกล่าวขยของชมเชย ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวน้อยเกินไป เนื่องจากยังยึดติดกับแนวคิดของตนเองมากเกินไป และผู้บังคับบัญชาบางท่านเป็นผู้ชายจึงไม่มีการกล่าวขยของชมเชย มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินสวนพระมหากษัตริย์ พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นของผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในด้านลูกจ้างชั่วคราวมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในด้านที่มากที่สุดเนื่องจากลูกจ้างได้รับการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับศุภวรรณ รัตนโอกาส (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา พบว่า พนักงานโรงแรมเอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

9. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น แต่ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน การมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ยังไม่เป็นธรรมมากนัก เพราะยังเน้นที่พนักงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สิน

ส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

10. ด้านรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าเงินเดือนของลูกจ้างชั่วคราวมีความเหมาะสมกับงานที่ลูกจ้างชั่วคราวรับผิดชอบอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา พบว่า พนักงานโรงแรม เอ-วันเดอะรอยัลครุส พัทยา มีแรงงใจในด้านรายได้และค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ โดยการนำข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างชั่วคราวมาทดสอบหาความแตกต่างกับแรงงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ซึ่งเป็นการทดสอบทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มี เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีเพศต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเพศของลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกัน มีแรงงใจและความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าเพศที่ต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีอายุ แตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตที่ผู้ที่อายุมากกว่าได้พบเห็นหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า รวมถึงสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลจึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุต่างกัน แรงงใจในการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มี แรงงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะถึงแม้ว่าลูกจ้างชั่วคราว

จะจบการศึกษาในระดับใดก็ตาม การแข่งขันกันด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ชั้นเงินเดือน ลูกจ้างชั่วคราวมีความกระตือรือร้นเร่งปฏิบัติหน้าที่กันอย่างเต็มที่ ลูกจ้างชั่วคราวที่มีการศึกษาระดับใดก็ตามก็สามารถสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาได้เช่นกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ต่างกัน ไม่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันจึงส่งผลให้ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ในการเคหะแห่งชาติในภาพรวมด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

ลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และอันดับระดับน้อยสุดคือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มี เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการเคหะแห่งชาติ ไม่แตกต่าง จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ทางการเคหะแห่งชาติ ควรเพิ่มนโยบายพัฒนาและฝึกฝนศักยภาพของลูกจ้างชั่วคราว ด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน อบรม ประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสำนักงานเคหะชุมชน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้าง

ชั่วคราวเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับองค์กรซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดความรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างพนักงานประจำกับลูกจ้างชั่วคราว

2. ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทางการเคหะแห่งชาติควรมีการสร้าง ความมั่นใจให้กับลูกจ้างชั่วคราวในด้านความมั่นคงของสถานะอาชีพเพื่อให้ ลูกจ้างชั่วคราวได้ ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านรายได้และค่าตอบแทน การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงที่พักในการเดินทางไปสัมมนาควรให้ ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิเบิกค่าเดินทางและเบี้ยเลี้ยงในปริมาณเทียบเท่ากับพนักงานประจำ เพื่อเป็น การสร้างขวัญและแรงจูงใจให้ลูกจ้างชั่วคราวมีกำลังใจในการอยากจะเดินทางไปสัมมนาเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทางการเคหะแห่งชาติ ควรมีการ ประเมินผลการปฏิบัติของลูกจ้างชั่วคราวแบบเดียวกับที่ใช้ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานประจำเพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวมีความรู้สึกถึงความเท่าเทียมกันระหว่างพนักงานประจำ และลูกจ้าง ชั่วคราว

3. ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการมอบหมายงานลูกจ้างชั่วคราวให้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญของลูกจ้างชั่วคราวแต่ละคน และพิจารณามอบหมาย ภาระงานให้ลูกจ้างชั่วคราวได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม และมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซาก จำเจ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการด้านสวัสดิการ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติของลูกจ้างชั่วคราวเพื่อ จะได้ทราบข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กาญจนา ตรีรัตน์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การเคหะแห่งชาติ. (2557, 31 ตุลาคม). *ข้อมูลรายงานจำนวนผู้ปฏิบัติงานแยกตามสังกัด*. คำสั่งการเคหะแห่งชาติที่ ข. 089/ 2557.
- การเคหะแห่งชาติ. (2555, 9 กุมภาพันธ์). *โครงสร้างการบริหารงานภายในการเคหะแห่งชาติ*. คำสั่งการเคหะแห่งชาติ ที่ จ. 047/ 2555.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาล*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชลिया ด่านทิพารักษ์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐธิยา จุลวัจนะ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). *พฤติกรรมองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- นิธิเมธ หัสไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอ นิคมพัฒนา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสงค์ ภาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปัญญา จันรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์พิชญ์ ภัคดิณรงค์. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พนมพร แสนมีมา. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *องค์การและการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เบอร์เน็ท.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2545). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: เอส. แอนด์. จี.กราฟฟิค.
- รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัด ธนาคารออมสินเขตบางแค*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินสวนพระมหากษัตริย์*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547) *แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศรัณญา บัวสุวรรณ. (2553). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของโรงพยาบาลเมืองชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริโสภาคย์ นูรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ-วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริพร อำไพศรี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุพัตรา เพชรมณี. (2529). *อิทธิพลของการจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free press.
- Herzberg, F. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

McClelland, D. C. (1961). *The achievement society*. New York: The Free Press.

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Tosi, H. L. & Carroll, S. J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นการวิจัยเพื่อนำข้อมูลที่ได้ มานำเสนอเพื่อปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ การกรอกแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับไม่เผยแพร่ให้มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่านที่เป็นจริง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 25 ปี

2) 26- 35 ปี

3) 36-45 ปี

4) 46-50 ปี

5) 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1) มัธยมศึกษาปีที่ 6-ป.ว.ส.

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.) ตั้งแต่ 1-5 ปี

2.) ตั้งแต่ 6-10 ปี

3.) ตั้งแต่ 11-15 ปี

4.) ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว การเคหะแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลง ใน ช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	ข้อความ	แรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1	ความสำเร็จในการทำงานจูงใจให้ท่าน อยากทำงานมากยิ่งขึ้น					
2	ท่านทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จ แม้ว่าจะไม่ได้ค่าล่วงเวลา					
3	ท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
ด้านสถานะอาชีพและการได้รับความยอมรับนับถือ						
4	ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชามักจะยกย่อง หรือให้เกียรติท่านเสมอ					
5	ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับใน ด้านตำแหน่งหน้าที่การงานจากเพื่อน ร่วมงานของท่าน					
6	งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและ ได้รับการยอมรับในสังคม					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
7	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์					
8	ท่านมีโอกาสดแสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
9	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำ ท่าย และน่าสนใจ					

ข้อ ที่	ข้อความ	แรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านความรับผิดชอบ						
10	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่น ปฏิบัติไม่ได้					
11	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
12	งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
13	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ					
14	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรใน การพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					
15	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมี ความเป็นธรรม					
ด้านนโยบายและการบริหาร						
16	องค์กรของท่านมีนโยบายในการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
17	องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
18	นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่าน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน					

ข้อ ที่	ข้อความ	แรงจูงใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
20	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
ด้านความรับผิดชอบ						
21	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
22	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน					
23	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
24	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง						
25	หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน					
26	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
27	เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
ด้านรายได้และค่าตอบแทน						
28	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
29	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					

ข้อ ที่	ข้อความ	แรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
30	ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านได้รับ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา					

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้