บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงจูงใจในและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก เขตจังหวัดสมุทรปราการนั้น แบ่งออกได้เป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
   1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   1.2 แหล่งที่มาของการจูงใจ
   1.3 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวความคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

การให้ความหมายของแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจมี ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2517, หน้า 414) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความพยายามที่จะแสดงออก หรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ

เสนาะ ติเยาว์ (2543, หน้า 208) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์การ หรืออีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือจูงใจนั้น

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

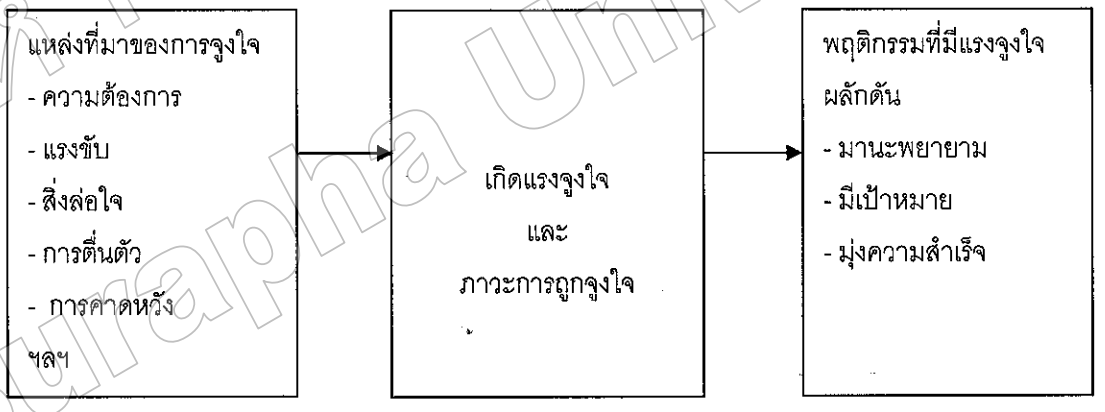
มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

วรนาถ แสงมณี (2547, หน้า 3-6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคคล การนำเสนอทิศทางที่จะนำพนักงานไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนกระทั่งสามารถโน้มน้าวจิตใจให้เขาปฏิบัติตามได้แม้ว่าพนักงานผู้นั้นจะต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคมากสักเพียงใดก็ตาม

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความต้องการแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคคลในการนำไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการกระทำและแสดงออกของ ความเต็มใจ ความยินดี ความเพียรพยายาม เพื่อที่จะทำให้การทำงานบรรลุสู่เป้าหมาย

2. แหล่งที่มาของแรงจูงใจ

ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ (2545, หน้า 210) ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของแรงจูงใจว่าพฤติกรรมการจูงใจของบุคคลที่มานะอดทน มีทิศทาง มุ่งสู่ความสำเร็จ มักเกิดจากพลังผลักดันบางแหล่งหรือหลายแหล่งที่มาประสมประสานกัน ประกอบด้วยความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมาย ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 แหล่งที่มาแรงจูงใจ (ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ, 2545, หน้า 210)

จากภาพที่ 2-1 จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีที่มาจากหลายแหล่ง แต่ละแหล่งจะผสมผสานกันก่อให้เกิดแรงจูงใจและภาวะการจูงใจ ส่งผลให้บุคคลกระทำการอย่างมานะพยายาม มีเป้าหมาย มุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะกล่าวถึงแหล่งที่มาของแต่ละแหล่ง มีองค์ประกอบ ดังนี้

ความต้องการ (Needs) เป็นภาวะที่บุคคลขาดสมดุลย์ ทำให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้กลับเข้าสู่สมดุลย์ อาจแบ่งความต้องการในมนุษย์โดยสังเขปได้ 2 อย่าง คือ ความต้องการทางกาย (Physical Needs) เช่น ต้องการกิน ดื่ม หายใจ ขับถ่าย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ของเสีย พักผ่อน เป็นต้น กับความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ความรัก ความยอมรับ การยกย่อง อิสรภาพ และการได้รับความสำเร็จในชีวิต

แรงขับ (Drives or Activation) เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจเกิดจากความหิว กระหาย หรือความขาดทางร่างกายของบุคคล ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างเข้มข้นเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือสนองความขาดนั้นอย่างมีทิศทาง เช่น สัตว์ที่ถูกขังให้ขาดน้ำนาน ๆ จะวิ่งไปหาน้ำมากกว่าอาหารหรือเพศตรงข้าม

สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งเร้าที่ชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จัดเป็นแรงจูงใจภายนอกตัว อาจเป็นเงื่อนไขว่าถ้าทำอะไรแล้วจะได้รางวัลอย่างไร หรือได้รับการยกย่องอย่างไร ซึ่งอาจจะเป็นเครื่องมืออีกประการหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจ

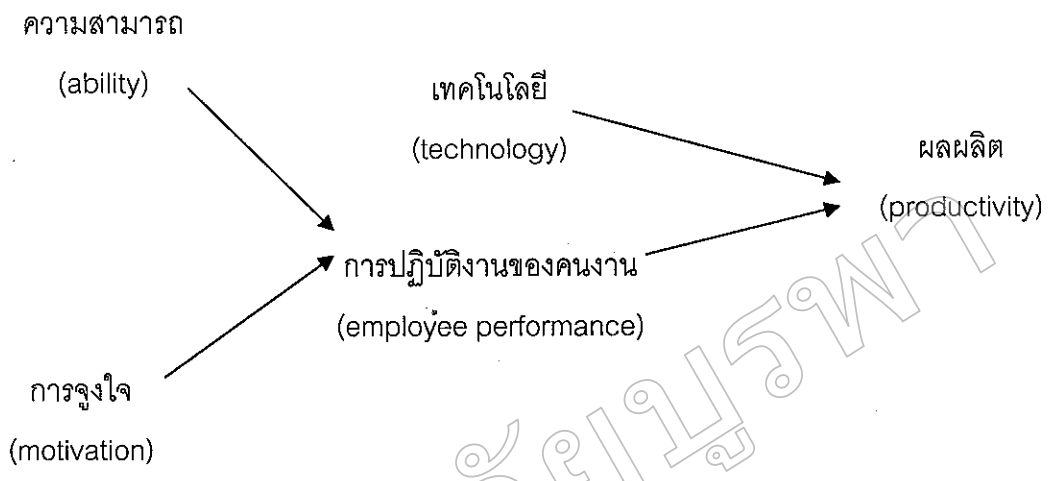
การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม เช่น นักกีฬาที่อุ่นเครื่องพร้อมเล่นกีฬา สมองพร้อมที่จะคิด ขาพร้อมที่จะเดิน เป็นต้น

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการพยากรณ์หรือตั้งความหวังล่วงหน้าของบุคคลสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากผลการกระทำ นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ทำให้บุคคลมีกำลังใจทำงานให้ได้ผลดี เพราะตระหนักว่าถ้าทำแล้ว เขาจะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง

3. แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน

สมพงษ์ เกษมสิน (2517, หน้า 422) กล่าวว่า แรงจูงใจมีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคนงาน ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณสูงต่ำเพียงไร แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมาก มีการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์แผนภาพการผลิต (Productivity Diagram) ได้เป็นที่ยอมรับว่า ผลผลิตขึ้นอยู่กับทั้งผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างและเทคโนโลยี (Technology) กับเป็นที่ยอมรับกันว่า ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการจูงใจ (Motivation) และความสามารถของลูกจ้าง (Ability) ด้วย ซึ่งแสดงเป็นแผนภูมิรูปได้ดังภาพที่ 2-2

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University



ภาพที่ 2-2 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของคน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2517, หน้า 422)

นอกจากนี้ ปราณี รามสูต และจำรัส ด้วงสุวรรณ (2545, หน้า 226 - 227) ยังได้กล่าวถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้อื่น ดังนี้

ทำความเข้าใจความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แล้วนำความต้องการนั้นมาเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นบุคคลให้ทำงานให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ และให้ผลตอบแทนตามผลงานของผู้ปฏิบัติ

สร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานตื่นตัวในระดับพอดี ไม่ให้เฉื่อยชาเกินไปหรือกลัวจัดเครียดจัด เกร็งเกินไปจนทำงานไม่ได้ดี

ให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างความคาดหวังที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้มีความเป็นไปได้ที่เมื่อพยายามแล้วจะบรรลุผลตามต้องการ และให้ตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มุ่งมั่นทำงานด้วยความพอใจ

สร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน โดยให้มองเห็นคุณค่าของงาน ศรัทธาสิ่งที่ทำ และให้ได้ตระหนักว่าเมื่องานนั้นสำเร็จจะส่งผลดีต่อใครอย่างไร

เลือกวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายที่อาจจะดีมากหรือดีน้อย แต่วิธีที่น่าจะเหมาะสมคือการมองผู้ปฏิบัติงานในแง่ดีไว้ก่อน แล้วแสดงการยอมรับ ให้แรงเสริม ให้เกียรติ ไม่ใช้วิธีข่มขู่บังคับหรือกวดขันมากเกินไปซึ่งเป็นลักษณะของการมองมนุษย์ในแง่ลบ และทำให้ลดแรงจูงใจในการทำงานของบางคนลงไป

พยายามส่งเสริมปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านการบำรุงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ด้วยความพอใจ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงานโดยให้ข้อมูลย้อนกลับในผลงานของเขา ผู้ทำงานบางคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง บางที่เรื่องเงินก็มิใช่สิ่งจูงใจสูงสุด หากแต่ต้องการให้ผลงานของเขาเป็นที่ปรากฏแก่ผู้อื่น และพอใจถ้าได้รับทราบว่าผลงานดี

ให้แรงเสริมกับพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเป็นรางวัล คำชม เกียรติตำแหน่ง โดยเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

ยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ปรากฏแก่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เพื่อให้เป็นตัวแบบแก่ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ และเสริมสร้างกำลังใจแก่คนเหล่านั้นว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2541, หน้า 158 - 162) ได้นำแนวความคิดและการศึกษาที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ คือ แนวคิดและการศึกษาเรื่องความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ โดยมาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม เชื่อว่าคนทุกคนมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมอยู่เสมอ ถือว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับที่ให้มนุษย์เจริญเติบโตและพัฒนา มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ออกเป็น 5 ประเภท คือ

ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดการกระตุ้นให้คนมีกิจกรรม ขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love and Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่าเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าตนเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง ตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาตามศักยภาพของตน (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเองมีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายน่าตื่นเต้น

มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำไปสูง เริ่มจากความต้องการทางสรีระซึ่งเชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันรุนแรงที่สุด ถ้าความต้องการนี้ขาดจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จึงจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาพที่ 2-3 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541, หน้า 160)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, n.d. Cited in Spector, 2000, p. 179) สร้างทฤษฎีในปี ค.ศ. 1969 มักเรียกทฤษฎีนี้ย่อ ๆ ว่า "ทฤษฎี อี.อาร์.จี" โดยอธิบายว่าความต้องการของมนุษย์ มี 3 ประการ ซึ่งไม่เป็นลำดับขั้นว่าจะต้องเกิดอย่างใดก่อน ทุกประการอาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมได้ทุกขณะ ความต้องการทั้ง 3 ประการมีดังนี้

1. ต้องการคงชีวิต (Existence Need: E) ความต้องการในส่วนนี้ เป็นปัจจัยสำคัญของการมีชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ ความต้องการทางสรีระ เช่น สิ่งของ อาหาร น้ำ อากาศ และความมั่นคง

2. ต้องการสัมพันธภาพ (Related Need: R) ความต้องการในส่วนนี้ คือ ความต้องการทางสังคม ต้องการมีกลุ่มมีพวก ต้องการการยอมรับ ต้องการความเข้าใจอันดีกับครอบครัว เพื่อน ผู้ร่วมงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. ต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need: G) ความต้องการส่วนนี้ คือ ต้องการเพิ่มความสามารถและใช้ความสามารถ ต้องการเกียรติ ตำแหน่ง สถานะ ฯลฯ

วูร์ม (Vroom, n.d. Cited in Woolfolk, 1998, p. 388) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มปัญญานิยม เขาอธิบายเรื่องแรงจูงใจโดยเน้นความสำคัญที่ความคาดหวัง (Woolfolk, 1998, p. 388) และเห็นว่า ความคาดหวังจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากคาดหวังไว้สูงแรงจูงใจของผู้นั้นก็จะสูงด้วย ความคาดหวังเป็นความคิดของบุคคลอันเป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน หากความ คาดหวังของผู้นั้นไปสอดคล้องกับค่านิยมของเขาด้วยก็จะยิ่งเพิ่มแรงจูงใจได้มากขึ้น และการที่บุคคลจะทำอะไรได้ตามความคาดหวัง น่าจะต้องอาศัยปัจจัย 2 ประการ คือ ความพยายาม กับ ความสามารถ ถ้านำ 2 ปัจจัยมาผนวกเข้าด้วยกันเข้าก็มักส่งผลให้บุคคลนั้นทำงานได้สำเร็จตามที่คาดหวังไว้มากขึ้น

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, n.d. Cited in Schultz & Schultz, 1998, p. 241) อธิบายเรื่องแรงจูงใจในการทำงานโดยกล่าวถึงปัจจัย 2 ด้าน ซึ่งมีที่มาจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยจากลักษณะงานมักเรียกกันว่า ปัจจัยภายใน (Motivators Factors) ส่วนปัจจัยจากสภาพแวดล้อมของงานมักเรียกกันว่า ปัจจัยภายนอก (Hygiene) โดยเห็นว่าหากลักษณะของงานช่วยสร้าง เจตคติเชิงบวก คือผู้ทำงานมองเห็นข้อดีของงานก็จะพอใจ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และหากสภาพแวดล้อมของงานดี ผู้ทำงานพอใจ ก็อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าวช่วยสร้างความรู้สึกพอใจและไม่พอใจแก่ผู้ทำงาน

แมคเกรเกอร์ (McGregor, n.d. Cited in Schultz & Schultz, 1998, p. 241) ซึ่งเป็นผู้สอนวิชาการบริหาร ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์และสร้างทฤษฎีที่อธิบายเรื่องวิธีสร้าง แรงจูงใจในการทำงานที่ขึ้นกับลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยเขาได้แยกอธิบายมนุษย์เป็น 2 ทฤษฎีด้วยกันตามลักษณะ บวก และ ลบ ของความเป็นมนุษย์ เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้อธิบายว่า มนุษย์มีลักษณะเป็นลบ มนุษย์ไม่ชอบทำงาน มักหลีกเลี่ยงงานถ้ามีโอกาส ถ้าจะให้มนุษย์ทำงานต้องข่มขู่ ลงโทษ ควบคุม คือต้องสร้างแรงจูงใจด้วยลักษณะลบ นอกจากนี้มนุษย์ยังชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่หวังความก้าวหน้าแต่ต้องการความปลอดภัยสูงจึงต้องใช้สิ่งเร้าด้านความกลัวจะไม่ปลอดภัยมาควบคุมให้มนุษย์ทำงาน

ทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้อธิบายว่า มนุษย์มีลักษณะเป็นบวก มีความเพียรพยายาม ต้องการทำงาน ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน พอใจกับการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และรับผิดชอบ ทุกคนมีลักษณะที่ดีทุกลักษณะในตัวเอง ยกเว้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ว่าลักษณะที่ดีบางด้านอาจดีน้อย แต่ก็ยังมีดี และทฤษฎีนี้เน้นให้มนุษย์ทุกคนพัฒนาตนเอง ซึ่งมนุษย์ก็ทำได้ด้วยตนเองอยู่แล้ว

แมคเคิลส์แลนด์ (McClelland, n.d. cited in Woolfork, 1998, p. 384) เป็นนักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีชื่อเสียง เขาเน้นอธิบายเรื่องแรงจูงใจในการทำงานคนจากอิทธิพลของความต้องการความสำเร็จ ซึ่งพบมากในคนหลายคนที่มิได้หวังรางวัลผลตอบแทน เมื่อทำเสร็จความสำเร็จของงานหนึ่งจะกลายไปเป็นแรงจูงใจให้ทำงานอื่นต่อไปและต่อไป (Woolfork, 1998, p. 384) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีดังนี้ มักต้องการความรับผิดชอบมาก ไม่เกี่ยงงาน ไม่ยอมแพ้ปัญหา แต่มักทำงานคนเดียว หากทำงานกับผู้อื่นเขามักเลือกคนที่มีความสามารถ ไม่เล่นพวก มักตั้งเป้าหมายสูง หวังผลสำเร็จสูง ไม่กลัวเหนื่อยยาก กล้าได้กล้าเสียเพื่อให้งานดี มักพยายามหาคำตอบเรื่องผลของงาน ถ้าไม่ได้รับเสียงสะท้อนกลับมามักกังวลใจ และถ้าได้รับทราบความสำเร็จจะยิ่งทำงานอื่นให้ดีต่อไป

จะเห็นได้ว่าสำหรับผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น บางครั้งเงินหรือสิ่งตอบแทนเป็นวัตถุเป็นคำชม เป็นเกียรติที่ได้รับ ก็มิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะนำมาใช้สร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้เสมอไป สำหรับคนบางคนแรงจูงใจที่ดีคือความสำเร็จของผลงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ

Competency มักได้รับคำนิยามหรือมีการให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจของนักวิชาการที่ศึกษา Competency จึงยังเป็นสิ่งที่หาข้อสรุปไม่ได้ นักวิชาการที่ศึกษาเรื่อง Competency ในประเทศไทยหลาย ๆ ท่านต่างให้คำจำกัดความไว้แตกต่างกัน เช่น ขีดความสามารถ, สมรรถนะ หรือ ศักยภาพ

John Wiley and Sons, Inc (1993, p. 9) ได้ให้ความหมายของ Competency คือ บุคลิกภาพของบุคคลที่สามารถทำนายพฤติกรรม ความหลากหลายของสถานการณ์ ของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเหตุให้สัมพันธ์กับการใช้อ้างอิงเป็นเกณฑ์อย่างได้ผล

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความรู้ ทักษะ และเจตคติไว้ดังนี้

ความรู้ (Knowledge) การเพิ่มพูนความรู้หรือการปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล สามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้อง สามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ในสถานการณ์ได้จริง สามารถแยกแยะวิเคราะห์ให้เห็นเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ที่กระจายกันอยู่เข้าเป็นแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ได้

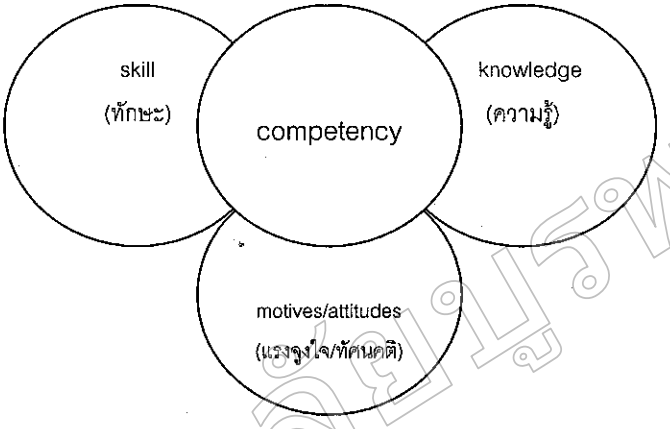
ทักษะ (Skill) การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนา การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและคล่องตัวจนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำได้ การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูงก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและคล่องตัวจนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำได้ การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูงก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องโดยใช้เวลาที่น้อยลง

เจตคติ (Attitude) การสร้างเจตคติที่ดีทำให้มีกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วยความยินดีและพอใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ

Schoonover Associates (ม.ป.ป. อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 9-47) ได้ให้ความหมายของ Competency คือ คำจำกัดความเสมือนพฤติกรรมหรือการจัดของการบรรยายรายละเอียดเนื้องานของพฤติกรรมนั้น เช่น งาน บทบาท หรือ กลุ่มงาน หน้าที่ หรือลักษณะทั้งหมด

ซึ่งมีแนวคิดและเชื่อว่า ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ โดด ๆ ไม่ใช่ Competency แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ ทัศนคติ ซึ่งแสดงไว้ในภาพที่ 2-4

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University



ภาพที่ 2-4 Differentiating Competencies (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 9-47)

โดยได้อธิบายถึงความแตกต่างของ ความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ/ ทัศนคติ กับ Competency ในเชิงเปรียบเทียบ ดังนี้

ความรู้ โดด ๆ ไม่ถือว่าเป็น Competency เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงานจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency ตัวอย่างเช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของ “ราคา” ในตลาด ถือว่าเป็นความรู้ แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาดมาพัฒนารูปแบบการกำหนด “ราคา” ได้นั้น ถือเป็น Competency

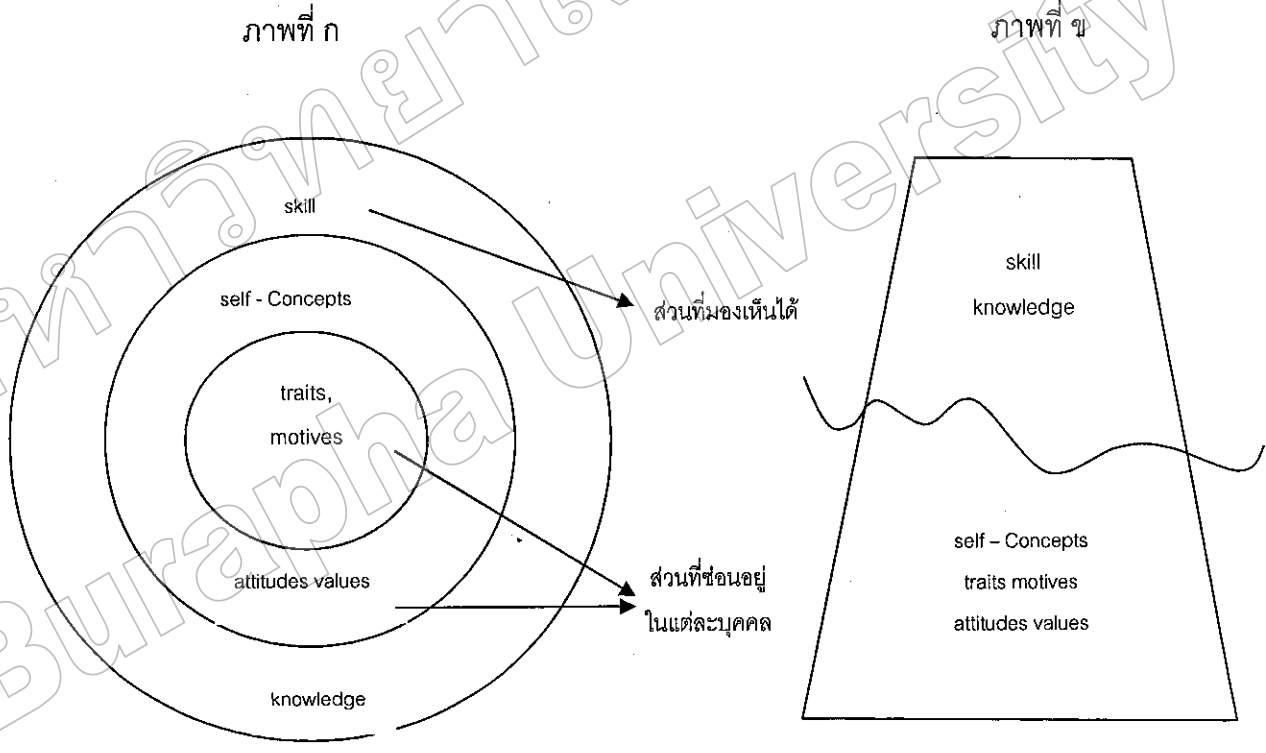
ทักษะจะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน ดังนั้นทักษะเพียงอย่างเดียวไม่ถือว่าเป็น Competency ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ ในตลาดให้แตกต่างจากคู่แข่ง ถือเป็น Competency

แรงจูงใจ/ทัศนคติ เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น การต้องการความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ถือเป็น Competency

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

กล่าวโดยสรุป แนวคิด Shoonover Associates (Competency FAQ's - Schoonover Associates, 2547) เชื่อว่า ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ ทัศนคติ โดด ๆ ไม่ใช่ Competency แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ และ Competency

McClelland (n.d. อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 47) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบ ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2-5



ภาพที่ 2-5 องค์ประกอบขีดความสามารถ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 9-47)

จากภาพข้างต้น McClelland ได้อธิบายเชิงเปรียบเทียบว่า "ภาพที่ ก" คือ องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ในขณะที่"ภาพที่ ข" เป็นการแบ่งองค์ประกอบของขีดความสามารถ กล่าวคือ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ส่วนที่เป็น Knowledge, sSills นั้นถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ในขณะที่องค์ประกอบทั้ง 5 ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

Skills: สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ

Knowledge: ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

Self – Concepts: ทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่น ฆelf – Concepts คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

Traits: บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

Motives: แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่นบุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

McLagan (2547) มองว่า Competency เป็นความรู้ หรือทักษะที่ส่งผลต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่สำคัญ (Key Outputs) ของแต่ละงาน

จากความหมายและข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมและให้ความหมายของ ขีดความสามารถ คือ การผสมผสานกันระหว่าง ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมอันดีในการสร้างผลงานให้บรรลุถึงประสิทธิภาพและเป้าหมายของการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยของบัณฑิต และมหาบัณฑิตสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถ ซึ่งสรุปผลงานวิจัย ได้ดังนี้

งานวิจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2533) ได้ศึกษาเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ความมุ่งหมายของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้แบบทดสอบ MSDT ของเรดดิน แบบทดสอบความพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม ของมิสเกล และแบบทดสอบแรงจูงใจในการทำงานของวู้ด โดยศึกษากับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบสอนแนะและมีพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผลสูง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยกระตุ้นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ชนิดของงานที่ทำ และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน แต่ปัจจัยอื่น ๆ ของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น อาจารย์ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ผู้นำแบบคุมกฎส่งผลต่อแรงจูงใจทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ผู้สอนแนะและผู้บุกงาน ส่งผลต่อปัจจัยกระตุ้นเท่านั้น แต่ผู้สอนแนะยังส่งผลตอความพอใจในการทำงานด้วย ชนิดของงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น การนิเทศงานและเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์

มนัส บุญวงศ์ (2537) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง ประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง 6 โรงงาน จำนวน 500 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 70 ข้อ และแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (X) สถิติที่ใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า พนักงานทำงานในสถานประกอบการขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มี อายุ การศึกษา สถานภาพ เพศ ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จากการวิจัยที่ได้นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วมีปัจจัยที่น่าสนใจ ที่ควรจะศึกษาต่อไป คือ สุขภาพจิต ความเครียดของพนักงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงานและขวัญกำลังใจของพนักงาน

อาริดา สัวบุตร (2539) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางใน โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ประชากรที่ศึกษา เป็นผู้นำระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 126 คน เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS-X ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้นำระดับกลางเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผู้นำระดับกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจโดยรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมทางด้านการแก้ปัญหา พฤติกรรมทางด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่าผู้นำระดับกลางที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 ถึง .01

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. ผู้นำระดับกลางที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีแรงจูงใจโดยรวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงกว่าผู้นำระดับกลางที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .03 ถึง .04

4. ผู้นำระดับกลางที่มีการศึกษาสูงกว่า มีแรงจูงใจโดยรวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมทางด้านความเป็นผู้นำ พฤติกรรม ทางด้านการแก้ปัญหา พฤติกรรมทางด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่าผู้นำระดับกลางที่มีศึกษาต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .03 ถึง .001 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ตันติมา ด้วงโยธา (2540) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ประชากรที่ศึกษาเป็น พยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2539 จำนวน 441 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2. พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการทำงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญเลิศ สิริภัทรวณิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการที่มีหน้าที่หลักในการบริการหรือติดต่อสัมพันธ์โดยตรงกับคนพิการ จำนวน 423 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและปรับปรุงเพื่อใช้ในการวัดปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ 10 ปัจจัย คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน โอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงานและการวัดคุณภาพชีวิตใน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การทำงานด้านต่าง ๆ 10 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอ สวัสดิการที่ยุติธรรม สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในอาชีพ สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์การ โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดปัจจัยจูงใจในการทำงาน และวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .94 และ .95 ตามลำดับ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และทำการทดสอบสมมติฐานด้วนการวิเคราะห์ ค่าที และการวิเคราะห์ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในด้าน ค่าตอบแทนสูงกว่ากลุ่มบุคลากรในหน่วยงานเอกชน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างการให้ความสำคัญในปัจจัยด้านอื่น ๆ 2) บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานที่เพียงพอด้านสวัสดิการที่ยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรในหน่วยงานเอกชนที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์การสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน ความมั่นคงในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์ ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานสนับสนุน จำนวน 202 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบบุคลิกภาพ MPI แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคะแนนผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ไม่พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ไม่พบว่าแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พบว่าบุคลิกภาพแบบ แสดงออก-เก็บตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.91 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรรับพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน และมีบุคลิกภาพแบบ เก็บตัวเข้ามาทำงานในสายงานสนับสนุนในองค์การแห่งนี้ และควรมีการศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติม ในงานสนับสนุนเฉพาะด้าน

วัชราภรณ์ มณีวงษ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายบริการ มหาวิทยาบูรพา ประชากรที่ศึกษา เป็นบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสำรวจรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบจัดอันดับ ผลงานวิจัย คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างบุคลากรสาย ข. กับสาย ค. พบว่ามีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทุกด้าน โดยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความอยู่รอด เสนอแนะอันดับแรก คือ การมีบรรยากาศของความเป็นเลิศของความเป็นมิตรภาพ เอื้ออารีและสามัคคีในหน่วยงาน และด้านความเจริญก้าวหน้า เสนอแนะเป็นอันดับแรก คือ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอันเนื่องจากผลงานที่ปฏิบัติ

ทิพมาศ แก้วซิม (2541) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประชากรที่ศึกษาเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่ง คือ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

(ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิต มศว. ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประทุมวัน จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท จำนวน 70 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามแบบของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่สอนและปฏิบัติงานอื่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่สอนอย่างเดียว นอกจากนั้นอาจารย์ที่สอนอย่างเดียว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนและปฏิบัติงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

รายด้านพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าอาจารย์อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรรณทิพย์ กาลธิยานันท์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรฝ่ายบริการที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักบริการทางวิชาการ และทดสอบประเมินผล สำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุดกลาง สำนักเทคโนโลยีการศึกษา สำนักพิมพ์ และสถาบันคอมพิวเตอร์ จำนวน 2,074 คน สุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 50 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 340 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.47 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบใช้ค่าที่ ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. จำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามตำแหน่งของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลการฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้บริหารมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลกรฝ่ายบริการที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน

4. จำแนกตามวุฒิการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลการฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกันทุกด้าน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

5. จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นลูกจ้างงบรายได้

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท อดินพ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นประชากรของบริษัท อดินพ จำกัด จำนวน 69 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลคือ ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท อดินพ จำกัด มีในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับ 1 และอันดับ 2 คือ แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับที่ 3 คือแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอันดับที่ 1 คือ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน อันดับที่ 2 คือ ภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และอันดับที่ 3 คือ สถานที่ตั้งของบริษัท / ระยะทางในการเดินทางมาทำงาน

สายัณห์ ตากมัจฉา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัย คือ

1. แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ชุติมา ชวนะเวศสกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เจ๊บเซ่น แอนด์ เจ๊สเซ่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานจำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัย คือ ความสำเร็จของงานและด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก

1. พนักงานบริษัท เจ๊บเซ่น แอนด์ เจ๊สเซ่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท เจ๊บเซ่น แอนด์ เจ๊สเซ่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. พนักงานบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น บิสสิเนท เซอร์วิสเซล (ที) จำกัด ที่มีระดับงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยด้านขีดความสามารถ

ศิริวรรณ ศิริบุญ (2523) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของครูมัธยมศึกษาต่อประชากรศึกษา เฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 6 ความมุ่งหมายของการวิจัยนี้ เพื่อศึกษาถึงความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ต่อประชากรศึกษา โดยนำเอาลักษณะที่เกี่ยวข้องของประชากร เศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่คิดว่ามีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติต่อประชากรศึกษานำมาใช้ด้วย ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ โดยใช้ตัวอย่างประชากรจำนวน 816 คน จากโรงเรียนในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สระบุรี ลพบุรี และสิงห์บุรี รวม 28 โรงเรียน โดยทั้งหมดนี้ผู้วิจัยได้ทำการร่างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปมอบให้ครูมัธยมศึกษาที่ตกเป็นอย่างตอบ ตลอดจนเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ t-Test และ analysis of variance เป็นตัวทดสอบความแตกต่างที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05

ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านประชากร ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านความรู้และทัศนคติต่อประชากรศึกษาระหว่างครูมัธยมศึกษาชายและหญิง ครูโสดและสมรส และครูที่มีบุตรต่างกัน แต่พบว่า ครูที่มีอายุน้อยเป็นกลุ่มที่มีความรู้และทัศนคติต่อประชากรศึกษาดีกว่าครูที่มีอายุมาก

สำหรับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความรู้และทัศนคติต่อประชากรศึกษา ระหว่างครูที่คู่สมรสมีรายได้ต่างกัน แต่ปรากฏว่าครูที่มีรายได้ต่างกันจะมีความรู้และทัศนคติต่อประชากรศึกษาแตกต่างกันในบางเรื่อง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ปัจจัยทางด้านสังคม พบว่า ครูที่มีการศึกษาสูง และครูที่เคยมีประสบการณ์ในการศึกษาด้านประชากรหรือประชากรศึกษามาแล้ว มีความรู้และทัศนคติต่อประชากรศึกษาดีกว่าครูที่มีการศึกษาต่ำกว่าและไม่เคยมีประสบการณ์เลย และปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความรู้และทัศนคติต่อประชากรศึกษา ระหว่างครูที่สมรสมีการศึกษาต่างกันและครูที่ทำงานในเขตเทศบาลเมือง นอกเขตเทศบาลเมืองและอำเภออื่น ๆ และพบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความรู้ด้านประชากรศึกษาระหว่างครูที่พักอาศัยในเขตเมืองและเขตชนบท และครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตอนปลาย และครูที่สอนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย แต่พบว่าครูมัธยมศึกษาตอนปลายและครูที่สอนทั้ง 2 ระดับ มีทัศนคติต่อประชากรศึกษาดีกว่า ครูมัธยมศึกษาตอนต้น และครูที่พักอาศัยในเขตเทศบาลเมืองและนอกเขตเทศบาลเมืองมีทัศนคติเห็นด้วยกับการวางแผนครอบครัวดีกว่าครูที่พักอยู่ในอำเภออื่น ๆ

ปัจจัยด้านอื่น ๆ อันได้แก่ การรับข่าวสาร การติดต่อกับสังคมภายนอก การศึกษา พบว่า ความถี่ของการฟังวิทยุ การอ่านหนังสือพิมพ์ การเดินทางเข้าไปในเขตเทศบาล และระยะเวลาในการเคยอยู่ในกรุงเทพของครู ไม่มีผลให้เกิดความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าประเภทของรายการวิทยุและหนังสือพิมพ์ก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านความรู้และทัศนะคติในบางเรื่อง นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้ด้านประชากรศึกษาของครูที่เดินทางเข้ากรุงเทพเป็นประจำและเป็นครั้งคราวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ปรากฏว่าครูที่เดินทางเข้ากรุงเทพเป็นประจำมีทัศนคติต่อประชากรศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวดีกว่าครูที่เดินทางเข้ากรุงเทพเป็นครั้งคราว

การศึกษาความคิดเห็นของครูมัธยมศึกษต่อหลักสูตรและเนื้อหาประชากรศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการบรรจุ เนื้อหาหลักสูตรประชากรศึกษาเพื่อสอนในโรงเรียนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักสูตรประชากรศึกษาที่กำหนด โดยกระทรวงศึกษาธิการ และต้องการให้สอนเนื้อหาคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และเพศศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และสอนเนื้อหาการวางแผนครอบครัวในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้ยังพบว่า สื่อมวลชนเป็นแหล่งสำคัญที่ให้ความรู้ด้านประชากรแก่ครูมัธยมศึกษาและมีครูเป็นจำนวนมากต้องการได้รับความรู้ด้านประชากรเพิ่มเติม

สุภกานต์ เอกสิทธิชัย (2542) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานฝ่ายขาย กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายขาย บริษัท โอเพ่น คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น พนักงานฝ่ายขาย บริษัท โอเพ่น คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 12 คน ผลคือ พนักงานฝ่ายขายมีความเห็นว่าความรู้ที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตามหน้าที่มากที่สุด คือ ความรู้พื้นฐาน โดยเฉพาะเรื่องการแข่งขันทางธุรกิจ การทำงานเป็นระบบ กลยุทธ์การตลาด การเจรจาต่อรองและนโยบายการขายนอกจากนี้พนักงานขายยังมีความเห็นว่าความรู้ในตัวสินค้าและการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากที่สุด ส่วนความต้องการความรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานสูงขึ้นที่สำคัญ คือ ความรู้ด้านการตลาด ความรู้ด้านการบริหาร และความรู้ด้านเศรษฐกิจ

ชาติเฉลิม สุรชัยชาญ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของแรงงานไทย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นประชากร อายุ 13 ปีขึ้นไป จำนวน 164,831 ราย ผลคือ ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานและยังสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้นตัวแปรศึกษาภาคที่อยู่อาศัยและจำนวนสมาชิกในครัวเรือน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับผลการวิเคราะห์ Multinomial Logit Regression พบว่า ตัวแปรเพศกับการศึกษา มีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนสถานภาพสมรส เขตที่อยู่อาศัย ภาคที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครัวเรือน อาชีพ สถานภาพการทำงาน และรายได้มีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงลบ และเมื่อพิจารณาจากแบบจำลองทั้งสามแบบจำลอง จะเห็นได้ว่าแบบจำลองที่ 3 สามารถอธิบายถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานได้ดีกว่าและยังสอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้มากกว่าแบบจำลองอื่น ๆ ข้อค้นพบจากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่ารัฐบาลยังคงต้องให้ความช่วยเหลือกำลัง แรงงานทั้งในด้านเงินทุน ความรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานต่อไป

กัญจนวลัย นนทแก้ว (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารและพัฒนาขีดความสามารถของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็น กลุ่มนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 88 โรงงาน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลคือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และกลุ่มอุตสาหกรรม ส่วนมากเห็นว่าตนมีขีดความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ในระดับมากถึงมากที่สุดทั้งสิ้น โดยมีความแตกต่างกันบ้างในบางขีดความสามารถ ส่วนขีดความสามารถที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนมากต้องการ คือ ขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำ ขีดความสามารถด้านการเรียนรู้ ขีดความสามารถด้านการฟัง และขีดความสามารถด้านการพัฒนา ซึ่งนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยต่าง ๆ มีการประเมินขีดความสามารถของตนเอง สัมพันธ์กับขีดความสามารถที่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ต้องการ และแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบด้วย ขีดความสามารถการทำงานเป็นทีม และการประสานงาน ขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำและขีดความสามารถทางธุรกิจ

ปิยรัตน์ ชุณศรี (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรม กรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป ซึ่งมีโรงงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด และสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร จำนวน 1 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าฐานนิยม และตัวสถิติไค-สแคว์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) หลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาหลักสูตรทั่วไปมีความเหมาะสมต่อการสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะใน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดีมากกว่าหลักสูตรเฉพาะ โดยเนื้อหาหลักสูตรเฉพาะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรมมีความเหมาะสมมากกว่า สำหรับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า หลังการฝึกอบรมพนักงานสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะได้ดีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกันแต่ไม่ถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมแม้จะสามารถพัฒนาสมรรถนะของพนักงานได้ไม่แตกต่างกันถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิชชา งามศิริ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ขีดความสามารถจริงและที่พึงประสงค์/ วิสาหกิจขนาดย่อม/ ผู้ประกอบการสมุนไพรเวชสำอาง/ จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถทั่วไปของผู้ประกอบการสมุนไพรเวชสำอางในเขตจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาขีดความสามารถที่พึงประสงค์ของผู้ผลิตสมุนไพรเวชสำอางตามความต้องการของผู้รับบริการในเขตจังหวัดชลบุรี ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทสมุนไพรเวชสำอาง ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 11 แห่ง และ ลูกค้าสมุนไพรเวชสำอางในจังหวัดชลบุรี จำนวน 16 ราย โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด โดยชุดที่1 เป็นลักษณะของการประเมินตนเองของผู้ประกอบการ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ แบบสอบถามขีดความสามารถหลัก และแบบสอบถามขีดความสามารถทั่วไป ชุดที่ 2 เป็น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แบบสอบถามที่ใช้กับลูกค้าสมุนไพรเวชสำอาง เป็นแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด 6 ข้อ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทสมุนไพรเวชสำอางในเขตจังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุอยู่ในช่วง31-40 ปี ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในธุรกิจ อยู่ในช่วง 1-5 ปี

2. ข้อมูลระดับขีดความสามารถของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทสมุนไพรเวชสำอางในเขตจังหวัดชลบุรี พบว่า

2.1 ระดับขีดความสามารถหลักของผู้ประกอบสมุนไพรเวชสำอาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ชายและหญิงมีระดับขีดความสามารถหลัก อยู่ในระดับมาก แต่ละช่วงอายุมีระดับขีดความสามารถหลัก อยู่ในระดับมาก ประสบการณ์ในธุรกิจ ในแต่ละช่วง ส่วนใหญ่มีระดับขีดความสามารถหลักอยู่ในระดับมาก และแต่ละระดับการศึกษามีระดับขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก

2.2 ระดับขีดความสามารถทั่วไปของผู้ประกอบการสมุนไพรเวชสำอาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก หญิงมีระดับขีดความสามารถทั่วไปอยู่ในระดับมาก ชายมีระดับขีดความสมารถอยู่ในระดับปานกลาง ในแต่ละช่วงอายุ ส่วนใหญ่มีระดับขีดความสามารถทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ในแต่ละประสบการณ์ ส่วนใหญ่มีระดับขีดความสามารถทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง และในแต่ละระดับการศึกษา กลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นกับปริญญาตรีมีขีดความสามารถทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลายและสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขีดความสามารถทั่วไปอยู่ในระดับมาก

3. ข้อมูลขีดความสามารถที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการสมุนไพรเวชสำอาง จากความคิดเห็นของลูกค้า พบว่า ลูกค้าคิดเห็นว่า ผู้ประกอบการต้องมีความรู้จริงด้านสมุนไพร การควบคุมคุณภาพสินค้าและบริการ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ช่วยรักษาคุณภาพและเพิ่มมูลค่าแก่สินค้า การสื่อสารและให้ข้อมูลรวมทั้งคุณภาพสินค้าต้องตรงกับที่แสดงข้อมูลไว้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของมาสโลว์ เป็นแนวคิดที่ได้ศึกษาถึงความต้องการพื้นฐานสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ยังคงมีความต้องการด้านพื้นฐานอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยเลือกศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามแนวทางของมาสโลว์ พร้อมทั้งต้องการทราบถึงขีดความสามารถของพนักงาน โดยศึกษาตามปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของ เพศ สถานภาพสมรส ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University