

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

นายอุทัย อันพิมพ์

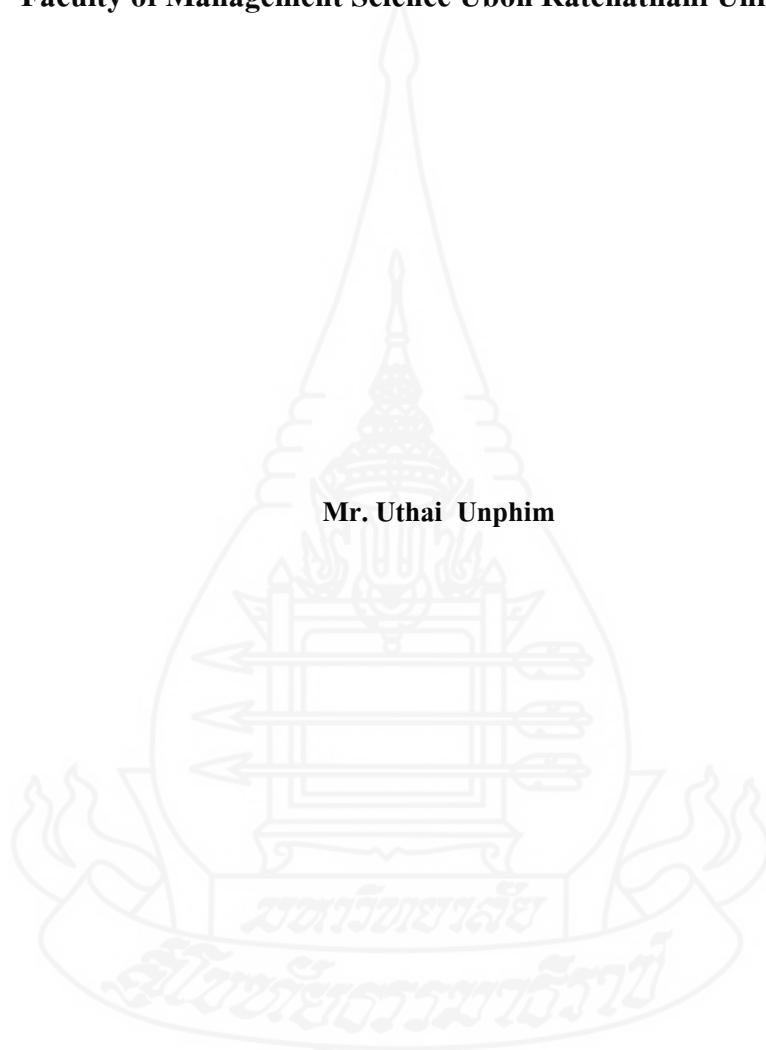


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Achievement Motivation Affecting Success of Employees Performance in the
Faculty of Management Science Ubon Ratchathani University**

Mr. Uthai Unphim



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ชื่อและนามสกุล นายอุทัย อ้นพิมพ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

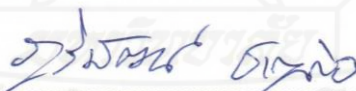
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นราธิป ศรีราม)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค่านักวิจัย** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผู้ศึกษา นายอุทัย อ้นพิมพ์ รหัสนักศึกษา 2603001724 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2) ระดับปัจจัยความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ (3) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวนประชากรทั้งหมด 91 คน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ จำนวน 90 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด สำหรับด้านที่น้อยที่สุดคือ ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น (2) ระดับความสำเร็จในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบทบาทการทำงานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการเงิน 3) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ทั้ง 6 ด้านประกอบด้วยด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ พบว่า มีเพียง 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน คือด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ($P < .05$)

คำสำคัญ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสำเร็จในการทำงาน คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Independent Study title: Achievement Motivation Affecting Success of Employees Performance in the Faculty of Management Science
Ubon Ratchathani University

Author: Mr. Uthai Unphim ; **ID:** 2603001724;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Pavin Chinachoti, Assistant Professor;

Academic year : 2018

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the levels of the motivation factors in the work performance of Employees of the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University (2) to study the levels of the success factors of personnel work of Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University and (3) to study the achievement motivation factors that influence on a success of the personnel work of the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University.

The study was a quantitative research, sample group of the 90 workers derived from total population of 91 people from the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University by using systematic random sampling. Tools used in research were questionnaires. Mean, percentage, standard deviation, t-test, F-test, one-way analysis of variance and multiple regression analysis were used for data analysis.

The results showed that (1) Achievement motivation level of personnel of the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University was at the high level, when considering each aspect, it was found that most had the highest ethical requirements. The least aspect was the need to have a higher status. (2) The level of success in work is at a high level, when considered in each aspect, it was found that the aspect of work performance was the highest average value. The least aspect was financial aspect. (3) The achievement motivation factors affecting the success of the personnel of the Faculty of Science in all 6 aspects consisted of the need for work ethics, the demand for compensation, the demand for the standard of excellence, the competition needs to work, the need to have a higher status and the need to overcome various problems. It was found that there were only two aspects influencing on the work success, namely the need for work ethics and the need to have a higher status. (P <.05)

Keywords: Achievement Motivation, Work Success, Management Science,
Ubon Ratchathani University

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิจัยอย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ ขอขอบคุณ อาจารย์ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้คำชี้แนะในการเรียน การวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย จนนำไปสู่รายงานการวิจัยที่สมบูรณ์

ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ นอกจากนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.นรา หัตถสิน อาจารย์ ดร.บุญกร คำโฮม อาจารย์ ดร.สายรุ้ง ดินโคกสูง อาจารย์ ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม และอาจารย์ ดร.สุขวิทย์ โสภภาพ ที่กรุณาในการตรวจเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

อุทัย อันพิมพ์

พฤษภาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	5
สมมุติฐานการศึกษา	5
ระเบียบวิธีศึกษา	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
กรอบแนวคิดในการศึกษา	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	24
แนวคิด และทฤษฎีความสำเร็จในการทำงาน	33
บริบทคณะบริหารศาสตร์	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	52
การแปลผลข้อมูล	53
การตรวจสอบเครื่องมือ	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
สถิติในการใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน.....	76
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
สรุปการศึกษา.....	83
การอภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	104
ก แบบสอบถาม.....	105
ข หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล.....	113
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	115
ประวัติผู้ศึกษา.....	120

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 ผลการประเมินตนเองของคณะบริหารศาสตร์ ตามองค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต.....	2
ตารางที่ 2.1 การพัฒนาหลักสูตร ของคณะบริหารศาสตร์.....	38
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	59
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มอายุ.....	59
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงาน.....	61
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	61
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	63
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	65
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	66
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	67
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	69
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	70
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จ ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	71
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จ ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	72
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จ ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	73
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จ ในงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	74
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จ ในงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์.....	75
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.....	77
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีต่อความสำเร็จในงาน.....	78
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	81

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	8
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.....	40



บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การบริหารในหน่วยงานหรือองค์การทุกประเภท ทุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์การซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ได้ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับการบริหารสินค้า การบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละคนซึ่งองค์กรไม่สามารถเป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้น แต่ด้วยบุคคลต่างหากที่จะเป็นเจ้าของความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เมื่อบุคลากรออกจากองค์กรไป และได้นำความรู้ ทักษะและความสามารถนั้นออกไป ส่งผลให้องค์การสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากร ดังนั้น องค์กรทุกองค์การจึงให้ความสำคัญต่อการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจเกิดจากสาเหตุที่องค์กรจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงไม่มีประโยชน์ที่องค์กรจะมีบุคลากรที่ล้นแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรทุกสายงานทุ่มเทการทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นคณะที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล เปิดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจครั้งแรกเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2541 ปัจจุบันเปิดสอนระดับปริญญาตรี 7 สาขาวิชา คือ สาขาการจัดการธุรกิจ สาขาการตลาด สาขาการเงินและการธนาคาร สาขาบัญชี สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ และสาขาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ปริญญาโท 1 สาขา คือ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มีนักศึกษาทุกชั้นปีประมาณ 3,500 คน (งานวิชาการ, 2561) มีบุคลากรประกอบด้วย 2 สายงาน คือ สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 26 คน และสายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 65 คน จำแนกเป็น รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน อาจารย์ 58 คน (สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, 2560)

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรทุกสายงานมีภารกิจมาก ต่างคนต่างอยู่ไม่ค่อยได้ช่วยงาน อย่างเกื้อหนุนกันเท่าที่ควร อาจารย์ไม่ได้ทุ่มเทในการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเท่าที่ควร บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการยกย่องชื่นชมมากเกินกำลัง อีกทั้งการทำงานของทั้งสองสายงานยังขาดการทำงานประสานที่ดีพอ จึงส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้คณะบริหารศาสตร์ได้คะแนนการประกันคุณภาพน้อยคิดเป็น 2.87 จากคะแนนเต็ม 5 (ตารางที่ 1.1) อันส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาตามไปด้วย จากประเด็นดังกล่าวจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง และนักเรียนที่จะมาเรียนที่คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีต่อไป

ตารางที่ 1.1 ผลการประเมินตนเองของคณะบริหารศาสตร์ ตามองค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต

ตัวบ่งชี้	คะแนนอิงเกณฑ์มาตรฐาน
1.1 ผลการบริหารจัดการหลักสูตรโดยรวม	2.80
1.2 อาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	3.44
1.3 อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	0.97
1.4 จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่ากับจำนวนอาจารย์ประจำ	0
1.5 การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี	5
1.6 กิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี	5
คะแนนเฉลี่ยตัวบ่งชี้ สกอ.	2.87

ที่มา : คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2559).

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่า จุดอ่อนที่ควรปรับปรุงมีอยู่ 2 ด้าน คือ 1) อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้ 0.97 และ 2) จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่ากับจำนวนอาจารย์ประจำได้ 0 คะแนน ซึ่งสาเหตุเกิดจาก จำนวนอาจารย์ประจำมีน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษา ผลกระทบคือ ทำให้อาจารย์มีภาระงานในการดูแลนักศึกษามากเกินไป ซึ่งสัดส่วนระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาเกือบ 2 เท่าของค่ามาตรฐาน คือ 1:43 คน (เกณฑ์มาตรฐานคือ 1:25) ที่อาจารย์จะต้องไปดูแลนักศึกษา เมื่อนักศึกษามากเกินไป งานที่มอบหมายให้นักศึกษา แล้วต้องนำมาตรวจและประเมินจึงมีมากตามไปด้วย ส่งผลให้ทำงานเกินเวลา เพราะงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จ ต้องทำงานต่อจนเกินเวลาเลิกงาน ส่งผลให้กลับบ้านช้า เวลาที่มีให้กับครอบครัวจึงลดน้อยลง สุขภาพจึงลดลง เป็นต้น อีกทั้งมีเวลาไปทำผลงานทางวิชาการน้อยลง ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาส่งผลให้การขอตำแหน่งทางวิชาการยังมีน้อย ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นก็ส่งผลให้อาจารย์เพิ่มภาระในการทำงานด้วย 1 (รายงานการประเมินตนเองระดับคณะ ปีการศึกษา 2559)

นอกเหนือจากนี้ วิริญญา ชูราณี และสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้านของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด และด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด สาเหตุคือ ด้านความรู้สึกในความรับผิดชอบ เพราะผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ปฏิบัติในปริมาณที่เหมาะสม และให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพราะ ในองค์กรมีบุคลากรที่มีวิทยุติ และคุณวุฒิที่แตกต่างกันเข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น แต่ละหน่วยงานแต่ละฝ่ายต่างก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตน แต่ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานนั้น บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่ามักเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่บุคลากรที่มีคุณวุฒิ วิทยุติ และประสบการณ์ที่น้อยกว่า อาจจะมีความรู้ความสามารถด้อยกว่าผู้ที่มีอายุงานมากกว่า จึงส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง นอกจากนี้ นรา หัตถสิน และวิริญญา ชูราณี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 115 คน ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2557 - พฤษภาคม 2558 พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในอันดับที่ต่ำที่สุดในปัจจัย ด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and administration) โดยปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน (เยอะกว่าค่าปกติถึง 2 เท่า) สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงาน สัดส่วนปริมาณงานกับจำนวนอาจารย์ และจำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ ล้วนไม่มีความเหมาะสมสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

ได้แก่ การประสานงาน สื่อสารภายในมหาวิทยาลัย และความมั่นใจด้านทิศทางของนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น คณะบริหารศาสตร์จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อไปกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้คณะบริหารศาสตร์ประสบผลสำเร็จในการทำงานร่วมกัน หากบุคลากรในคณะได้รับการจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ ย่อมก่อให้เกิดความพยายาม ท่วมเท กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (โชติกา ระโส, 2555 ; เมทินี อัครพันธ์, 2555; สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ และคณะ, 2556; วัลลีย์ ศรีประภาภรณ์ และคณะ, 2560) และหากแรงจูงใจนั้นเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีเหตุผล และรู้จักใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สามารถทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในองค์กรสูง ตามมาด้วย เดวิด ซี แมคเคลเลน (David McClelland, 1953) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปหากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว (นิ่มนวล โยकिन, 2555)

นอกจากนั้น ตัวแปรหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงานหรืออาชีพ แรงจูงใจนี้ย่อมทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิต (Zhang et al., 2015) เพราะอาชีพการงานเป็นเรื่องที่หล่อเลี้ยงชีวิตให้ดำเนินไปได้ มนุษย์เราทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในงานอาชีพที่ตนได้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจลงไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลแห่งความสำเร็จในรูปของชื่อเสียง เกียรติยศ หน้าที่การงาน รายได้ ผลกำไร รวมทั้ง สุข ความพึงพอใจในชีวิต ตามที่เกต Gattiker & Larwood (1986) ได้อธิบาย ไว้ว่าความสำเร็จในงานอาชีพ (Career Success) คือการรับรู้ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งมี องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ 4 ด้าน คือ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีการศึกษา เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าความสำเร็จในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านบทบาทการทำงานอยู่ ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเงินที่อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน (พชร สุกฤษณ์อนวัช, 2559)

อีกทั้ง ธนิตา สมบูรณ์, (2553) ได้ทำการศึกษา ความสำเร็จในอาชีพกับความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิอาสาकारสมอง ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล พบว่าการที่บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนในระดับสูงย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในชีวิตสูงเช่นเดียวกัน นั่นแสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพที่ตนทำย่อม ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในชีวิตขึ้นมาได้ จากประเด็นดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง และนักเรียนที่จะมาเรียนที่คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ต่อไป จึงมีคำถามวิจัยว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในงานได้อย่างไร”

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3. สมมุติฐานการศึกษา

- 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงานแตกต่างกัน
- 3.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

4. ระเบียบวิธีศึกษา

เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ที่มุ่งเน้นการสอบถามข้อมูลจากบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ด้วยตัวนักวิจัยเอง

4.1 ขอบเขตการวิจัย

4.1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานในคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 65 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 26 คน รวมทั้งสิ้น 91 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานในคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 65 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 26 คน รวมทั้งสิ้น 91 คน เป็นการสุ่มทั้งประชากร

4.1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แนวคิดทฤษฎีความสำเร็จในงาน และข้อมูลบริบทขององค์กร

4.1.3 ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการวิจัยวิจัยตั้งแต่ 1 พฤษภาคม 2561 ถึง 31 สิงหาคม 2562

4.2 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- 5) สายงาน
- 6) รายได้

4.2.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่

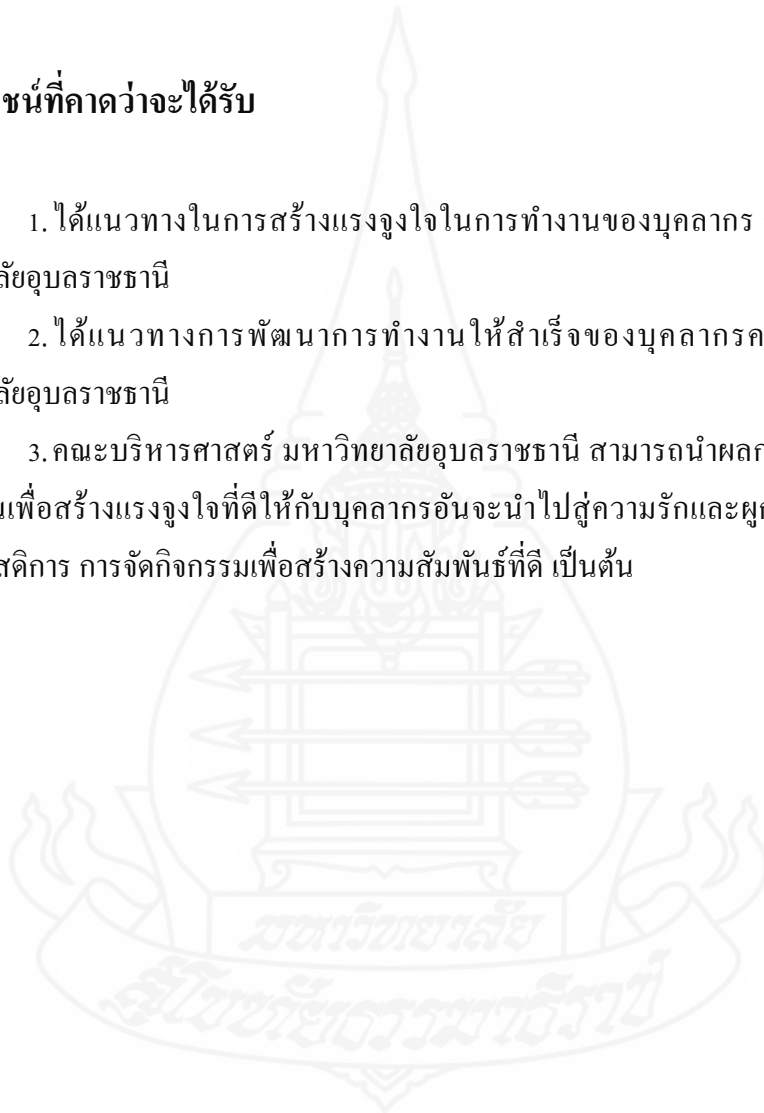
- 1) ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน
- 2) ความต้องการค่าตอบแทน
- 3) ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ
- 4) ความต้องการแข่งขันในการทำงาน
- 5) ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น
- 6) ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ

4.3 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย

- 4.3.1 ด้านบทบาทการทำงาน
- 4.3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4.3.3 ด้านการเงิน
- 4.3.4 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. ได้แนวทางการพัฒนาการทำงานให้สำเร็จของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
3. คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานเพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีที่สุดให้กับบุคลากรอันจะนำไปสู่ความรักและผูกพันกับองค์กร เช่น การจัดสวัสดิการ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น



6. กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบไปด้วย ฝ้ายวิชาการ และ ฝ้ายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในคณะบริหารศาสตร์ ในปีการศึกษา 2561

แรงจูงใจ (Motivations) หมายถึง แรงผลักดันของบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยความเต็มใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และความก้าวหน้า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง แรงปรารถนาที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีมาตรฐานที่ดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้านตามแนวคิดของ Cassidy and Lynn (1989) ได้แก่ ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน (Needs for Ethic) หมายถึง แรงจูงใจต่อการที่จะกระทำให้บรรลุสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งแรงจูงใจนี้มาจากการเสริมแรงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงและอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงาน นั่นก็คือ การรวมเอาปัญหาหรือความลำบากในการทำงานกับความต้องการที่จะทำให้สำเร็จมารวมเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงการที่บุคลากรที่ดีจะต้องปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “พรหมวิหาร 4” คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีความต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรและความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านความต้องการค่าตอบแทน (Needs for Compensation) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงเสริมภายนอกหรือเป็นสิ่งที่ยึดหลักอยู่บนคุณสมบัติในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เรื่องของรางวัลและรวมถึงผลตอบแทนที่เป็นวัตถุสิ่งของในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การที่บุคลากรเลือกที่จะทำงานกับองค์กรที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โดยสิ่งสำคัญสำหรับการเลือกงานก็คือ ค่าแรง และเลือกทำงานที่มีอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยทำงานหนักเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเลือกทำงานที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากรอีกด้วย

ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ (Needs for Pursuit of Excellent Standard)

หมายถึง การกระทำที่เป็นการแข่งขันหรือเป็นการเปรียบเทียบระหว่างการทำงานของคน หรือความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งของคนที่ดีที่สุดในมาตรฐานที่ดีเลิศ นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การที่บุคลากรมีการตั้งมาตรฐานของผลการทำงานของตนเองไว้สูงเพื่องานที่ดีเลิศ มีความต้องการเข้ารับการศึกษาที่ก่อให้เกิดความชำนาญพิเศษในงานที่รับผิดชอบ มีความสนใจเรียนรู้งานและทำงาน ที่ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความมั่นใจที่จะสามารถทำงานให้ได้มาตรฐานที่ดีกว่าที่ผ่านมา โดยจะพยายามที่จะปฏิบัติงาน ให้ดีเด่นทุกครั้ง

ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน (Needs for Competition) หมายถึง ลักษณะ

ของความพอใจหรือลักษณะของความต้องการที่จะแข่งขันกับคนอื่นและต้องการไปให้ถึงเป้าหมาย ของการได้รับชัยชนะ ซึ่งจะไม่ใช่เป็นความต้องการที่จะแข่งขันกับตนเอง นอกจากนี้ ยังหมาย รวมถึง การที่บุคลากรจะใช้เวลาพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่หากได้ทำงานกับแข่งขันกับ ผู้อื่น มักเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่นเสมอ เพื่อปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือ ว่าเป็นเรื่องสำคัญมากในการทำงานให้ได้ผลดีกว่าผู้อื่น โดยจะใช้กลยุทธ์และกลเม็ดกับผู้ที่มิ คุณภาพของการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จหาก สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้อื่น

ด้านความต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้น (Needs for Higher Status) หมายถึง แรงจูงใจ

อย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีความต้องการที่จะได้ตำแหน่งสถานภาพที่สูงขึ้นเพื่อยกระดับของ ตนเองและรวมถึงความต้องการที่จะมีลักษณะที่เด่น และต้องการที่จะเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ยังหมาย รวมถึง การที่บุคลากรมีความต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความใฝ่ฝันที่จะมีอนาคตที่ดีและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง ต้องการการยอมรับจากผู้อื่นและทำงานใน ตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร

ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ (Needs for Solving) หมายถึง ความต้องการ

ที่จะเอาชนะปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ ซึ่งมันจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดเป็นคุณสมบัติของ การแก้ปัญหา การเผชิญกับภาระงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ในการเอาชนะกับปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การที่บุคลากรมีความเชื่อว่า หากใช้ความพยายามมากพอจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิตที่ได้กำหนดไว้ได้ มีความชอบในการแก้ไขปัญหายุ่งยากและท้าทายความสามารถ หากรู้สึกละโม้ไม่ถนัดในเรื่องใด ก็พยายามเอาชนะในเรื่องนั้น โดยการเรียนรู้อย่างหนักเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายให้ได้ โดยในการปฏิบัติงานทุกครั้งหากมีปัญหา จะปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้

ในเรื่องนั้นเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาให้สามารถลุล่วงไปได้ และหากมีปัญหาเกิดขึ้น จะสามารถแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการ

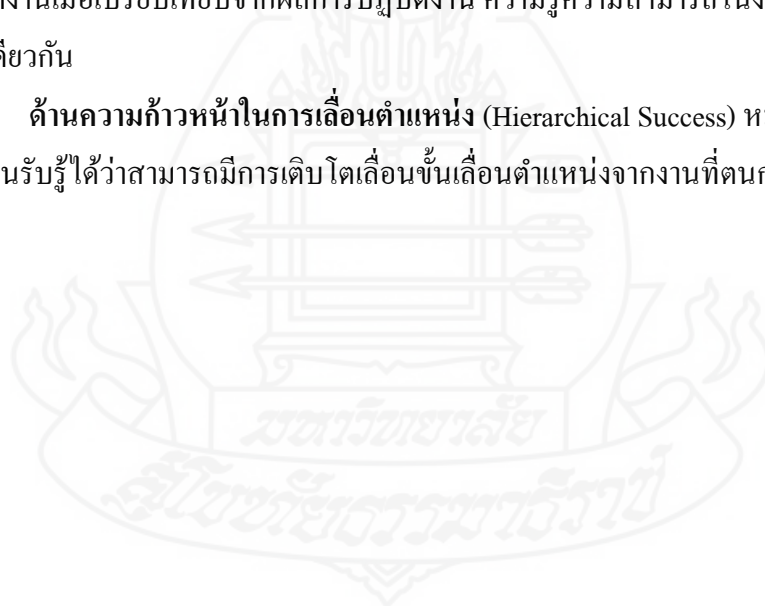
ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพการทำงานที่ก่อให้เกิดผลบวกทางจิตใจ ซึ่งมาจากประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล โดยรับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และรายได้ที่เพิ่มขึ้น ที่ก่อให้เกิดความสุขความพึงพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ด้านบทบาทการทำงาน (Work Role Success) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรว่าตนประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานมีคุณภาพได้รับการยอมรับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทิศทางที่ดี ได้รับความไว้วางใจเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ด้านการเงิน (Financial Success) หมายถึง การรับรู้ถึงผลประโยชน์ ค่าตอบแทนจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) หมายถึง ช่องทางหรือโอกาสที่ตนรับรู้ได้ว่าสามารถมีการเติบโตเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากงานที่ตนกำลังดำเนินอยู่



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี ด้านแรงจูงใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงาน บริบทของคณะบริหารศาสตร์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน
4. บริบทของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการนำเสนอผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนแรกเป็นความหมาย และส่วนที่สองเป็นแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

1.1 ความหมาย

แรงจูงใจ (Motivations) นับว่าเป็นพลังผลักดันที่ทำให้คนมีพฤติกรรม รวมถึงการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ซาอูซิลป วาสบุญมา (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับศิริพร จันทศรี (2550) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ จะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มี

แรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน สอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการหรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์การ สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือ เป้าหมายทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ (Negative) เช่น การคว่ำกล่าวตักเตือน สำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่น ๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือ เป้าหมายทางนิเสธนี้ มักไม่เป็นสิ่งดึงดูดใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยง โดยไม่สร้างพฤติกรรมใด ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางนิเสธนี้ ในขณะที่ สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับเป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

โชติกา ระโส (2555) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนั้น วัลลีย์ ศรีประภาภรณ์ และคณะ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ

Pinder (1998) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่มีความต้องการกระทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ตลอดทั้งแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ออร์พินทร์ ชูชม (2555) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็นกลุ่มทฤษฎีเนื้อหาและกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหาครอบคลุมทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน และทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก กลุ่มทฤษฎีกระบวนการรวมทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเป็นธรรม รวมทั้งนำเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ยังได้สืบค้นเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกันค่อนข้างมากในแวดวงวิชาการ ประกอบด้วยทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎีแรงจูงใจของแม็คเคลลแลนด် ดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Frederick Herzberg (2005) ได้ศึกษาค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีความเห็นทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน กับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหารความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้

เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ จึงต้องสนใจติดตามคูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ จึงจำเป็นต้องเพิ่มอีก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1) *ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)* เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบไปอย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) *ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)* หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

- (1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
- (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- (4) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
- (5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
- (6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
- (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
- (8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
- (9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีของ Herzberg สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน ซึ่งจะไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใญ่นั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน และจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ผู้วิจัยจึงใคร่ขอนำเสนอแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Maslow ดังนี้

1.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

Maslow (1962) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จำนวนมาก สามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มนิยมของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขา ได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (wanting animal) และเป็นกรยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

Maslow (1962) กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้น คิดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งเรียกว่าลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need – Hierarchy Conception of Human Motivation) โดย Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ ดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
- 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
- 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโล มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียด ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการ ทั้งหมด เป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกระงับ อวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้ จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ความอยู่รอดของร่างกาย และของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้ จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ ภายใต้อำนาจความต้องการ

นั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏ หรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานาน จะไม่สามารถ สร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคล เช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับ การจัดหาบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่า บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่ เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขา และจะไม่ต้องการสิ่งอื่นใดอีก ชีวิตของเขาถือว่าได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทาน สิ่งอื่น ๆ นอกจากนี้จะไม่มีผลต่อสุขภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้ มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่าง การขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรม ได้มีการทดลอง และการศึกษาชีวประวัติ เพื่อแสดงว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจ พฤติกรรมมนุษย์ และได้พบผลว่า เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรม ซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหาร หรือน้ำ ติดต่อกันเป็น เวลานาน ตัวอย่างคือ เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ในค่าย Nazi ซึ่งเป็นที่กักขังเชลย เชลยเหล่านั้น จะละทิ้งมาตรฐานทางศีลธรรม และค่านิยมต่างๆ ที่เขาเคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมยอาหารของคนอื่น หรือใช้วิธีการต่างๆ ที่จะได้รับ อาหารเพิ่มขึ้น อีกตัวอย่างหนึ่งในปี ค.ศ. 1970 เครื่องบินของสายการบิน Peruvian ตกลงที่ฝั่งอ่าวอเมริกาใต้ ผู้ที่รอดตายรวมทั้ง พระนิกาย Catholic อาศัยการมีชีวิตอยู่รอด โดยการกินซากศพของผู้ที่ตาย จากเครื่องบินตก จากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อมนุษย์เกิดความหิวขึ้น จะมีอิทธิพลเหนือ ระดับศีลธรรมจรรยา จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่น ๆ และ แรงผลักดันของความต้องการนี้ ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่น ๆ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัย หรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) Maslow กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารก และเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพ้อาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า "ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน" พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกัน เมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่าง เด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหัก ก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการผื่นร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

Maslow (1962) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดกันและตามใจมากจนเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการ ความปลอดภัยการให้อนอนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา สัมพันธภาพ ของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้ จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเฝ้าหาความปลอดภัย ด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก "ปลอดภัย" ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้ Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิดย้ำทำ (obsessive-compulsive neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่างๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายใน ครอบครัว หรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมาก เมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียน ที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน Maslow ถัดค่านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดแทนสัญชาตญาณทางเพศ (sublimation) สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของ เรื่องเพศ (sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรัก

ระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือ ซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่า ความต้องการความรักของคน จะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรัก และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรัก ก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่า บุคคลต้องการความรัก และความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้ มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจและทำให้เกิดปัญหาหากการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรม หรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโต เป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ และการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่า ความต้องการความรัก ก็เป็นเช่นเดียวกับ รถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซ หรือน้ำมันนั่นเอง (Maslow 1970)

4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลง และมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

(1) ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงาน ภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

(2) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจาก ความต้องการความรัก และความเป็น

เจ้าของได้รับ การตอบสนอง ความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่า การตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามปีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือจากธุรกิจต่าง ๆ ในการทำงานที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะเรียกร้องสามีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอ เป็นตัวอย่างของความต้องการความรักซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามีหวนกลับคืนมา เธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง

(3) ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่ว ๆ ไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้าม การขาดความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นารับรู้ตนเองในทางนิเสธ (negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจังมากกว่า การมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจาก ความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้ อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชย จากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคล ที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำ ทาย ความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็น ความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคล ที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น "นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป

กวีจะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง" Maslow (1970) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปได้โดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่า คนเรามักจะกลัวตัวเอง ในสิ่งเหล่านี้ "ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์" Maslow (1962)

ประการสุดท้าย Maslow (1970) ได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตนโดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดข้อผิดพลาดต่างๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในความคิดที่ เคยประสบความสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

จากทฤษฎีของ Maslow จึงสรุปได้ว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มีอยู่ 5 ชั้น ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถใช้ในการแนวโน้มบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของตนเองประสบความสำเร็จ และสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้อื่นและพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองคาดหวังไว้ และได้รับความยกย่องความนับถือจากบุคคลอื่น

1.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็คเคลลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลลแลนด์ (McClelland) ได้รับการสนับสนุนจากผลงานการวิจัยอย่างมาก ตามทฤษฎีของเขานั้นยึดถือความเชื่อที่ว่าความต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

- 1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement หรือ nAch)
- 2) ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation หรือ nAff)
- 3) ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power หรือ nPow)

แม็คเคลลแลนด์ ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง 3 ประการดังกล่าว และได้สรุปผลการวิจัยที่น่าสนใจไว้ดังนี้ (Mowen and Minor, 1998)

1) บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง (nAch) จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ จากการศึกษาของแม็คเคลลแลนด์พบว่า 85 เปอร์เซ็นต์ของนักศึกษาที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ

สูงจะเข้าสู่อาชีพที่ต้องการผู้มีความสามารถที่จะเผชิญกับความเล็งและการตัดสินใจ และมีโอกาสที่ประสบความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ เช่น งานการจัดการธุรกิจ เป็นต้น (McGrath, Reid and Boore, 1989)

2) บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) แม็คเคลลแลนค์มองความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการระดับที่ 3 ของมาสโลว์ เขาได้สรุปผู้มีความต้องการทางด้านนี้สูงไว้ว่า พวกนี้ได้จัดลำดับความสำคัญ ความต้องการที่อยากจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาโดยการทดลองการให้มีโอกาสเลือกผู้ช่วยในการทำงานอย่างหนึ่งพบว่า บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง (nAch) จะเลือกผู้ช่วยที่มีคุณสมบัติแสดงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ส่วนบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) จะเลือกเพื่อนของเขาเองมาเป็นผู้ช่วยร่วมงาน จะเห็นได้ชัดว่าบุคคลที่มีความต้องการความรัก ความผูกพันสูงจะตัดสินใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงานมากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จของงาน

3) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจมีสูง (nPow) ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของแม็คเคลลแลนค์ มีความต้องการอำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ในทางบวก เป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมี สามารถเชิญชวนและคลบ้นดาลใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้ (ทฤษฎีการ จูงใจของแม็คเคลลแลนค์, 2555)

จากทฤษฎีของแม็คเคลลแลนค์ สรุปได้ว่า มีความต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 ประการ คือ 1) ความต้องการประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการความรักความผูกพัน และ 3) ความต้องการอำนาจบารมี จะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้คล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ และจะมีความสำเร็จเข้ามาเพิ่มเติมในส่วนของทฤษฎีนี้ มีความต้องการที่อยากจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ และมีความปรารถนาที่อยากได้อำนาจเพื่อนำไปควบคุมคนอื่นและต้องการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นๆ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการนำเสนอผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนแรกเป็นความหมาย และส่วนที่สองเป็นแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivations) หลายท่าน ดังนี้ เพื่อความเข้าใจยิ่งขึ้น ผู้วิจัย จึงใคร่ขอนำเสนอ ดังนี้

ณัฐฉิกา บุรณกุล (2552) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ มีความพยายามและมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ให้ได้ โดยเฉพาะงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ เช่นเดียวกันกับ รันฐิยา ไชยลา (2550) และ นิศยา สิทธิเสื่อ (2553) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยคาดหวังว่าจะกระทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพบกับอุปสรรคปัญหาที่จะมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะ โดยหาวิธีการที่จะเผชิญกับอุปสรรคนั้นอย่างไม่ทอดทิ้ง

ภักพล นันดาวิราช (2551) และศิริรณภา พงษ์หัตถ์ (2552) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีความคล้ายคลึงกันว่า เป็นความปรารถนาในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้รับความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง โดยพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหา มีความทะเยอทะยานเพื่อนำตนเองสู่ความสำเร็จ และมีความต้องการเป็นอิสระในการทำกิจกรรมนั้น ๆ ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้อัตราผลผลิต เพื่อให้บรรลุกับมาตรฐานที่ตนเองได้ตั้งไว้ เช่นกันกับเอี่ยมพร บังสรวง (2551) มีความเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน การมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง การทำกิจกรรมด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงและทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบ

สุภารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลที่เป็นพลังขับเคลื่อน หรือแรงขับให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย หรือต้องการทำให้สิ่งที่ตนกระทำอยู่ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ และถ้านงานที่บุคคลคาดหวังเอาไว้

เกิดผลสำเร็จก็จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป เช่นเดียวกันกับธานี สีสด และนนทิรดิน พัฒนภักดี (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นต่อไปได้สำเร็จ หากองค์การใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

McClelland (1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้นักมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง ได้แก่ 1) Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ ต้องการที่จะเข้าใจ หรือต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง 2) Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตนและสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย และ 3) Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับ ของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ Rabideau (2005) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธี และขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผล จากความต้องการภายนอกก็ได้ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย นอกจากนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จ การทำงานให้ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดให้กับบุคคลอื่นด้วย (Robbin, 2001)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดขวาง มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความทะเยอทะยานในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลงานออกมาดีเลิศ เพื่อให้บรรลุกับมาตรฐานที่ตนเองได้ตั้งไว้

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) นับว่าเป็นความมุ่งมั่นของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งองค์การมีความต้องการ อย่างไรก็ตามในการที่จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น McClelland (1980) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคลโดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์ กังวล ไม่สบายใจเมื่อประสบความสำเร็จหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจ ที่จะทำใ้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

จากแรงจูงใจขั้นพื้นฐานของบุคคล 3 ประการดังกล่าว แมคเคลแลนด ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุดนอกจากนั้น McClelland (1980) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้ นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือ ชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำใ้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมีความมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยความสามารถของตนและทำใ้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะ ไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังใ้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบใ้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใ้เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่ผลการกระทำของตัวเองว่าเป็นอย่างไรก็จะพยายามปรับปรุง ทั้งในด้านของพฤติกรรมด้วย

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลแลนด์เห็นว่าควรจะมี เนื่องจากเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

นอกจากนี้ McClelland (1980) ได้สรุปว่าลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จะมีลักษณะ ดังนี้

1. พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดยจนถึงจุดหมาย
2. เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง
3. เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน

4. เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว
5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
6. เมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายามแมคเคลแลนด์ ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าว เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวในสิ่งที่ตนสนใจและจากการศึกษา แมคเคลแลนด์ ได้ข้อสรุปถึงคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (naAch)) เป็นความต้องการที่จะทำ สิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการทดลองของ แมคเคลแลนด์ พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (naAff)) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้ต้องการความผูกพันสูง ชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะพยายามทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ จากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบ TAT พบว่า พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักต้องการทำงานใน 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) งานที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเฉพาะส่วนงานของเขาและเขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- 2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากเกินไปกว่าความสามารถของเขา
- 3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่บอกลักษณะส่วนบุคคล หรือสามารถบรรยายถึงความพยายามส่วนตัวของแต่ละบุคคลกับการที่จะทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามสภาพแวดล้อมทางสังคมของพวกเขาก็เป็นอยู่ (Cassidy and Lynn, 1989; อ้างถึงใน สุภารัตน์ ชีรธรรมธาดา, 2557) นอกจากนี้ Cassidy and Lynn (1989) ยังได้กล่าวถึงแนวคิดของนักจิตวิทยาหลาย ๆ คนที่ได้อธิบายในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้ให้ความหมายที่ครอบคลุมและเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่มีผลโดยตรงต่อการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ อีกทั้งยังได้ทำการวิจัยโดยนำเอานักจิตวิทยาที่มีความหลากหลายมาสรุปรวมเป็นแนวคิดใหม่และได้คัดแปลงแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้นขึ้นมาใหม่ที่เป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้น ซึ่งสามารถจะสรุปได้เป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจริยธรรมในการทำงานเป็นแนวคิดของ Weber ซึ่งนักจิตวิทยาหลายคนได้อธิบายถึง แรงจูงใจต่อการกระทำให้บรรลุสิ่งหนึ่งสิ่งใด ว่ามาจากการเสริมแรงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานนั้น ก็คือการรวมเอาปัญหาหรือความลำบากในการทำงาน กับความต้องการที่จะทำให้สำเร็จมารวมเข้าด้วยกัน และยังเป็นความเข้าใจอันเนื่องมาจากแรงจูงใจในเรื่องทัศนคติของแต่ละบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ ที่อาจจะมีอำนาจเหนือกว่า ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรม

2. ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการนี้เป็นแรงเสริมภายนอก หรือเป็นสิ่งที่ยึดหลักบนคุณสมบัติในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของรางวัลและผลตอบแทน ซึ่งนักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ให้ความสนใจน้อยมาก และถูกจัดอยู่ในความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือความต้องการอันดับแรกของ Maslow ดังนั้น

ในองค์กรที่มีระดับชนชั้นลดหลั่นกันก็จะมีความต้องการที่เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสถานะทางสังคมด้วย

3. ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ McClelland ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ หมายถึง การกระทำที่เป็นการแข่งขัน หรือต้องการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีเลิศ กับความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งที่ดีที่สุดของตนเอง และจะต้องทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดยิ่ง ๆ ขึ้นไป

4. ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเป็นลักษณะของความพอใจ หรือเป็นลักษณะของความต้องการที่จะแข่งขันกับคนอื่น และต้องการไปให้ถึงเป้าหมายของการได้รับชัยชนะ ซึ่งจะตรงข้ามกับความต้องการแข่งขันกับตนเองของ McClelland ที่เป็นการแข่งขันกับผู้อื่นกับมาตรฐานหนึ่ง ๆ ที่ตนเองได้วางเอาไว้ และเป็นความต้องการแข่งขันที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการยกย่องทางสังคม และยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือ ลักษณะนิสัยของมนุษย์ด้วย

5. ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น เป็นลักษณะของแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีความต้องการที่จะไต่เต้าทางสถานภาพทางสังคมขององค์กร ที่มีระดับชั้นเพื่อให้ตนเองมีสถานภาพที่สูงขึ้น และยังคงครอบคลุมถึงความประสงค์หรือความต้องการจะมีลักษณะที่เด่นหรือต้องการเป็นผู้นำ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ปิดกั้นลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสังคมองค์กรที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันอยู่แล้ว

6. ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ เป็นอีกเรื่องที่บางคนอาจมองในรูปของการแข่งขันแต่ความเป็นจริงไม่ใช่เพราะความต้องการเอาชนะปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ ซึ่งมันเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดคุณสมบัติของการแก้ปัญหาการเผชิญกับภาระงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เพื่อที่จะต้องการทำให้สิ่งนั้นประสบความสำเร็จและบางครั้งในการแข่งขันที่สูงนี้ ยังจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำเอามาใช้เป็นการแก้ปัญหาที่เข้าใกล้กับชีวิตความเป็นอยู่จริงได้อีกด้วย

2.3 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มาลิณี จุโฑปะมา (2554) ได้กล่าวถึงลักษณะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะมีลักษณะ ประกอบด้วย การตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังไว้สูง มีความมานะบากบั่นพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ พยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ มีแผนงานในการทำงานเสมอ สำหรับลักษณะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีลักษณะ ประกอบด้วย การทำงานไม่มีจุดหมาย ไม่มีแผนการทำงาน ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังที่ต่ำสามารถไปถึงได้ง่าย ไม่ต้องใช้ความพากเพียรมานะ พยายามมากนัก

Mehrabian (อ้างถึงใน กัลยาณี สนิทสุวรรณ, 2542) ได้ศึกษาเรื่องการวัดแนวโน้มความต้องการความสำเร็จของเพศชาย และหญิง โดยศึกษากับกลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย จำนวน 339 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห้วงคำประกอบมีการสร้างข้อคำถาม 34 ข้อเพื่อใช้วัดและจำแนกระหว่างผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำซึ่งมีทั้งข้อคำถามในเชิงบวก และเชิงลบ ถ้าผู้ตอบเห็นด้วยกับคำถามเชิงบวกแสดงว่ามีแนวโน้มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และถ้าผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามเชิงลบก็แสดงว่ามีแนวโน้มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเช่นกัน ตัวอย่างข้อคำถามในเชิงบวก ได้แก่ บุคคลชอบงานที่มีความยาก ทำทาย และอาจประสบความสำเร็จล้มเหลวได้มากกว่างานที่สำคัญแต่เป็นงานง่าย บุคคลชอบทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่น่าสนใจ แม้ว่าผลจะออกมาไม่ดีมากกว่าสิ่งที่คุ้นเคยทำเป็นประจำทุกวันและให้ผลออกมาดี ตัวอย่างข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ เมื่อบุคคลไม่สบาย พักผ่อนอยู่กับบ้านจะใช้เวลาพักอยู่เฉย ๆ มากกว่าที่จะพยายามทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น รดน้ำต้นไม้ และชอบทำในสิ่งที่ทำให้รู้สึกสนุกสนาน เช่น เล่นเกมมากกว่าสิ่งคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไปแต่ไม่รู้สึกสนุก เป็นต้น นอกจากนี้ Mehrabian (1968) ได้จำแนกลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังกล่าวข้างต้นซึ่งสามารถสรุปเป็นโครงสร้างได้ 8 ส่วน ได้แก่

1. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) ชอบที่จะรับผิดชอบงานนั้นให้สำเร็จโดยตนเองคนเดียวมากกว่าร่วมกันท่าหลาย ๆ คน
2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Achieve Oriented) มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
3. ความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Achieve/Failure Feeling) ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่เพราะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวและมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ
4. การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอ ๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง (Intermediate Risk/Realistic Aspiration)
5. การเลือกงานที่ยาก และท้าทายความสามารถ (Worth-While/Difficult Work) ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่
6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ (Skill/Competition) มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

7. ความสามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว (Delay Gratification) ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน

8. ความผูกพันกับอนาคต มากกว่าอดีต และปัจจุบัน (Distant Future Perspective) มองการณ์ไกล คำนึงถึงผลที่ได้รับในระยะยาวเชื่อว่าต้องดีกว่าที่ผ่านมา

จากแนวคิดของนักทฤษฎี Mehrabian เกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นสามารถสรุปและเปรียบเทียบคุณลักษณะระหว่างผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะมีลักษณะ 1) ต้องการความเป็นอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 2) ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา ในองค์กรที่มีพนักงานลักษณะนี้หากเป็นพนักงานที่ทำงานคนเดียว หรือถ้าจะเลือกผู้ร่วมงานก็มักเลือกผู้ที่มีความสามารถไม่เลือกโดยคำนึงถึงความเป็นพรรคพวกเดียวกัน ไม่เล่นพวก 3) มีความต้องการผลสำเร็จสูง พนักงานลักษณะนี้มักตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้ และพอใจกับการทำงานท้าทายความสามารถเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้ 4) ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนเองทำงานมากกว่าคนอื่น มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน บุคคลลักษณะนี้จะกระหายใคร่รู้ความคิดของคนอื่นมาก อยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไร หรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของตนเอง และอยากรู้ว่าสิ่งที่ทำส่งผลกระทบต่อส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบจะมีความกังวลใจ ถ้าทราบว่าเป็นผลดีจะพึงพอใจ และเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำอย่างอื่นต่อไป และด้วยคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 4 ประการดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาของ สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544) ที่ให้แนวคิดว่าคุณลักษณะหนึ่งของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ มีความรับผิดชอบในงานที่ตนทำซึ่งช่วยผู้เรียนในการตั้งวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ วางแผน และประเมินผลงานของตนเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ Guilford (อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2546) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบไปด้วย ความทะเยอทะยานทั่วไป คือ ประารถนาที่จะทำการนั้นให้ประสบความสำเร็จ มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทน มีความมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะเผชิญความลำบากแม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ด้วยดี ส่วน ประดิษฐ์ อูปรมย์ (อ้างถึงในประสิทธิ์ ทองอุ่น, 2545) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายโดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ท้าทายความสามารถและมีการวางแผนการดำเนินการรวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน ไม่หวั่นเกรงอุปสรรค วิตกกังวลต่อความล้มเหลว ทำงานได้นาน ๆ และไม่ยอมให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

3. มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน คิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ถ้าประสบความล้มเหลว แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด

4. แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าการชนะคู่แข่ง

5. ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสนุกกับงาน งานที่ทำได้ความสามารถ คือ งานที่ไม่ง่ายไม่ยากเกินไป จากลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

- 1) มีความคาดหวังสูง รู้จักวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง
- 2) เป็นคนชอบเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในสิ่งที่คิดว่าตนเองสามารถทำได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
- 3) เป็นผู้ที่มิเอกลักษณะของตนเอง ไม่ชอบลอกเลียนแบบผู้ใด
- 4) มีลักษณะนิสัยในการทำงานดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องาน และต่อสังคม
- 5) เป็นผู้ที่มีความมานะอดทน พยายามที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง โดยไม่คิดแข่งกับผู้อื่นแต่เน้นที่จะแข่งกับตนเอง
- 6) เมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ชอบที่จะแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยไม่คิดจะหลีกเลี่ยงหนีปัญหานั้น ๆ แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามมากก็ตาม
- 7) มีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการจะกระทำให้สำเร็จ กล่าวคือ ทำงานอย่างมีความสุข หรือมีความสุขกับการทำงานนั่นเอง ปัจจัยทั้งหมดที่ได้อธิบายมานี้ ล้วนแล้วแต่เป็นตัวที่จะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแต่ละคนที่แตกต่างกัน หรือของแต่ละคนในบางสถานะที่มีความแตกต่างกัน

จากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่กล่าวมาข้างต้น นับเป็นความหลากหลายของทฤษฎี และในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกเอาแนวคิดด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Cassidy and Lynn (1998) ที่สุคาร์ตัน ธีรธรรมธาดา (2557) ได้ทำการศึกษาเอาไว้มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย กับบุคลากรคณะบริหารศาสตรมหาวิทาลัยอุบลราชธานี ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน
2. ด้านความต้องการค่าตอบแทน
3. ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ
4. ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน
5. ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น
6. ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ

3. แนวคิด และทฤษฎีความสำเร็จในการทำงาน

การทำงานของคนในทุกอาชีพล้วนแล้วแต่ต้องการความสำเร็จ คนส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งทุกอย่างที่ตนได้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจลงไป เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จทั้งในรูปของชื่อเสียง เกียรติยศ หน้าที่การงาน รายได้ ผลกำไร รวมทั้งความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การเป็นที่ยอมรับจากบุคคล ในประเด็นนี้ผู้วิจัยใคร่นำเสนอ 2 ประเด็น คือ

3.1 ความหมายของความสำเร็จในงาน

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสำเร็จในงานไว้อย่างแพร่หลาย และน่าสนใจ เช่น

Gattiker and Larwood (1986) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในงาน คือการรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ทั้งภายนอก และภายในของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ และการพิจารณาถึงการรับรู้ความสำเร็จของบุคคล และความพึงพอใจต่อความเจริญก้าวหน้าภายในองค์การของตน

Lau and Shaffer (1999) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในงาน คือเป็นเส้นทางเดินของชีวิตที่จะตอบสนองต่อความต้องการการประสบความสำเร็จ และการมีอำนาจ เพื่อเพิ่มคุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชีวิต สำหรับสุนิทร เปรมศรี (2557) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในงาน คือการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินตนเองในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็น ได้ว่าเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้ นอกจากนั้น กรองกาญจน์ ดำรงตันนะ (2557) ให้ความหมายว่าความสำเร็จในอาชีพ คือ การที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ ในองค์การ รวมไปถึงการที่บุคคลได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

จึงกล่าวโดยสรุป ได้ว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพการทำงานที่ก่อให้เกิดผลบวกทางจิตใจ ซึ่งมาจากประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล โดยรับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และรายได้ที่เพิ่มขึ้น ที่ก่อให้เกิดความสุขความพึงพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้ Jiraporn Laipradit (2007) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น มีหลักเบื้องต้นว่าเราจะต้องสำรวจตนเองเสียก่อนว่าเรามีคุณสมบัติหรือด้อยอย่างไร มีบุคลิกอย่างไร สุขภาพเป็นอย่างไร (อย่างน้อยก็ต้องรู้จักวิเคราะห์พฤติกรรมและผลงานของตัวเองว่า มีจุดเด่น จุดอ่อน จุดด้อย รวมทั้งอุปสรรคหรือข้อจำกัด อย่างไร) ทั้งนี้ เพื่อจะทราบข้อบกพร่องแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงตนเอง ปัจจัยต่างๆ ในการทำงานเพื่อความสำเร็จที่น่านำมาประกอบการพิจารณา 3 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจรวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มมีความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการและรักษาความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ในอาชีพ (Career Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากลักษณะทั้งภายในและภายนอกของอาชีพตน ซึ่งรวมทั้งค่าจ้างและความก้าวหน้า

Zaleznik, Abraham and others. (1958) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จจากการทำงานของมนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 1) ความต้องการภายนอก (External Needs) ได้แก่ 1) รายได้และผลตอบแทน 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4) ตำแหน่งหน้าที่ 5) การได้ทำงานที่ถนัด 2) ความต้องการภายใน (Internal Needs) ได้แก่ 1) ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ 2) ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนและผู้ร่วมงาน 3) ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น 4) ความต้องการมีศักดิ์ศรีของตนเอง การที่มนุษย์ได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานสำคัญ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการ นอกจากนั้นยังต้องมีการจูงใจที่ดี เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

Hellriegel et al. (2001) ได้ให้ความเห็นว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับโอกาสของทางเลือกในอาชีพด้วย เฮลริเจลและคณะ ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับการเลือกอาชีพและประสบการณ์ของบุคคลไว้ 5 มุมมอง ดังนี้

1. ตำแหน่งอาชีพการงานที่ทำไม่ใช่สิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการอาชีพ หากแต่สิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานที่ดีที่สุด คือ ตัวของบุคคลนั่นเอง

2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น มีความเกี่ยวข้องกับมโนคติเป้าหมาย และความสามารถของบุคคล

3. บุคคลควรจะศึกษาลักษณะของอาชีพ และสิ่งที่ทำทั้งเชิงรูปธรรม (Objective) และเชิงนามธรรม (Subjective)

4. การพัฒนาตนเองมีผลต่อการบรรลุสู่เป้าหมายในอาชีพ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน เช่น สถานะทางการเงิน ครอบครัว บุคลิกลักษณะของบุคคล ตลอดจนลักษณะของงาน นั้น ๆ

5. วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออาชีพ สถานภาพทางสังคมและการศึกษาถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพ

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน

ผู้ศึกษาได้นำเสนอแนวทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านมาใช้ประกอบการทำวิจัย ดังนี้

ทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน พชร สุลักษณ์อนวัช, 2559) วอลตันให้ความเห็นว่า พนักงานทุกคนต่างมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ใช่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป 2) ด้านการนำความรู้มาใช้โดยเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ แล้วต่างต้องการที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาใช้งานให้เกิดประโยชน์และเพิ่มพูน ทักษะของตน 3) ด้านการเติบโตในตำแหน่งงานที่

สูงขึ้น เพื่อแสดงถึงการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลอื่นในสังคม

4) ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นและความมั่นคง ที่มีเหมาะสมกับตำแหน่งงานและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

ทฤษฎีของแกตติเกอร์ และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986 อ้างถึงใน พชร สุกัญจน์อนวัช, 2559) แกตติเกอร์และลาร์วูด ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพว่า สามารถ พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านบทบาทการทำงาน (Job Success) เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน ซึ่งมาจากแนวคิดการรับรู้ในอาชีพ ของตนเอง (Occupational Self-concept) โดยพบว่ามี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากบทบาท การทำงานของตนเอง เช่น รับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงาน ได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บริหารระดับสูง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ทำ มีความสามารถในการบริหารงาน ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) เป็นการรับรู้ ภายในจิตใจของตนเองว่าตนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่สำคัญให้รับผิดชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพเต็มใจช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการเงิน (Financial Success) เป็นการรับรู้จากภายนอกที่ได้รับ ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน เมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถและ ประสิทธิภาพในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารระดับเดียวกัน โดยค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่ ฟังพอใจ เป็นไปตามที่คาดหวังไว้

4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) เป็นการรับรู้ ภายนอกเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเกิดจากสะสมอายุงานและการทำงานใน ตำแหน่ง นั้น ๆ ตามที่องค์กรเป็นผู้กำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีจนประสบความสำเร็จใน หน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับ จึงจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเรื่องความสำเร็จในงาน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีของ Gattiker & Larwood (1986) เพื่อการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีการวัดอย่างครอบคลุม คือเป็นทั้งรูปธรรม และนามธรรมในการรับรู้ความสำเร็จในงานของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นทฤษฎีที่สอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. บริบทคณะบริหารศาสตร์

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นคณะที่อยู่ในกำกับของรัฐบาลเปิดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจครั้งแรกเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2541 ปัจจุบันเปิดสอนระดับปริญญาตรี 7 สาขาวิชา คือ สาขาการจัดการธุรกิจ สาขาการตลาด สาขาการเงินและการธนาคาร สาขาบัญชี สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ และสาขาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ปริญญาโท 1 สาขา คือ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มีนักศึกษาทุกชั้นปีประมาณ 3,500 คน (งานวิชาการ, 2560) มีบุคลากรประกอบด้วย 2 สายงาน คือ สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 26 คน และสายสนับสนุนวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 65 คน จำแนกเป็น รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน อาจารย์ 58 คน (งานวิชาการ, 2561)

4.1 ประวัติคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในคราวประชุมครั้งที่ 3/2540 เมื่อวันที่จันทร์ที่ 23 พฤษภาคม 2540 มีมติเห็นชอบให้จัดทำโครงการจัดตั้งคณะบริหารศาสตร์ และในการประชุมผู้บริหารครั้งที่ 12/2541 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2541 มีมติเห็นชอบให้โครงการจัดตั้งคณะบริหารศาสตร์ เป็นหน่วยงานภายในที่มีการบริหารงานขึ้นตรงต่อสำนักงานอธิการบดี ในการนี้มหาวิทยาลัย ได้แต่งตั้งคณะทำงานโครงการจัดตั้ง คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ 612/2541 โดยมีภารกิจและหน้าที่ดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนในวิชาศึกษาทั่วไป และผลิตบัณฑิตสาขาทางด้านบริหารธุรกิจการบัญชี การเงินการธนาคาร รวมทั้งงานวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตารางที่ 2.1 การพัฒนาหลักสูตร ของคณะบริหารศาสตร์

พ.ศ.2541	ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต 2 สาขา ได้แก่ สาขาการจัดการทั่วไป และสาขาการจัดการการตลาด
พ.ศ.2542	มีการปรับปรุงหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไป และสาขาการจัดการการตลาด โดยมีการปรับปรุงจัดกลุ่มวิชาต่าง ๆ ใหม่ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และมีการปรับปรุงจำนวนหน่วยกิต เนื้อหาวิชา และคำอธิบายรายวิชา ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจมากขึ้น
พ.ศ.2543	เปิดการเรียนการสอนเพิ่มอีก 1 สาขา คือ สาขาการจัดการธุรกิจบริการ
พ.ศ.2544	สภามหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งเป็น “คณะบริหารศาสตร์” และได้จัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นอีก 1 สาขา คือ สาขาการเงินและการธนาคาร นับเป็นสาขาที่สี่ของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
พ.ศ.2546	เปิดหลักสูตรบัญชีบัณฑิตเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหลักสูตร และได้เริ่มดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
พ.ศ.2547	ได้ดำเนินการเรื่องการตรวจสอบภายใน และดำเนินกิจกรรม 5ส. อย่างต่อเนื่อง
พ.ศ.2548	เปิดการเรียนการสอนสำหรับหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตอีก 2 สาขา คือ สาขาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ และสาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (หลักสูตรนานาชาติ)
พ.ศ. 2549	คณะได้รับ โอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาจากมหาวิทยาลัย คือหลักสูตรพัฒนบูรณาการศาสตร์ ทั้งในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก
พ.ศ.2550	คณะได้เปิดสอนหลักสูตรบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มอีกหนึ่งสาขาวิชา
พ.ศ.2551	สาขาวิชาการจัดการธุรกิจบริการ ได้เปลี่ยนชื่อสาขาวิชาเป็น “สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ”

ที่มา : ประวัติ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. สืบค้นวันที่ 20 พฤศจิกายน 2560

4.2 กลยุทธ์การบริหาร

คณะบริหารศาสตร์ ได้มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อให้คณะสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีทิศทางที่ชัดเจนอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.2.1 ปรัชญา : สร้างสติและปัญญาแก่สังคม บนพื้นฐานความพอเพียง

4.2.2 วิสัยทัศน์ (VISION) : คณะบริหารศาสตร์ สร้างบัณฑิตคุณภาพ สร้างองค์ความรู้เพื่อเป็นที่พึ่งทางวิชาการของสังคม และการพัฒนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

4.2.3 พันธกิจ (MISSION)

- 1) สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ มาตรฐาน มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ
- 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่นำไปประยุกต์ใช้ในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง เพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
- 3) บริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อสร้างการยอมรับในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายของภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

4.2.4 อัตลักษณ์: "สร้างสรรค์ สามัคคี สำนึกดีต่อสังคม"

4.2.5 เอกลักษณ์: "ภูมิปัญญาแห่งภูมิภาคลุ่มน้ำโขง"

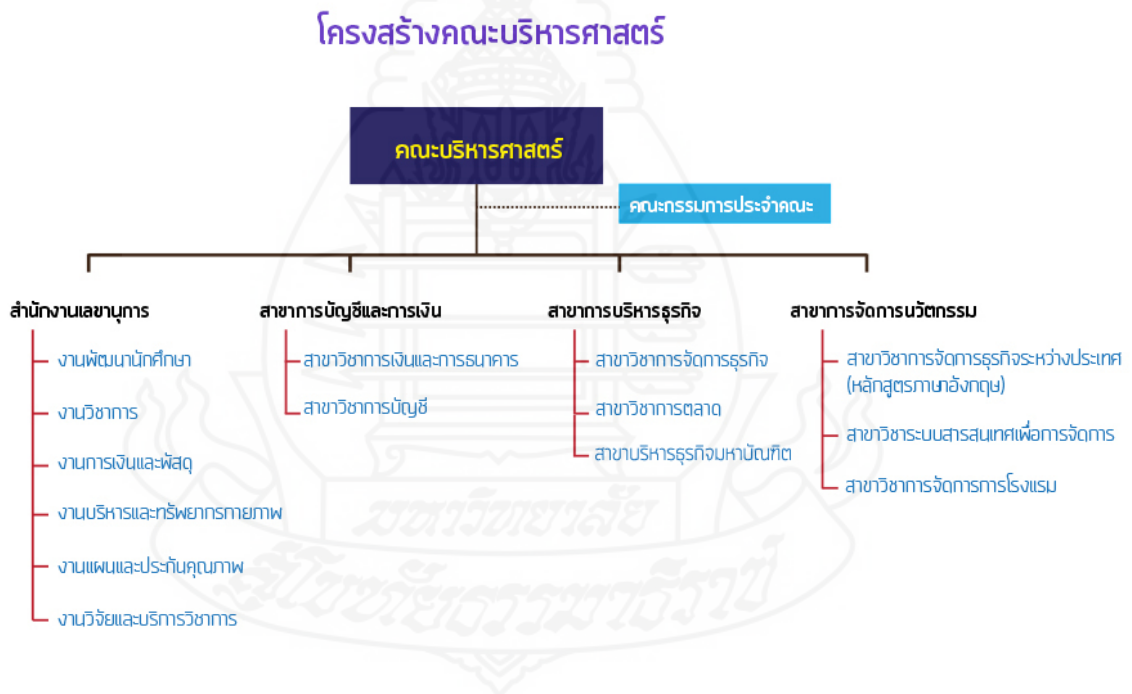
4.2.6 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) จัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและประเทศ
- 2) พัฒนางานวิจัยแบบมุ่งเป้าเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม
- 3) พัฒนาบทบาทในการเป็นผู้นำด้านการบริการวิชาการอย่างมีส่วนร่วม บนพื้นฐานความพอเพียง
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณีท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
- 5) บริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล สามารถปรับตัวให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลง สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน พร้อมยกระดับคุณภาพให้เป็นมาตรฐานสากล
- 6) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพมีสมรรถนะ พร้อมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีความสุข และมีความผูกพันกับองค์กร

7) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพื่อสนับสนุน การเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ และยกระดับความสามารถของนักศึกษาและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. สืบค้นวันที่ 20 พฤศจิกายน 2560)

4.3 โครงสร้างการบริหารงานของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

คณะบริหารศาสตร์ มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 3 สาขา กับอีก 1 สำนักงาน ประกอบด้วย สาขาการบัญชีและการเงิน สาขาการบริหารธุรกิจ และสาขาการจัดการนวัตกรรม และสำนักงานเลขานุการ สำหรับการบริหารงานมีการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการคณะ ซึ่งมีคณบดีเป็นประธานและรองคณบดีฝ่ายบริหารเป็นเลขานุการ โดยตำแหน่ง โดยมีรองคณบดี ประธานสาขา และผู้แทนคณาจารย์จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ และมีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง โดยมีโครงสร้างการบริหาร ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ที่มา : โครงสร้างบริหาร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. สืบค้นวันที่ 20 พฤศจิกายน

จากโครงสร้างการบริหารงานคณะบริหารศาสตรดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นโครงสร้างตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นการบริหารจัดการจากบุคลากรภายในที่มาจากสายสายวิชาการทั้งหมด และจากการดำเนินงานที่ผ่านตั้งแต่ปี 2558-ปัจจุบัน มาสามารถดำเนินจัดการ และจัดการประชุม ได้อย่างครบถ้วนตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

4.4 สภาพแวดล้อมของคณะบริหารศาสตร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ในการดำเนินการจัดการศึกษาในปัจจุบันค่อนข้างที่จะมีความยากลำบากในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้นทั้งนี้เป็นผลกระทบมาจากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก และจากรายงานแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารศาสตร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2560 – 2564 (ฉบับปรับปรุงปี พ.ศ.2561) ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของคณะบริหารศาสตร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ไว้ดังนี้

4.4.1 จุดแข็ง (Strengths) ของคณะบริหารศาสตร ประกอบด้วย

- 1) มีงบประมาณที่สามารถบริหารจัดการกิจการภายในอย่างเพียงพอ
- 2) หลักสูตรมีความหลากหลาย และเป็นที่ต้องการของตลาด
- 3) มีความพร้อมด้านสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) สถานที่ตั้งที่เหมาะสม ได้เปรียบเชิงที่ตั้งในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
- 5) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทุ่มเท มีความพร้อมต่อการพัฒนา
- 6) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- 7) มีระบบการทำงานที่เหมาะสม มีความคล่องตัว
- 8) มีบัณฑิตที่มีความอดทน ทำงานในสภาวะแวดล้อมที่กดดันได้
- 9) นักศึกษามีความอ่อนน้อมถ่อมตน

4.4.2 จุดอ่อน (Weaknesses) ของคณะบริหารศาสตร ประกอบด้วย

- 1) ภาพลักษณ์ยังไม่ดี การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงทำให้คณะยังไม่เป็นที่รู้จักเท่าที่ควร
- 2) การสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่ทั่วถึง ยังขาดความต่อเนื่อง
- 3) ระบบการบริหารงานยังไม่ดี เช่น ระบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ระบบการเงิน เป็นต้น
- 4) ความมั่นคงในสายงาน และสวัสดิการบุคลากรยังไม่ครอบคลุม
- 5) นักศึกษามีความรู้พื้นฐานด้านภาษาอังกฤษต่ำ
- 6) อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการน้อย

- 7) อาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกมีน้อย
- 8) อุปสรรค พื้นที่จัดกิจกรรมของนักศึกษา และสถานที่ไม่เพียงพอต่อสัดส่วนจำนวนนักศึกษา
- 9) ความร่วมมือ/การสร้างเครือข่าย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ยังมีน้อย
- 10) อัตราส่วนของอาจารย์ ต่อนักศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของ สกอ. (ต่ำกว่าเกณฑ์)

4.4.3 โอกาส (Opportunities) ของคณะบริหารศาสตร์ ประกอบด้วย

- 1) เป็นคณะที่มีสาขาวิชาเป็นที่ต้องการของตลาด และมีผู้สนใจเข้าศึกษาเป็นจำนวนมาก
- 2) นโยบายรัฐบาล เช่น Digital Economy, Startup Thailand
- 3) ได้เปรียบเชิงพื้นที่ ทั้งในส่วนภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ใกล้เคียงชุมชน
- 4) การยอมรับจากหน่วยงานภายนอก/หน่วยงานภาครัฐ ในการสร้างความร่วมมือ
- 5) มีแหล่งงบประมาณจากภายนอก สนับสนุนการทำวิจัย และงานบริการวิชาการ
- 6) ความนิยมในการเข้าศึกษาต่อของนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษา
- 7) นักศึกษาในพื้นที่ยังมีความสนใจเข้าศึกษามหาวิทยาลัยในภูมิภาค
- 8) ผู้ปกครองมีค่านิยมให้ลูกหลานเรียนใกล้บ้าน
- 9) การเมืองเริ่มฟื้นตัว เศรษฐกิจเริ่มดีขึ้น
- 10) โอกาสในการพัฒนาจากการเปิดตลาดอาเซียน
- 11) หน่วยงานภายนอก/จังหวัด ให้ความเชื่อถือและมอบหมายภารกิจสำคัญ

4.4.4 อุปสรรค (Treats) ของคณะบริหารศาสตร์ ประกอบด้วย

- 1) การเป็นคณะในกำกับ ยังขาดความชัดเจนในด้านนโยบาย
- 2) งบประมาณจากภาครัฐในการสนับสนุนงบประมาณด้านต่างๆ เช่น การศึกษามีไม่เพียงพอ และมีข้อจำกัดในการพัฒนาคณะ
- 3) มหาวิทยาลัยเอกชนเข้ามาขยายตลาดในพื้นที่ของจังหวัดอุบลราชธานี และภูมิภาคสูงมาก และทำให้มีการแข่งขันสูง
- 4) มหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาคมีจำนวนมาก
- 5) คณะยังไม่มี การเชื่อมต่อกับหน่วยงานเอกชน และนานาชาติเป็นหนึ่งเดียว ทั้งในระดับจังหวัดและต่างประเทศ

6) บัณฑิตไม่สามารถทำงานในท้องถิ่นได้เนื่องจากอัตราค่าจ้างค่อนข้างต่ำ

7) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐด้านการศึกษางบประมาณ เศรษฐกิจ
ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณ อารณ (2557) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการรัฐสภาระดับความผูกพันต่อ
องค์กรและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อ ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้ผู้
ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 200 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ F – test ในการทดสอบ
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และทำการทดสอบแบบ
จับคู่หาคู่ด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าของผลต่างเฉลี่ยกับค่าผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ผล
การศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31 - 40 ปีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่
ในระดับปริญญาตรีอายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปีและมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000
บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูง
ใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่าอยู่ใน ระดับสูง
เช่นกันเมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันความผูกพันต่อ
องค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจ ในการ
ทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มี
แรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้านเมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการ
รัฐสภา ที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านเงินเดือนและ
ผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน
ด้านเทคนิคการ ควบคุมดูแลด้านความรับผิดชอบในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

เฉลิม สุขเจริญ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีการศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า

แรงงูใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

โชติกา ระโต (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานและ 2) เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศระดับการศึกษา ลักษณะปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานแต่ละกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงงูใจในการปฏิบัติปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีแรงงูใจจากทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นการยอมรับนับถือที่มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีอะไรงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

ประเสริฐ อุไร ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square) ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation: r) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโม ทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจุน และปัจจัยงูใจ

สุรัตนา จงรักษา (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงงูใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC ในครั้งนี้ การศึกษาวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางสถานภาพ ที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทABC (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงงูใจในการ

พัฒนาตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC และมีการกำหนดสมมติฐานของการศึกษา คือ (1) ปัจจัยทางด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC แตกต่างกัน (2) ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC จำนวน 187 คน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน และเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน มีอายุระหว่าง 30 -40 ปี มากที่สุด จำนวน 74 คน รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 63 คน มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน มีอายุงาน 5 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 110 คน รองลงมา คือ อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.025 ส่วนแรงจูงใจภายนอกภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.088 และจากการศึกษาตามปัจจัยทางการศึกษาในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.948 ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.087 และด้านการเรียนรู้ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.241 และจากการทดสอบตามสมมติฐาน พบว่า การเคยเข้ารับฝึกอบรมที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC แตกต่างกัน และการพยากรณ์อิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้

ลำไผ่ พรหมชัย (2561) ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจบรรยากาศองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กร กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 260 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.947 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.208 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200 และบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176 2) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.587 0.581 และ 0.554 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง มีขนาดความสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.627 0.601 ตามลำดับ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.588 0.529 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง ($R = 0.782$) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย มีค่าเท่ากับ 0.600 นั่นคือชุดตัวแปรต้นสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 60 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมี 4 ตัวแปร ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = 0.267$) ด้านลักษณะของงาน ($\beta = 0.220$) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($\beta = 0.204$) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\beta = 0.169$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β หรือ Beta) ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค = 0.267^{**} (ความสำเร็จในการทำงาน) + 0.220^{**} (ลักษณะของงาน) + 0.204^{**} (การยอมรับความขัดแย้ง) + 0.169^{**} (การให้รางวัลและการลงโทษ

สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา องค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมี

ความผูกพัน ต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้เดือน ระดับการศึกษาตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

ธานี สีสด และนนทิรต์น์ พัฒนภักดี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 4) พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย 2 แห่ง จำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 47.40

สุดารัตน์ ชีรธรรมชาดา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ เรียงลำดับ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 1.1 ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (= 4.37) 1.2 ด้านความต้องการค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการค่าตอบแทน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (=4.23) 1.3 ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (= 4.14) 1.4 ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (= 3.90) 1.5 ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (= 3.93) 1.6 ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ

โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (= 4.07) และไม่สามารถทำนายการส่งผลต่อความสำเร็จต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ ($P > .05$)

มูทิตา วรภัทยากุล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานภาพองค์กรของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี และ 3) แสวงหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี โดยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครรังสิตจำนวน 157 คน ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้ทำการสัมภาษณ์ นายกเทศมนตรีนครรังสิต ปลัดเทศมนตรีนครรังสิต และประธานชุมชนรังสิต

ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานภาพองค์กรของเทศบาลนครรังสิตในภาพรวมมีการดำเนินงานตามกฎหมาย กฎระเบียบ และเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับภารกิจ และบริบทขององค์กร ทั้งนี้พบว่าการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุง เช่น ด้านโครงสร้างงาน และด้านการจูงใจพนักงาน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จ.ปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านระบบงาน ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านพนักงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม และปัจจัยด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยด้านทักษะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัย ด้านกลยุทธ์ และปัจจัยด้านระบบงาน ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ .621 จึงทำให้ทั้งสี่ปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารงานได้ร้อยละ 62.1

วิชิต นารีผล (2556) กล่าวว่า ความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจจริงเพียงเท่านั้น การทำงานทุกคนต่างก็หวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานด้วยกันทั้งนั้น แต่ความหวังอันนี้ก็แตกต่างกัน ไปตามจุดมุ่งหมายของแต่ละคน บางคนอาจหวังไว้สูงกว่าอีกคนซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละคนแต่ไม่ องค์กรประกอบในการทำให้ประสบความสำเร็จมีอยู่ด้วยกัน 3 อย่าง คือ 1. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ในการทำงานที่ทุกคนเคยว่าเรียนมา เคยศึกษาในสถาบันการศึกษา หรืออาจจะรู้จากการบอกเล่า การชี้แนะของผู้รู้มาก่อน 2. พรสวรรค์ (Gift) ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงสิ่งที่พระเจ้าประทานมาให้ตั้งแต่เกิด เพราะเรื่องการทำงานไม่มีใครรู้มาก่อนแน่ แต่อาจเรียกได้ว่าเป็นเทคนิคในการทำงานซึ่งต้อง ความสำเร็จในหน้าที่การงานลงมิใช่ประกอบด้วยอาศัยการฝึกฝน การปฏิบัติบ่อยๆ ให้รู้ช่องทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่เราต้องการ

จากความรู้ที่ได้ศึกษามา 3. ประสบการณ์ (Experience) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่ใช้ความรู้ อาศัย การฝึกฝน ผลที่ เกิดขึ้นที่จะทำให้เราได้ทราบว่า ผลเช่นนั้นอันไหนควรทำอันไหนไม่ควรทำ เนื่องจากไม่ประสบความสำเร็จ ก็กลับมาวิเคราะห์ใหม่ หาช่องทาง หาเทคนิคใหม่ๆ ใน 3 ส่วนนี้ก็ต้องใช้วนเวียนกันอยู่เช่นนี้เรื่อยๆ และเมื่อมาใช้ประกอบกันก็อาจจะแสดงถึงผล แห่งความสำเร็จได้

พชร สุกฤษณ์อนวัช (2559) ได้ศึกษาความสำเร็จในอาชีพ เชาว์นอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในช่วงวัย 21-40 ปี จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถาม ความสำเร็จในอาชีพ แบบสอบถามเชาวน์ อารมณ์ แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต และ แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง สถิติที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุ และสถิติ ทดสอบ Z ตามวิธีของโซเบล

ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง (3.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง (4.12) รองลงมาได้แก่ ด้านบทบาทการทำงานอยู่ในระดับสูง (3.92) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ (3.41) และด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง (3.28) สำหรับการรับรู้ความสำเร็จ ในอาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ($r = .647$; $p < .01$) โดยการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านบทบาทการ ทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับ ที่ค่อนข้างสูง ($r = .613$, $r = .531$ และ $r = .514$ เมื่อ $p < .01$ ตามลำดับ) ยกเว้นด้านการเงินที่อยู่ใน ระดับปานกลาง ($r = .411$; $p < .01$)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การแปลผลข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติในการใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 91 คน จำแนกเป็น สายวิชาการ จำนวน 65 คน ประกอบด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 26 คน ประกอบด้วย นักวิชาการศึกษานักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักกิจการนักศึกษา นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และบรรณารักษ์ เป็นต้น (งานบริหารงานบุคลากร, 20 พฤศจิกายน 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 91 คน จำแนกเป็น สายวิชาการ จำนวน 65 คน ประกอบด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 26 คน ประกอบด้วย นักวิชาการศึกษานักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักกิจการนักศึกษา นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และบรรณารักษ์ เป็นการสุ่มแบบมีระบบ และมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 90 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.90 อีกหนึ่งชุดไม่สามารถติดตามได้ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 90 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสำเร็จในงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.2 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง และมีความเหมาะสม

2.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 30 ชุด ประกอบด้วย สายวิชาการ จำนวน 15 ชุด สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 15 ชุด จากนั้นนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient)

2.1.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 ตัวอย่าง

2.2 แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closeended Questionnaire) จำนวน 90 ชุด โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยลักษณะคำถามเป็นการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ จำแนกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความความต้องการจริยธรรมในการทำงาน 2) ความต้องการค่าตอบแทน 3) ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ 4) ความต้องการแข่งขันในการทำงาน 5) ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น

และ 6) ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ โดยคัดแปลงมาจากไฟโรจน์ กาธรรมณี (2547) และสุภารัตน์ วีระธรรมาดา (2557) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยลักษณะคำถามเป็นการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ จำแนกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทการทำงาน (Work Role Success) 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) 3) ด้านการเงิน (Financial Success) และ 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) ตามแนวคิดของ Gattiker & Larwood (1986) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบคำถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร

3. การแปลผลข้อมูล

ผู้ทำศึกษาได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้น สำหรับการแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อกำหนดช่วงชั้นด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบาย สำหรับแต่ละช่วงชั้น (ปวีณา คำพุกกะ 2557) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับการแปลผล
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับมาก
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด

4. การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

4.1 การตรวจสอบหาความถูกต้อง โดยการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัย คือ กำหนดแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกช่วยพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (context validity) โดย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกช่วยพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (context validity) โดยพิจารณาจากผลการประเมิน (Item-Objective: IOC) ความสอดคล้องของข้อความ วัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1	หมายถึง	แน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
ให้คะแนน -1	หมายถึง	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้ และหากว่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ลงไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นยังใช้ไม่ได้ และผลการทดสอบค่า IOC คะแนนรวมเท่ากับ 0.85 แสดงว่าข้อคำถามโดยรวมมีความสอดคล้อง

4.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ และบุคลากรสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 30 ชุด แบ่งเป็นอาจารย์ 15 คน และบุคลากรสนับสนุนวิชาการ 15 คน จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency method) ของครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและ ขั้นตอน ดังนี้

5.1 ขออนุญาตและประสานงานถึงผู้บริหารคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อขออนุญาตในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล

5.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว แจกจ่ายให้แก่บุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยจะเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อรักษาความลับของผู้ตอบ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลในลำดับต่อไป

5.3 ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกรับข้อมูลที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5.4 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนน้ำหนักแต่ละหัวข้อแล้วบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยจัดระเบียบข้อมูลลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ทางคณิตศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการศึกษา และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมด้านปัจจัยส่วนบุคคลและผลการวินิจฉัย โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) ใช้ศึกษาจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างนำมาแจกแจงในรูปของความถี่และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample (t-test) เพื่อทดสอบของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่มีอิสระต่อกันและใช้ (One-way) ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t-test เพื่อทดสอบของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่มีอิสระต่อกันและใช้ One-way ANOVA : F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

7. สถิติในการใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence)
- 2) การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha)

7.2 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

- 1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับการศึกษเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

7.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) การวิเคราะห์ t-Test เป็นเทคนิคที่ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 1 ตัวและตัวแปรเชิงคุณภาพ 1 ตัว โดยตัวแปรเชิงปริมาณเปรียบเสมือนตัวแปรตาม และตัวแปรเชิงคุณภาพเปรียบเสมือนตัวแปรอิสระที่สามารถแบ่งได้เพียง 2 กลุ่มย่อยเท่านั้น หาก 2 กลุ่มย่อยดังกล่าวเป็น 2 กลุ่มย่อยที่เป็นอิสระกัน จะเรียกว่า Independent Sample t-Test

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-Test (Analysis of Variance : ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวน เป็นเทคนิคที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณและตัวแปรเชิงคุณภาพ โดยตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ 1 ตัว ส่วนตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพอย่างน้อย 1 ตัว ถ้ามีตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ 1 ตัว จะเรียกว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้ามีตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ k ตัว จะเรียกว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวน k ทาง (k-Way ANOVA) เป็นเทคนิคที่ใช้หาสาเหตุหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มย่อยขึ้นไป (ปวีณา คำพุททะ, 2557) และการทดสอบภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน จะทำภายหลังทดสอบ F-test แล้วพบว่า มีนัยสำคัญ หรือผลการทดสอบมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน เมื่อต้องการทราบว่าคู่ใดแตกต่างกันบ้าง ต้องทำการเปรียบเทียบพหุคูณ ทดสอบค่าความแตกต่างเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบ Fisher's LSD (least – signifant different)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีค่าตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 90 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 98.91 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.933 นับว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง จึงสามารถนำผลลัพธ์ไปวิเคราะห์ได้อย่างแม่นยำ สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ t-test F-test การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regreesion) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
3. การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงาน
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งได้อธิบายไว้ตารางที่ 4.1-4.6 และจากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่ามีเพศชายจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
- ชาย	30	33.33
- หญิง	60	66.67
รวม	90	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย หากคิดเป็นสัดส่วนของเพศหญิงต่อเพศชายจะได้เท่ากับ 2:1 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ที่เป็นเพศหญิงมีมากกว่าเพศชายถึงเท่าตัว จากข้อมูลดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่จะต้องพิจารณาถึงแนวทางในการการบริหารจัดการที่จะต้องพิจารณาอย่างรอบด้านให้มากขึ้น ทั้งนี้อันเนื่องมาจากความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพของเพศหญิงอาจมีความจำเป็นมากกว่าเพศชาย เช่น ห้างน้ำ ห้องส้วม เป็นต้น

การวิเคราะห์แบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี รองลงมาคือ 31-40 ปี 21-30 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	จำนวน	ร้อยละ
- อายุ 21-30 ปี	7	7.78
- อายุ 31-40 ปี	31	34.44
- อายุ 41-50 ปี	47	52.22
- อายุมากกว่า 50 ปี	5	5.56
รวม	90	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.22 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี อายุ 21-30 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.44 7.78 และ 5.56 ตามลำดับ และจากตัวเลขได้ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรของคณะบริหารศาสตร์

ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยของคนทำงาน และยังคงอยู่กับองค์กร ไปอีกนานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ดังนั้น จึงเป็น โอกาสที่คณะจะพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างผลงานเพื่อตนเองและเพื่อคณะให้มีความก้าวหน้าต่อไป

การวิเคราะห์แบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรกว่าร้อยละ 95.60 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนมากมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 55.60 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.70 13.30 และ 4.40 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.40
- ปริญญาตรี	12	13.30
- ปริญญาโท	50	55.60
- ปริญญาเอก	24	26.70
รวม	90	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 55.60 และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 26.70 และเมื่อพิจารณาทั้งสองระดับรวมกันคิดเป็นร้อยละ 82.30 นับว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป แต่คณะบริหารศาสตร์นอกจากจะมีอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนดแล้ว ยังมีบุคลากรสายสนับสนุนที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทอีกด้วย จึงนับเป็นจุดแข็งที่คณะบริหารศาสตร์จะได้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์แบบสอบถามจำแนกตามสายงาน พบว่า คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 71.11 และสายสนับสนุนวิชาการคิดเป็นร้อยละ 28.89 ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงาน

สาย	จำนวน	ร้อยละ
- วิชาการ	64	71.11
- สนับสนุนวิชาการ	26	28.89
รวม	90	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนที่มากกว่าสายสนับสนุนวิชาการ และหากจะคิดเป็นสัดส่วนระหว่างสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการจะมีค่าเท่ากับ 1 : 2.47 นับว่ามีความยืดหยุ่นค่อนข้างสูง

การวิเคราะห์แบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่กับคณะบริหารศาสตร์ที่แตกต่างกันตั้งแต่น้อยกว่า 5 ปี ถึงมากกว่า 25 ปี และหากพิจารณาเป็นช่วงระยะเวลา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่คณะบริหารศาสตร์จำนวน 11-15 ปี เป็นระยะเวลาที่มากที่สุด คิดเป็น 42.22 รองลงมาคือ 16 – 20 ปี 6 – 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 17.78 และ 13.33 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่กับคณะบริหารศาสตร์มาอย่างยาวนานมากกว่า 25 ปี มีถึงร้อยละ 6.66 ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
- น้อยกว่า 5 ปี	12	13.33
- 6 – 10 ปี	16	17.78
- 11 – 15 ปี	38	42.22
- 16 – 20 ปี	18	20.00
- 21 – 25 ปี	3	3.33
- มากกว่า 25 ปี	3	3.33
รวม	90	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ก่อนข้างที่จะมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่จากข้อค้นพบจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี ซึ่งเท่ากับอายุการก่อตั้งของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คิดเป็นร้อยละ 60.22 นับว่าเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่อยู่มานาน แสดงให้เห็นว่ามีความจงรักภักดีต่อคณะ อย่างไรก็ตามจากข้อมูลจะเห็นว่าบุคลากรส่วนหนึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.66 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกินกว่า 20 ปี นั่นก็หมายความว่าปฏิบัติงานมาก่อนที่จะตั้งคณะบริหารศาสตร์ ซึ่งแสดงว่าบุคลากรเหล่านี้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรพร้อมทั้งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งคณะจะต้องพิจารณาและให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาคนเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์แบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีรายได้ก่อนข้างแตกต่างกัน ตั้งแต่ต่ำกว่า 10,000 บาท ถึงมากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน และหากพิจารณารายได้จำแนกตามระดับของรายได้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ส่วนใหญ่จะมีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท/เดือน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.11 รองลงมาเป็น 40,001 – 50,000 บาท/เดือน 20,001 – 30,000 บาท และ 10,001 – 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 23.33 22.22 และ 7.78 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับรายได้	จำนวน	ร้อยละ
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	1.11
- 10,001 – 20,000 บาท	7	7.78
- 20,001 – 30,000 บาท	20	22.22
- 30,001 – 40,000 บาท	37	41.11
- 40,001 – 50,000 บาท	21	23.33
- มากกว่า 50,000 บาท	4	4.44
รวม	90	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ ก่อนข้างจะมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก หากจะพิจารณาจากตัวเลขจะมีความแตกต่างกันประมาณ 5 เท่า

ทั้งนี้เป็นผลมาจากตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีผู้ที่มีรายได้ที่ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน จะมีเพียงคนเดียว คณะอาจจะต้องพิจารณาถึงการดำรงชีวิตของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถอยู่ได้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นว่าบุคลากรกว่าร้อยละ 30 มีรายได้ไม่ถึง 30,000 บาท/เดือน ซึ่งเป็นรายได้ระดับปานกลาง ในขณะที่ค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูง คณะจะมีแนวทางที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีรายได้เพิ่มขึ้นได้อย่างไร จึงจะส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลเพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.819 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน	4.66	0.619	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการค่าตอบแทน	3.92	0.890	มาก
3. ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ	4.30	0.658	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน	3.54	0.917	มาก
5. ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น	3.53	0.922	มาก
6. ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ	4.15	0.709	มาก
เฉลี่ย	4.05	0.819	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาคือ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านความต้องการค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ เป็นรายด้านจะพบว่ามีความแตกต่างกันออกไป และพบว่า ด้านที่มีผลต่อความสำเร็จในงานมากที่สุดคือ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ซึ่งเป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า บุคลากรที่ดีจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลัก“พรหมวิหาร 4”	4.59	0.538	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม	4.73	0.667	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า องค์กรที่ดีจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถ	4.64	0.659	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากร	4.71	0.566	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.60	0.667	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.66	0.619	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยมากที่สุดกับด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และหากพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า องค์กรที่ดีจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และ ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า บุคลากรที่ดีจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลัก “พรหมวิหาร 4” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ด้านความต้องการค่าตอบแทน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านความต้องการคำตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. งานที่ข้าพเจ้าชอบ คือ งานที่จ่ายคำตอบแทนตามผลการทำงาน	4.18	0.743	มาก
7. สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้าในการเลือกงานก็คือ คำตอบแทน	3.56	0.901	มาก
8. ข้าพเจ้าเห็นว่าอัตราเงินเดือนควรสอดคล้องกับคุณวุฒิ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.94	0.839	มาก
9. ข้าพเจ้าทำงานหนักเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น	3.82	1.023	มาก
10. ข้าพเจ้าเลือกทำงานที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร	4.09	0.944	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.92	0.890	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับมาก กับด้านความต้องการคำตอบแทนคิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ข้าพเจ้าชอบ คือ งานที่จ่ายคำตอบแทนตามผลการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าเลือกทำงานที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ข้าพเจ้าเห็นว่าอัตราเงินเดือนควรสอดคล้องกับคุณวุฒิ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ข้าพเจ้าทำงานหนักเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้าในการเลือกงานก็คือ คำตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. โดยทั่วไปข้าพเจ้ามักจะตั้งมาตรฐานของผล การทำงานของตนเองไว้สูงเพื่องานที่ดีเลิศ	4.17	0.723	มาก
12. ข้าพเจ้าต้องการรับการฝึกอบรมที่ทำให้เกิด ความชำนาญพิเศษ ในงานที่รับผิดชอบ	4.36	0.659	มากที่สุด
13. ข้าพเจ้าสนใจเรียนรู้งานและทำงานที่ให้โอกาส ในการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถใหม่ ๆ	4.56	0.563	มากที่สุด
14. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานให้ได้มาตรฐาน ดีกว่าที่ผ่านมา	4.30	0.589	มากที่สุด
15. ข้าพเจ้าพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้ง	4.11	0.756	
เฉลี่ย	4.30	0.658	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
กับด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และหากพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้าสนใจเรียนรู้งานและทำงานที่ให้โอกาสในการพัฒนา
ความรู้ ทักษะความสามารถใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าต้องการรับการ
ฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความชำนาญพิเศษ ในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ข้าพเจ้ามั่นใจว่า
สามารถทำงานให้ได้มาตรฐานดีกว่าที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 โดยทั่วไปข้าพเจ้ามักจะ
ตั้งมาตรฐานของผลการทำงานของตนเองไว้สูงเพื่องานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และข้าพเจ้า
พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหาร
ศาสตร์ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อ
ความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
16. เมื่อข้าพเจ้าได้ทำงานแข่งขันกับผู้อื่น ข้าพเจ้าจะใช้ ความพยายาม	4.07	0.684	มาก
17. ข้าพเจ้ามักเปรียบเทียบผลงานของตนเอง กับผู้อื่นเสมอ	3.59	0.923	มาก
18. ข้าพเจ้าถือว่าในการทำงานให้ได้ผลดีกว่าผู้อื่น เป็นเรื่องสำคัญมาก	3.29	0.963	ปานกลาง
19. ในการทำงาน ข้าพเจ้าจะใช้กลยุทธ์การทำงาน กับผู้ที่มิคุณภาพของการปฏิบัติงาน	3.60	0.969	มาก
20. ข้าพเจ้าจะรู้สึกประสบความสำเร็จหากสามารถ ทำงานได้ดีกว่าผู้อื่น	3.14	1.045	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.54	0.917	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับมากกับด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อข้าพเจ้าได้ทำงานแข่งขันกับผู้อื่น ข้าพเจ้าจะใช้ความพยายาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ในการทำงาน ข้าพเจ้าจะใช้กลยุทธ์การทำงานกับผู้ที่มิคุณภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ข้าพเจ้ามักเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ข้าพเจ้าถือว่าในการทำงานให้ได้ผลดีกว่าผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และข้าพเจ้าจะรู้สึกประสบความสำเร็จหากสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	
21. ข้าพเจ้าต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร	3.33	.983	ปานกลาง	
22. ข้าพเจ้าต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.70	0.841	มาก	
23. ข้าพเจ้าใฝ่ฝันที่จะมีอนาคตที่ดีและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง	3.56	0.937	มาก	
24. ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	3.81	0.833	มาก	
25. ข้าพเจ้าต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถ	3.23	1.017	ปานกลาง	
	เฉลี่ย	3.53	0.922	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับมาก กับด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ข้าพเจ้าใฝ่ฝันที่จะมีอนาคตที่ดีและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ข้าพเจ้าต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และข้าพเจ้าต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
26. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่า หากข้าพเจ้าใช้ความพยายามมากพอจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.30	0.678	มาก
27. ข้าพเจ้าชอบแก้ไขปัญหายุ่งยากและท้าทายความสามารถ	4.00	0.670	มาก
28. หากข้าพเจ้าไม่ถนัดในเรื่องใด ข้าพเจ้าจะพยายามเอาชนะในเรื่องนั้น	4.00	0.779	มาก
29. ในการปฏิบัติงานทุกครั้งหากมีปัญหา ข้าพเจ้าจะปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้	4.30	0.678	มาก
30. ในการปฏิบัติงานหากมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการ	4.17	0.738	มาก
เฉลี่ย	4.15	0.709	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับมาก กับด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่า หากข้าพเจ้าใช้ความพยายามมากพอจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และข้อที่ว่าในการปฏิบัติงานทุกครั้งหากมีปัญหา ข้าพเจ้าจะปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.30 รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานหากมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และข้าพเจ้าชอบแก้ไขปัญหายุ่งยากและท้าทายความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันกับข้อที่ว่าหากข้าพเจ้าไม่ถนัดในเรื่องใด ข้าพเจ้าจะพยายามเอาชนะในเรื่องนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการเงิน และการแปรผลเพื่ออธิบายความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.799 ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านบทบาทการทำงาน	4.05	0.689	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.92	0.616	มาก
3. ด้านการเงิน	3.25	1.000	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	3.61	0.892	มาก
เฉลี่ย	3.71	0.799	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงปัจจัยของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ เป็นรายด้านจะพบว่ามีความแตกต่างกันออกไป และพบว่าด้านที่มีความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านบทบาทการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งเป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน
ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านบทบาทการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
31. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ	3.90	0.582	มาก
32. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างสมบูรณ์	4.09	0.664	มาก
33. โดยรวมข้าพเจ้าชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.08	0.768	มาก
34. ข้าพเจ้าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ ในระดับที่ดีอยู่เสมอ	4.09	0.729	มาก
35. ข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้ามีส่วนสำคัญที่ทำให้ หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ	4.10	0.704	มาก
เฉลี่ย	4.05	0.689	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับมาก กับด้าน
บทบาทการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิด
ว่างานของข้าพเจ้ามีส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็น
ส่งผลถึงความสำเร็จของงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ข้อที่ว่าข้าพเจ้าสามารถ
ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานหากมีปัญหาเกิดขึ้น และข้อที่ว่า
ข้าพเจ้าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีอยู่เสมอ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.09
ข้อที่ว่าโดยรวมข้าพเจ้าชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ ผลการปฏิบัติงานของ
ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นในเรื่องของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหาร
ศาสตร์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อ
ความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน
ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
36. ข้าพเจ้าได้รับความชื่นชมเรื่องการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน	3.72	.636	มาก
37. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	.589	มาก
38. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน	3.99	.645	มาก
39. ข้าพเจ้าได้รับความเคารพนับถือจากน้อง ๆ ที่ร่วมงานกับฉัน	3.94	.588	มาก
40. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี	4.08	.622	มาก
เฉลี่ย	3.92	0.616	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับมาก กับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ว่าข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นที่ส่งผลถึงความสำเร็จของงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับความเคารพนับถือจากน้อง ๆ ที่ร่วมงานกับฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับความชื่นชมเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม สำหรับความคิดเห็นในเรื่องของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ ด้านการเงิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จในงาน
ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านการเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
41. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ	3.36	0.998	ปานกลาง
42. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.44	0.973	มาก
43. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถที่ข้าพเจ้ามี	3.40	0.922	มาก
44. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในเรื่องรายได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว	3.22	0.969	ปานกลาง
45. ข้าพเจ้าได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ เป็นสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่เพิ่มขึ้น	2.84	1.141	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.25	1.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับปานกลางกับด้านการเงิน คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าส่งผลถึงความสำเร็จของงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ ข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถที่ข้าพเจ้ามี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในเรื่องรายได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ เป็นสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม สำหรับความคิดเห็นในเรื่องของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จในงาน
ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
46. ข้าพเจ้าพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบ อยู่ในปัจจุบัน	3.73	0.804	มาก
47. ข้าพเจ้าคิดว่าได้ก้าวหน้าถึงเป้าหมายในงานอาชีพ ที่ได้ตั้งไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.53	0.889	มาก
48. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากงาน ที่ทำอยู่	3.53	0.927	มาก
49. ตำแหน่งงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่บ่งบอกได้ถึง ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	3.71	0.864	มาก
50. ข้าพเจ้าคิดว่าคณะบริหารศาสตร์ มีหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	3.52	0.974	มาก
เฉลี่ย	3.61	0.892	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับปานกลางกับด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ว่าข้าพเจ้าพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าส่งผลถึงความสำเร็จของงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ข้อที่ว่าตำแหน่งงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้า และความรับผิดชอบของข้าพเจ้า มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ข้าพเจ้าคิดว่าได้ก้าวหน้าถึงเป้าหมายในงานอาชีพที่ได้ตั้งไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากงานที่ทำอยู่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.53 และข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิดว่าคณะบริหารศาสตร์ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 ข้อ คือ

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงานแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ประกอบด้วย t-test F-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อแรกและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่สอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอความหมายและสัญลักษณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับสถิติเพื่อความเข้าใจในการตีความ และมีผลการวิจัย ดังนี้

Sig	หมายถึง ระดับนัยสำคัญ
R ²	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระ
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียน ในรูปคะแนนดิบ
Beta (β)	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
T	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ของสมการแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
Tolerance	หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการ ที่มีความสัมพันธ์กัน ถ้าหากค่าTolerance ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่หากมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity
VIF	หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการ ที่มีความสัมพันธ์กัน ถ้าหากค่า VIF มากกว่า 2 ถือว่ามีปัญหา และหากมีค่ามากกว่า 10 ถือว่ามีปัญหาอย่างรุนแรง นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($P > .05$) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ (Sig)
1. เพศ	0.063
2. อายุ	0.303
3. ระดับการศึกษา	0.153
4. สายงาน	0.566
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.700
6. รายได้	0.055

ระดับสถิติ $P > 0.05$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise Method ซึ่งเป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ โดยจะนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าเป็นสมการแรกและทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้าพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็จะถือว่าสิ้นสุดการคัดเลือก แต่ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติก็จะคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อันดับถัดไปเข้าสู่สมการ และทุกครั้งที่มีการนำตัวแปรอิสระตัวใหม่เข้าสู่สมการจะต้องมีการตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวที่อยู่ในสมการก่อนหน้านี้ทุกตัวอยู่ในสมการหรือไม่ ถ้าไม่อยู่ก็จะถูกคัดออกก่อน แล้วค่อยคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์อันดับถัดไปเข้าสู่สมการ แต่ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติก็จะถูกคัดออก การคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ

จะดำเนินการอย่างไรไปเรื่อยๆ จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระใดถูกนำเข้ามาหรือคัดออกจากสมการจึงถือว่าสิ้นสุดการคัดเลือก

จากการทดสอบตัวแปรทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยความต้องการค่าตอบแทน ปัจจัยความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ปัจจัยความต้องการแข่งขันในการทำงาน ปัจจัยความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และปัจจัยความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบ Stepwis Method พบว่า มีเพียง 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ คือ ตัวแปรความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และตัวแปรความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ($P < .05$) ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อความสำเร็จในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	SEE.	β	t	Sig
สมการที่ 1 ค่าคงที่				2.421	.515		4.706	.000**
ความต้องการ จริยธรรม ในการทำงาน	.259	.067	.056	.277	.110	.259	2.514	.014*
สมการที่ 2 ค่าคงที่				2.297	.528		3.972	.000**
ความต้องการ จริยธรรม ในการทำงาน				.236	.110	.221	2.152	.034*
ความต้องการ สถานภาพที่สูงขึ้น	.335	.112	.092	.146	.069	.216	2.104	.038*

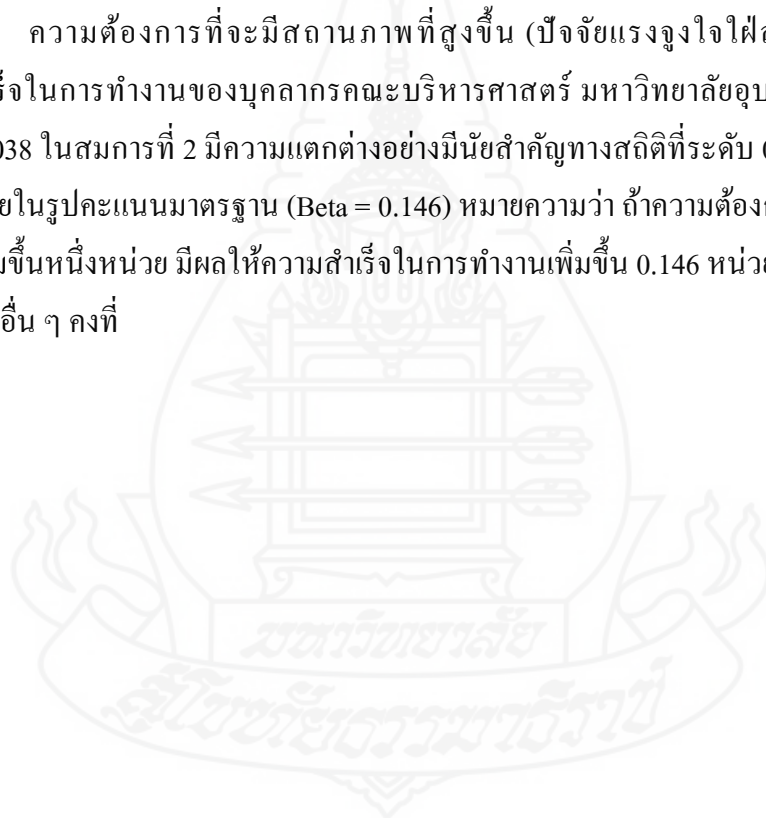
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาจากตารางผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และปัจจัย

ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น สามารถทำนายได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ หากแต่ทำนายได้น้อยเพียงร้อยละ 11.20 และอีก 88.80 เป็นอิทธิพลร่วมกับตัวแปรอื่น เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน (ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่า Sig เท่ากับ 0.014 ในสมการที่ 1 และ 0.034 ในสมการที่ 2 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.277) ในสมการที่ 1 และ (Beta = 0.236) ในสมการที่ 2 หมายความว่า ถ้าความต้องการจริยธรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.277 หน่วยมาตรฐาน ในสมการที่ 1 และ เพิ่มขึ้น 0.236 หน่วยมาตรฐาน ในสมการที่ 2 โดยที่ตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น (ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่า Sig เท่ากับ 0.038 ในสมการที่ 2 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.146) หมายความว่า ถ้าความต้องการจริยธรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.146 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วยสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ รวม 91 คน (งานบริหารงานบุคลากร 1 พฤศจิกายน 2561) โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างแบบมีระบบ จำนวน 91 ตัวอย่าง มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 90 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 98.91 ของประชากร ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์ทั้งหมดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย สมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 6 ข้อ 2) แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจาก ไพโรจน์ กาธรรมณี (2547) และสุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) ตามแนวคิดของ Cassidy and Lynn (1989) มีข้อคำถามจำนวนรวม จำนวน 30 ข้อ 3) แบบสอบถามความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจาก พชร สุกฤษณ์อ่อนวัช (2559) ตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986) มีข้อคำถามจำนวนรวม จำนวน 20 ข้อ 4) แบบสอบถามปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 2 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS Statistics Version 17) เพื่อ 1) วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสำเร็จในงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การทดสอบสมมุติฐาน ประกอบด้วย 2 สมมุติฐาน คือสมมุติฐานที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวน

โดยใช้ t-test และ F-test และสมมติฐานที่ 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1	
ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงานแตกต่างกัน จำแนกได้ดังนี้	ปฏิเสธสมมติฐาน (P-Value>0.5)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1	
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (P-Value=0.063)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2	
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (P-Value=0.303)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3	
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (P-Value=0.153)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4	
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (P-Value=0.566)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5	
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหาร ศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จ ในงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (P-Value=0.700)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6	
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (P-Value=0.055)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise Method พบว่า มีเพียง 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ คือ ปัจจัยความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และปัจจัยความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น กล่าวคือ ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน (ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่า Sig เท่ากับ 0.014 ในสมการที่ 1 และ 0.034 ในสมการที่ 2 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.277) ในสมการที่ 1 และ (Beta = 0.236) ในสมการที่ 2 หมายความว่า ถ้าความต้องการจริยธรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.277 หน่วยมาตรฐาน ในสมการที่ 1 และ เพิ่มขึ้น 0.236 หน่วยมาตรฐาน ในสมการที่ 2 โดยที่ตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่ และความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น (ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่า Sig เท่ากับ 0.038 ในสมการที่ 2 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.146) หมายความว่า

ถ้าความต้องการจริยธรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.146 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลข้อส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เป็นเพศหญิงร้อยละ 66.67 ซึ่งมากกว่าถึงสองเท่า แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ที่เป็นเพศหญิงมีมากกว่าเพศชายถึงเท่าตัว จากข้อมูลดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่จะต้องพิจารณาถึงแนวทางในการบริหารจัดการที่จะต้องพิจารณาอย่างรอบด้านให้มากขึ้น ทั้งนี้อันเนื่องมาจากความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพของเพศหญิงอาจมีความจำเป็นมากกว่าเพศชาย เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม เป็นต้น สอดคล้องกับสุรตนา จงรักษา (2556) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) และเพชร สุกฤษณ์อ่อนวัช (2559) แสดงให้เห็นว่าองค์กรส่วนใหญ่มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากในยุคปัจจุบันมีเพศหญิง วิทยาลัยทำงานมากกว่าเพศชาย

บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่วนใหญ่มีอายุมากที่สุดอยู่ในระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.22 ซึ่งเป็นวัยที่มีความชัดเจนในหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงในอาชีพที่ทำแล้วจึงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนงานหรือย้ายงานไปอยู่องค์กรอื่น หรืออาจจะมีสาเหตุที่เป็นผลกระทบมาจากสภาวะการเศรษฐกิจของประเทศไม่ดีเท่าที่ควรจึงทำให้ตลาดงานมีน้อย หรือหากมีค่าตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่มีความมั่นคงดังเช่นปัจจุบัน รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.44 อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.78 และอายุมากกว่า 50 ปี และ 5.56 ตามลำดับ และจากตัวเลขได้ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรของคณะบริหารศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยของคนทำงาน และยังคงอยู่กับองค์กรไปอีกนานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ดังนั้น จึงเป็นโอกาสที่คณะจะพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างผลงานเพื่อตนเองและเพื่อคณะให้มีความก้าวหน้าต่อไป

บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 55.60 รองลงมาคือระดับปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 26.70 ด้วยความเป็นสถาบันอุดมศึกษาและเปิดสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จึงกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) จะต้องสำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาโท สำหรับสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่คณะจะได้รับบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อีกทั้งคณะยังมีแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่สำเร็จปริญญาเอกได้มีโอกาสในการศึกษาเพิ่มขึ้น และปัจจุบันยังมีบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอกจำนวน 7 คน

บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนที่มากกว่าสายสนับสนุนวิชาการ และหากจะคิดเป็นสัดส่วนระหว่างสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการจะมีค่าเท่ากับ 1 : 2.47 นับว่ามีความยืดหยุ่นค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามหากจะพิจารณาเกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา (Full Time Equivalent Student : FTES) จะพบว่าคณะบริหารศาสตร์มีจำนวนอาจารย์ไม่เพียงพอไปตามเกณฑ์ของ สกอ. กล่าวคือ สกอ. กำหนดสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาสายสังคมศาสตร์เท่ากับ 1:25 แต่คณะบริหารศาสตร์มีอาจารย์จำนวน คน 65 คน นักศึกษาประมาณ 3,500 คน ดังนั้น เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเท่ากับ 1:53.85 ซึ่งเกินกว่า 1 เท่าตัว แต่เนื่องจากคณะบริหารศาสตร์เป็นคณะที่อยู่ในกำกับซึ่งจะต้องหารายได้เลี้ยงตนเอง จึงจำเป็นต้องแบกภาระเหล่านี้ที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามคณะบริหารศาสตร์จะต้องหาแนวทางในการกำกับดูแลนักศึกษาให้ดี และมีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีเพื่อลดการต้อออกของนักศึกษา

บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่กับคณะที่แตกต่างกันตั้งแต่น้อยกว่า 5 ปี ถึงมากกว่า 25 ปี และหากพิจารณาเป็นช่วงระยะเวลาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่คณะบริหารศาสตร์จำนวน 11-15 ปี เป็นระยะเวลาที่มากที่สุดคิดเป็น 42.22 รองลงมาคือ 16 – 20 ปี 6 – 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 17.78 และ 13.33 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่กับคณะบริหารศาสตร์มาอย่างยาวนานมากกว่า 25 ปี มีถึงร้อยละ 6.66 หากพิจารณาเป็นช่วงระยะเวลาจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี ซึ่งเท่ากับอายุการก่อตั้งของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คิดเป็นร้อยละ 60.22 นับว่าเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่อยู่มานาน แสดงให้เห็นว่ามีความจงรักภักดีต่อคณะ อย่างไรก็ตามจากข้อมูลจะเห็นว่ามีบุคลากรส่วนหนึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.66 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกินกว่า 20 ปี นั่นก็หมายความว่าปฏิบัติงานมาก่อนที่จะตั้งคณะบริหารศาสตร์ ซึ่งแสดงว่าบุคลากรเหล่านี้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรพร้อมทั้ง

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งคณะจะต้องพิจารณาและให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาคนเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนค่อนข้างแตกต่างกันมาก ตั้งแต่ต่ำกว่า 10,000 บาท ถึงมากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน และหากพิจารณาระดับของรายได้ จะเห็นว่าบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ส่วนใหญ่จะมีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 41.11 รองลงมาคือรายได้ 40,001 – 50,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 23.33 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.22 และรายได้ 10,001 – 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 7.78 ตามลำดับ หากจะพิจารณาจากตัวเลขจะพบว่ามีความแตกต่างกันประมาณ 5 เท่า ระหว่างผู้ที่มีรายได้ต่ำสุดและสูงสุด ทั้งนี้เป็นผลมาจากตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีผู้ที่มีรายได้ที่ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือนจะมีเพียงคนเดียว ซึ่งคณะอาจจะต้องพิจารณาถึงการดำรงชีวิตของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถอยู่ได้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นว่าบุคลากรกว่าร้อยละ 30 มีรายได้ไม่ถึง 30,000 บาท/เดือน ซึ่งเป็นรายได้ระดับปานกลาง ในขณะที่ค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูง คณะจะมีแนวทางที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีรายได้เพิ่มขึ้นหรือสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพได้อย่างไร จึงจะส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 6 ด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน แต่โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.819 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 1) ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาคือ 2) ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 3) ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4) ด้านความต้องการค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 5) ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ 6) ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า องค์กรที่ดีจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และ ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า บุคลากรที่ดีจะต้อง ปฏิบัติงานโดยยึดหลัก“พรหมวิหาร 4” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ตามลำดับ

ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความ คิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยในระดับมากที่สุด กับด้านความต้องการแสวงหา มาตรฐานที่ดีเลิศ คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ข้าพเจ้าสนใจเรียนรู้งานและทำงานที่ให้โอกาสในการพัฒนา ความรู้ ทักษะความสามารถ ใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าต้องการรับการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความชำนาญ พิเศษ ในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานให้ได้มาตรฐาน ดีกว่าที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 โดยทั่วไปข้าพเจ้ามักจะตั้งมาตรฐานของผลการทำงาน ของตนเองไว้สูงเพื่องานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และข้าพเจ้าพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่น ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่า หากข้าพเจ้าใช้ความพยายามมากพอจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย และข้อที่ว่าในการปฏิบัติงานทุกครั้งหากมีปัญหา ข้าพเจ้าจะปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.30 รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานหากมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะแก้ไข ปัญหาด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และข้าพเจ้าชอบแก้ไขปัญหายุ่งยากและ ทำทหายความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันกับข้อที่ว่าหากข้าพเจ้าไม่ถนัดในเรื่องใด ข้าพเจ้าจะ พยายามเอาชนะในเรื่องนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความต้องการค่าตอบแทน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อ ความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ข้าพเจ้าชอบ คือ งานที่จ่ายค่าตอบแทนตามผลการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าเลือกทำงานที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ข้าพเจ้าเห็นว่าอัตราเงินเดือนควรสอดคล้องกับคุณวุฒิ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 ข้าพเจ้าทำงานหนักเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้าในการเลือกงานก็คือ ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อข้าพเจ้าได้ทำงานแข่งขันกับผู้อื่น ข้าพเจ้าจะใช้ความพยายาม

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ในการทำงาน ข้าพเจ้าจะใช้กลยุทธ์การทำงานกับผู้ที่มิคุณภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ข้าพเจ้ามักเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ข้าพเจ้าถือว่าในการทำงานให้ได้ผลดีกว่าผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และข้าพเจ้าจะรู้สึกประสบความสำเร็จหากสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ข้าพเจ้าใฝ่ฝันที่จะมีอนาคตที่ดีและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ข้าพเจ้าต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และข้าพเจ้าต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสำคัญทุกด้านทั้ง 6 ด้าน หากแต่จะจัดลำดับจากความสำคัญจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากมากไปน้อย จะเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด จะให้ความสำคัญกับความต้องการจริยธรรมในการทำงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาคือ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านความต้องการค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ และเมื่อเฉลี่ยโดยรวมทุกด้าน จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และลำไพ พรมชัย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.208 เช่นเดียวกัน ซึ่งจากระดับแรงจูงใจของการศึกษาดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจของบุคลากรคณะบริหารนั้นจัดเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 ประการ คือ 1) ความต้องการประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการความรักความผูกพัน และ 3) ความต้องการอำนาจบารมี (แม็คเคลลแลนด์, 2555) ซึ่งเป็นแนวทางที่บุคลากรในองค์กรยึดเป็นแนวปฏิบัติ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตรมหาวิทาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเงิน จากการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน และมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.799 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ สามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานด้านบทบาทการทำงาน จัดว่าเป็นด้านที่มีความคิดเห็นว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในงานมากที่สุด และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้ามีส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ข้อที่ว่าข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์ในการปฏิบัติงานหากมีปัญหากเกิดขึ้น และข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีอยู่เสมอ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.09 ข้อที่ว่าโดยรวมข้าพเจ้าชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ว่าข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับความเคารพนับถือจากน้อง ๆ ที่ร่วมงานกับฉัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับความชื่นชมเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ความสำเร็จในการทำงานด้านการเงิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า

เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ ข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถที่ข้าพเจ้ามี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสถานะการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในเรื่องรายได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ เป็นสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่เพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ตามลำดับ

ความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ว่าข้าพเจ้าพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ข้อที่ว่าตำแหน่งงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้า และความรับผิดชอบของข้าพเจ้า มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ข้าพเจ้าคิดว่าได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในงานอาชีพที่ได้ตั้งไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และข้อที่ว่าข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากงานที่ทำอยู่เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.53 และข้อที่ว่าข้าพเจ้าคิดว่าคณะบริหารศาสตร์ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

จากการศึกษาความสำเร็จในการทำงานครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน และหากจัดลำดับจากมากไปหาน้อย จะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าด้านบทบาทการทำงานเป็นด้านที่คนส่วนใหญ่เห็นว่ามีผลสำคัญเพราะบุคลากรทุกคนทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะต้องปฏิบัติ เพราะฉะนั้น ความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องมุ่งมั่นทำหน้าที่ของตนเองให้ดี สำหรับด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเงิน บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นผลพวงที่เกิดตามด้านบทบาทการทำงาน เพราะหากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ดี ครบสมบูรณ์ตามภารกิจหน้าที่แล้วทุกอย่างจะสำเร็จตามไปด้วย สอดคล้องและเห็นแย้งกับ พชร สุลักษณ์อนวัช (2559) ที่ได้ศึกษาความสำเร็จในอาชีพ ชาวน์ อารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จในอาชีพ โดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง (3.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง (4.12) รองลงมาได้แก่ด้านบทบาทการทำงานอยู่ในระดับสูง (3.92) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ (3.41) และด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง (3.28) อย่างไรก็ตามเพื่อความก้าวหน้า และสำเร็จในการทำงานบุคลากร คณะบริหารศาสตร์จะต้องรู้และเข้าใจเส้นทางเดินของชีวิตที่จะตอบสนองต่อความต้องการ การประสบความสำเร็จ และการมีอำนาจ เพื่อเพิ่มคุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชีวิต (Lau and Shaffer,1999)

2. การอภิปรายผล

การอภิปรายตามสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

2.1.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน ($P>.05$) ในทุกๆ ด้าน แสดงว่าปฏิเศรษสมมติฐานการวิจัย จากประเด็นดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลว่าจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานมากนัก เพราะทุกคนอาจจะมีความเห็นว่าเป็นทบาท ภาระหน้าที่ของตนเองมีความชัดเจนอยู่แล้ว ทุกคนต้องทำหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์ ตามกรอบและระยะเวลาที่มอบหมาย

2.1.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า การทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปฏิเศรษสมมติฐานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร และคนส่วนใหญ่จะมีความเห็นว่าคนทุกคนจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองอยู่แล้ว ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากทุกคนทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนอยู่แล้ว เช่น สายวิชาการ คือ อาจารย์ที่ทราบที่อยู่แล้วว่าตนเองจะต้องทำหน้าที่อย่างน้อย 4 ประการคือ สอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม สายสนับสนุนวิชาการ ก็ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองเช่นกัน มีกรอบภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (TOR) ดังนั้น บุคลากรจึงมีความเห็นว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือน จึงไม่ใช่ประเด็นสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ เพราะทุกคนเข้าใจดีว่ารายได้จะเกิดขึ้นมากน้อยขณะมีเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนที่ชัดเจนอยู่แล้ว ซึ่งบุคลากรทุกคนสามารถดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ เช่นเดียวกับ Gattiker and Larwood (1986) และกรองกาญจน์ คำนรัตน์ (2557) ที่มองว่า ความสำเร็จของงานนั้นเป็นการรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ การพิจารณาถึงการรับรู้ความสำเร็จของบุคคล ความพึงพอใจต่อความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กรของตน และมีอิสระในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกรักพอใจในงานที่ทำ ดังนั้นแต่ละคนจึงมีเป้าหมายของตนเองอยู่แล้ว

2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน

จากการทดสอบตัวแปรทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยความต้องการค่าตอบแทน

ปัจจัยความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ปัจจัยความต้องการแข่งขันในการทำงาน ปัจจัยความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และปัจจัยความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบ Stepwis Method พบว่า มีเพียง 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ คือ ตัวแปรความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และตัวแปรความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น หากแต่ทำนายได้น้อยเพียงร้อยละ 11.20 และอีก 88.80 เป็นอิทธิพลร่วมกับตัวแปรอื่น เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน (ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่า Sig เท่ากับ 0.014 ในสมการที่ 1 และ 0.034 ในสมการที่ 2 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.277) ในสมการที่ 1 และ (Beta = 0.236) ในสมการที่ 2 หมายความว่า ถ้าความต้องการจริยธรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.277 หน่วยมาตรฐาน ในสมการที่ 1 และ เพิ่มขึ้น 0.236 หน่วยมาตรฐาน ในสมการที่ 2 โดยที่ตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น (ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่า Sig เท่ากับ 0.038 ในสมการที่ 2 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.146) หมายความว่า ถ้าความต้องการจริยธรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.146 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

2.2.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise Method ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และการวิเคราะห์ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น สามารถทำนายได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ ที่ระดับสถิติ .05 หากแต่ทำนายได้น้อยเพียงร้อยละ 11.20 และอีก 88.80 เป็นอิทธิพลร่วมกับตัวแปร

2.2.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiples Regression) โดยวิธี Stepwise Method พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อีก 4 ด้าน คือ ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุदारัตน์ ชีรธรรมชาดา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 6 ด้าน ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในบริษัทได้ ($P > .05$) ในขณะที่มูทิตา วรกุลยากุล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จ.ปทุมธานี คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านระบบงาน ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านพนักงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม และปัจจัยด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงาน ของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ.05

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiples Regression) ด้วยวิธี Stepwise Method ซึ่งเป็นวิธีคัดกรองตัวแปรที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น จึงพบว่ามีปัจจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2 ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่ สูงขึ้น ซึ่งพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และด้านความต้องการที่จะ มีสถานภาพที่สูงขึ้น ในระดับที่มากขึ้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรต้องการความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม ต้องการให้มีการเคารพสิทธิ์ซึ่งกันและกัน เพื่อที่ตนจะได้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและ บุคคลทั่วไป สอดคล้องกับเพชร สุกฤษณ์อนวัช (2559) ที่ได้ศึกษาความสำเร็จในอาชีพ เชาว์ อารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าความสำเร็จ ในอาชีพโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง (3.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง (4.12) รองลงมาได้แก่ด้านบทบาทการทำงานอยู่ในระดับสูง (3.92) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ (3.41) และด้านการเงินอยู่ใน ระดับปานกลาง (3.28) สำหรับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึง พอใจในชีวิตของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ($r = .647; p < .01$) โดยการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านบทบาทการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ($r = .613, r = .531$ และ $r = .514$ เมื่อ $p < .01$ และธานี สีสด และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจ

ไฟสัณฤทธิ การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ที่พบว่า แรงจูงใจไฟสัณฤทธิมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) แรงจูงใจไฟสัณฤทธิมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แรงจูงใจไฟสัณฤทธิ และการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 47.40 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิ่มนวล โยคิน (2555) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟสัณฤทธิของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ที่ระบุว่าแรงจูงใจไฟสัณฤทธิของพยาบาลวิชาชีพและภาวะการนำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของสุภารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจไฟสัณฤทธิ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจไฟสัณฤทธิ ทั้ง 6 ด้าน ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทได้ ($P>.05$)

นอกจากปัจจัยแรงจูงใจไฟสัณฤทธิที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรทั้ง 2 ด้าน คือด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน ยังมีอีกจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ซึ่งไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจจะมีเหตุผลหลายประการ สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านความต้องการค่าตอบแทน เป็นด้านที่กล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน อัตราเงินเดือนที่สอดคล้องกับคุณวุฒิ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร ตลอดทั้งการที่ขอมทุ้มเทในการทำงานหนักเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) ซึ่งเป็นเรื่องที่ทุกคนทราบและเข้าใจคืออยู่แล้วว่าการที่จะได้เงินเดือนเพิ่ม และสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กรนั้น คณะมีระเบียบและมีเกณฑ์การพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนอยู่แล้ว รวมทั้งในเรื่องของเงินได้รายเดือนนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง คุณวุฒิการศึกษา รวมทั้งการที่จะมีเงินเดือนมากน้อยนั้นย่อมขึ้นอยู่กับอายุงานด้วย

ดังนั้น บุคลากรจึงมองเห็นความสำเร็จของงานอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าจะสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างเต็มที่ หรือตามบทบาทที่ควรจะเป็นอย่างไร เพราะหากทุกคนมีแรงจูงใจที่ดีจะส่งผลให้คนมีรายได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เช่นงานวิจัยของสุรธนา จงรักษา (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC มากที่สุดรองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้

2) ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ เป็นด้านที่กล่าวถึงเกี่ยวกับการทำงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน ซึ่งในแต่ละสายงานมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนอยู่แล้ว อีกทั้งมีวิธีการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนอยู่แล้วเช่นกัน จึงทำงานตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีก็จะสามารถทำงานให้ได้มาตรฐานที่ดีเลิศแล้ว สอดคล้องกับสุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถทำนายการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานได้

3) ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่ ดังนั้น ในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นการแข่งขันกับตนเองเป็นหลัก เป็นการแข่งขันกับเวลาที่จะต้องทำงานให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมากกว่าที่จะไปแข่งขันกับคนอื่น ดังจะเห็นได้จากคำถามที่ระบุว่า “ข้าพเจ้าถือว่าในการทำงานให้ได้ผลดีกว่าผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญมาก” ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลาง เท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องไปแข่งขันกับคนอื่น หากแต่จะต้องใช้กลยุทธ์การทำงานกับผู้ที่มีความคุณภาพของการปฏิบัติงานและใช้ความพยายามในการทำงานให้มากผลงานนั้นจะเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาต่อไป สอดคล้องกับสุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถทำนายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานได้

4) ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากสำหรับการทำงานที่ต้องเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ให้ได้ในการทำงานหากแต่่าไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งนักวิจัยพิจารณาเห็นว่าบุคลากรมองว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการทำงานนั้น มีหลายองค์ประกอบที่จะต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กันจึงสอดคล้องกับสูตรตันน์ ชีรธรรมชาคา (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถทำนายการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งนี้ ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่เสนอแนะต่อผู้บริหารเพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรรีความสำคัญกับจริยธรรมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรมี “พรหมวิหาร 4” ในการบริหารงาน องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมาก เช่น การพิจารณาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรเคารพสิทธิ และความเป็นส่วนตัวของบุคคล นั้นแสดงให้เห็นว่าคณะควรที่จะมีความยืดหยุ่นในเรื่องของการทำงานและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้กับกับบุคลากรได้มี โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ ตลอดจนทั้งการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง

3. องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนและทุกสายงานได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยคณะอาจจะมีกลไกในการหนุนเสริมให้ทุกคนได้มีโอกาในการสร้างผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนเอกสารประกอบการสอน การเขียนตำรา หรือการเขียนบทความ โดยอาจจะมีระบบพี่เลี้ยงและงบประมาณสนับสนุน เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาในการสร้างผลงานทางวิชาการและความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งนี้ ผู้ศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่ายังมีช่องว่างอยู่บางประการที่จะเสริมสร้างข้อมูลให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งผลการสำรวจสามารถบอกได้ถึงความสัมพันธ์หรือการส่งผลต่อกันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย โดยเฉพาะการศึกษาตัวแปรสื่อความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน กับคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน และงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น โดยให้ครอบคลุมกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาตามความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ซึ่งจะสามารถนำไปบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มากขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ. (2560). แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์. (หน่วยที่ 9-13) ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
คณะบริหารศาสตร์. (2560). “รายงานประกันคุณภาพคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ประจำปี 2560”. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- _____. (2560). “สรุปรายงานจำนวนนักศึกษาประจำปี 2560”. เอกสารประกอบการประชุม
คณะกรรมการคณะบริหารศาสตร์ ประจำเดือนกันยายน 2560.
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- _____. (2561). “แผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2560 –
2564” (ฉบับปรับปรุงปี พ.ศ.2561). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5
จังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ชาญศิลป์ วาสนบุญมา. (2546). *แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็น
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
(ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) ไม่ได้ตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ธานี สีสด และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี. (2560). “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ การสนับสนุนจาก
องค์กรที่พยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงาน
สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย”. รายงานการประชุมวิชาการเสนองผลงานวิจัย
ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 Vol. 1, No, 8 (2017) 16 มีนาคม 2560.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปวีณา คำพุกกะ. (2557). *สถิติธุรกิจ. คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*.

- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอวีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- เพชร สุกฤษณ์อ่อนวัช. (2559). *ความสำเร็จในอาชีพ เชาว์อารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พีชญาดา พันผา. (2560). *สถิติธุรกิจ, คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*.
- ไพโรจน์ กาธรรมมณี. (2547). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท ทศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- มาลีนี จุโฑปะมา. (2554). *จิตวิทยาการศึกษา*. น 215. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มุกิตา วรกล้ากุล. (2556). “ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี” *วารสารวิทยบริการ*. ปีที่ 24 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2556.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2017). *ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีลแลนด์*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/629840>.
- ภาวิน ชินะโชติ. (2561). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี”. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี* ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2561.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ลำไพ พรหมชัย. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี*. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วิจิต นารีผล. (2556). *วารสารเกษตร บางพระ*. สืบค้นจาก http://www1.idd.go.th/WEB_PSD/knowledge/knowledge/2556/bt-bc/2/4.pdf.

- วรรณ อารณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต 'ไม่'ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- วัลลีย์ ศรีประภากรณ, วันดี ทองพรม, อรุณา กามลคร และอุษณีย์ ผ่องใส. (2560). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล”. วารสารเวชบันทึกศิริราช นิพนธ์ ต้นฉบับ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (พ.ค.-ส.ค.) 2560.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต 'ไม่'ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต 'ไม่'ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนิเวศกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต 'ไม่'ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุนิกร เปรมศรี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน การรับรู้ความสำเร็จในงาน และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลสถาบันจิตเวชศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต 'ไม่'ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สุรัตนา จงรักษา. (2556). *แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบริษัท ABC*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต 'ไม่'ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2543). *รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินภายในของสถานศึกษา*.

- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. (รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). “แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีการประยุกต์”. วารสารจิตวิทยา. ปีที่ 2. ฉบับที่ 2 (มกราคม-ธันวาคม 2555). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ ในสำนักงานอัยการเขต 5*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- Cassidy, T., and Lynn, R. (1989). A multifactorial approach to achievement motivation: The development of a comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology*, 62(4), 301-312.
- David, C. M. (1980). *The Achievement motive*. New York: Appleton Century Crofts.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *The Social Science Journal*, 26(1), 75-92.
- Herzberg, F. (2005). *Motivation-hygiene theory*. *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership*, eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61-74.
- Maslow. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Lau and Shaffer. (1999) "Career success: the effects of personality", *Career Development International*, Vol. 4 No. 4, pp. 225-231.
- Maslow, A. H. (1962). *Toward a Psychology of being*. Princeton: D. Van Nostrand Company.
- Mowen & Minor. (1998). *Consumer Behavior*. (5th Ed.). New Jersey: Prentice-Hall. Mccllel.
- Pinder CC. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Zaleznik, Abraham and others. (1958). *Motivation: Productivity and Satisfaction of Workers*. Cambridge, Massa Chusetts : Harvard University Press.

Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees. *Career Development International*, 20(7), 703-716.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทางผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นายอุทัย อันพิมพ์ นักศึกษาสาขาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. เพศชาย 2. เพศหญิง

2. อายุ

1. อายุ 21-30 ปี 2. อายุ 31-40 ปี 3. อายุ 41-50 ปี 4. อายุมากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

4. สายงาน

1. วิชาการ 2. สนับสนุนวิชาการ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 6 – 10 ปี 3. 11 – 15 ปี
 4. 16 – 20 ปี 5. 21 – 25 ปี 6. มากกว่า 25 ปี

6. รายได้ (บาท/เดือน)

1. ต่ำกว่า 10,000 2. 10,001 – 20,000 3. 20,001 – 30,000
 4. 30,001 – 40,000 5. 40,001 – 50,000 6. มากกว่า 50,000

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน					
1. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า บุคลากรที่ดีจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลัก“พรหมวิหาร 4” คือ ประพฤติดี ประพฤติชอบ มีความหนักแน่น อดทน และอภัยเสียดี					
2. ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม					
3. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า องค์กรที่ดีจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรมากกว่าระบบอุปถัมภ์					
4. ข้าพเจ้าต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากร					
5. ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความต้องการค่าตอบแทน					
6. งานที่ข้าพเจ้าชอบ คือ งานที่จ่ายค่าตอบแทนตามผลการทำงาน					
7. สิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้าในการเลือกงานก็คือ ค่าตอบแทน					
8. ข้าพเจ้าเห็นว่าอัตราเงินเดือนควรสอดคล้องกับคุณวุฒิ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
9. ข้าพเจ้าทำงานหนักเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น					
10. ข้าพเจ้าเลือกทำงานที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร					
ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ					
11. โดยทั่วไปข้าพเจ้ามักจะตั้งมาตรฐานของผลการทำงานของตนเองไว้สูงเพื่องานที่ดีเลิศ					
12. ข้าพเจ้าต้องการรับการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความชำนาญพิเศษ ในงานที่รับผิดชอบ					
13. ข้าพเจ้าสนใจเรียนรู้งานและทำงานที่ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
14. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานให้ได้มาตรฐานดีกว่าที่ผ่านมา					
15. ข้าพเจ้าพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้ง					
ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน					
16. เมื่อข้าพเจ้าได้ทำงานแข่งขันกับผู้อื่น ข้าพเจ้าจะใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่					
17. ข้าพเจ้ามักเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่นเสมอ เพื่อปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น					

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18. ข้าพเจ้าถือว่าในการทำงานให้ได้ผลดีกว่าผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญมาก					
19. ในการทำงาน ข้าพเจ้าจะใช้กลยุทธ์การทำงานกับผู้ที่มิคุณภาพของการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน					
20. ข้าพเจ้าจะรู้สึกประสบความสำเร็จหากสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้อื่น					
21. ข้าพเจ้าต้องการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร					
ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น					
22. ข้าพเจ้าต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น					
23. ข้าพเจ้าใฝ่ฝันที่จะมีอนาคตที่ดีและเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง					
24. ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากผู้อื่น					
25. ข้าพเจ้าต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร					
ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ					
26. ข้าพเจ้ามีความเชื่อว่า หากข้าพเจ้าใช้ความพยายามมากพอจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิตที่ได้กำหนดไว้ได้					
27. ข้าพเจ้าชอบแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากและท้าทายความสามารถ					
28. หากข้าพเจ้าไม่ถนัดในเรื่องใด ข้าพเจ้าจะพยายามเอาชนะในเรื่องนั้น โดยการเรียนรู้อย่างหนักเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้					
29. ในการปฏิบัติงานทุกครั้งหากมีปัญหา ข้าพเจ้าจะปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาก็สามารถคล่องไปได้					
30. ในการปฏิบัติงานหากมีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการ					

ส่วนที่ 3 ความสำเร็จในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านบทบาทการทำงาน					
31. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ					
32. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์					
33. โดยรวมข้าพเจ้าชอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
34. ข้าพเจ้าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีอยู่เสมอ					
35. ข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้ามีส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
36. ข้าพเจ้าได้รับความชื่นชมเรื่องการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
37. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
38. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน					
39. ข้าพเจ้าได้รับความเคารพนับถือจากน้อง ๆ ที่ร่วมงานกับฉัน					
40. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
ด้านการเงิน					
41. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ					
42. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
43. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถที่ข้าพเจ้ามี					
44. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในเรื่องรายได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว					
45. ข้าพเจ้าได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ เป็นสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่เพิ่มขึ้น					
ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง					
46. ข้าพเจ้าพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					
47. ข้าพเจ้าคิดว่าได้ก้าวมาถึงเป้าหมายในงานอาชีพที่ได้ตั้งไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
48. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากงานที่ทำอยู่					

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๒๔
ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓/ พิเศษ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระของนายอุทัย อันพิมพ์

เรียน คณบดีคณะบริหารศาสตร์

ตามที่ข้าพเจ้านายอุทัย อันพิมพ์ ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความทราบแล้วนั้น ขณะนี้อยู่ระหว่าง
การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหาร
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (Achievement Motivation Affecting Success of Employees
Performance in the Faculty of Management Science Ubon Ratchathani University) โดยมีผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี ชินะโชติ อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ข้าพเจ้า จึงใคร่ขออนุญาตในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์และบุคลากรคณะ
บริหารศาสตร์ ระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เพื่อประกอบการดำเนินการค้นคว้าอิสระ
ดังกล่าว อย่างไรก็ตามในการเก็บข้อมูลรายบุคคลนั้นข้าพเจ้า จะเก็บเป็นความลับและจะนำไปประมวลผลใน
ภาพรวมของบุคลากรทั้งหมด จากนั้นจะนำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์ตามหลักการวิจัย และจะนำเสนอผลการวิจัย
ให้คณะทราบในลำดับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และใคร่ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายอุทัย อันพิมพ์)
ผู้วิจัย

๒๔ มก ๖๒

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๒๔
ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓/ พิเศษ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒


เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.นรา หัตถสิน

ตามที่ข้าพเจ้า นายอุทัย อันพิมพ์ ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความทราบแล้วนั้น ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (Achievement Motivation Affecting Success of Employees Performance in the Faculty of Management Science Ubon Ratchathani University) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะแนบมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้


(นายอุทัย อันพิมพ์)
ผู้วิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๒๔
ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓/พิเศษ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร คำโสม

ตามที่ข้าพเจ้า นายอุทัย อันพิมพ์ ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความทราบแล้วนั้น ขณะนี้อยู่ระหว่างทำการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (Achievement Motivation Affecting Success of Employees Performance in the Faculty of Management Science Ubon Ratchathani University) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวีน ชินะโชติ อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะแนบมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้


(นายอุทัย อันพิมพ์)
ผู้วิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๒๔
ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓/พิเศษ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.สายรุ่ง ดินโคกสูง

ตามที่ข้าพเจ้า นายอุทัย อันพิมพ์ ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความทราบแล้วนั้น ขณะนี้อยู่ระหว่างทำการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (Achievement Motivation Affecting Success of Employees Performance in the Faculty of Management Science Ubon Ratchathani University) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะแนบมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายอุทัย อันพิมพ์)

ผู้วิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โทร. ๓๘๒๔
ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓/ พิเศษ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิทย์ โสภภาพล

ตามที่ข้าพเจ้า นายอุทัย อันพิมพ์ ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความทราบแล้วนั้น ขณะนี้อยู่ระหว่างทำการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (Achievement Motivation Affecting Success of Employees Performance in the Faculty of Management Science Ubon Ratchathani University) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณ ชินะโชติ อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเป็นเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นควรให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจากประวัติและผลงานของท่านอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น ทำให้ประจักษ์ได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ โดยมีเอกสารสำหรับการให้ข้อเสนอแนะแนบมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายอุทัย อันพิมพ์)

ผู้วิจัย

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายอุทัย อันพิมพ์
วัน เดือน ปีเกิด	-
สถานที่เกิด	-
ประวัติการศึกษา	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
สถานที่ทำงาน	คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำบลเมืองศรีไค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190
ตำแหน่ง	อาจารย์ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

