



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ของกำลังพลกองทัพบก

โดย นางสาวพรพรรณ หน่อเมือง

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชุนิต)



หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(อาจารย์ ดร.นนทิตร์น พัตมนักดี)

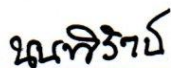
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัตมผล)



กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)



กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทิตร์น พัตมนักดี)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

นางสาวพรพรรณ หน่อเมือง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวพรพรรณ หน่อเมือง
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรม
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก
สาขา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
ปีการศึกษา : 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กำลังพลกองทัพบก ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 77 หน้า)

คำสำคัญ : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน กำลังพลกองทัพบก

อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Pornpan Nhomuang
Master Project Title : Relationship between Achievement Motivation and
Performance Responsibility Behavior of Army Personnel
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Assoc. Prof. Dr. Pinkanok Wongpinpech
Academic Year : 2021

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of achievement motivation and operational responsibility behavior of the Army personnel. 2) to study the relationship between achievement motivation and operational responsibility behavior of Army personnel. The sample used in this study were 300 Army personnel including commissioned officers, non-commissioned officer, permanent employees, and government employees. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that 1) The achievement motivation was at high level. And Performance Responsibility Behavior was at high level. 2) Achievement Motivation positively correlated with Performance responsibility behavior of Army personnel at the statistical significance level of .01.

(Total 77 pages)

Keywords : Achievement Motivation, Performance Responsibility Behavior,
Army Personnel

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เอาใจใส่เป็นอย่างดี จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ท่านได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาสำหรับการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยสารนิพนธ์นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี และ ร.อ.หญิง ณัฐฐาภิกรณ์ อยู่สะอาด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นให้คำปรึกษาและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ หน่วยงาน นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัด กรมสวัสดิการทหารบก กรมดุริยางค์ทหารบก และกรมการเงินทหารบก ที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ เจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่านที่ให้ความรู้ใหม่ต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจ และช่วยเหลือในการเรียน และการทำวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ และครอบครัวที่คอยสนับสนุน เป็นกำลังใจมาตลอด ส่งผลให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พรพรรณ หน่อเมือง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย	23
2.5 สมมติฐานการวิจัย	24
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	24
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	25
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย	31
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	31
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	34
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน	38
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
5.1 สรุปผลการวิจัย	41
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	42
5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้	43
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	44
บรรณานุกรม	45
ภาคผนวก ก	51
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของ แบบสอบถามหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	52
ภาคผนวก ข	56
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	57
ภาคผนวก ค	60
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามงานวิจัย	61
ภาคผนวก ง	79
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	70
ประวัติผู้วิจัย	77

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การสังเคราะห์คุณลักษณะพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	20
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตาม กลุ่มเป้าหมาย	26
3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	27
3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	28
3-4 เกณฑ์การให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	28
3-5 เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	29
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเพศ	31
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	32
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	32
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ	33
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งกำลังพล	33
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของกำลังพลกองทัพบกโดยรวมและรายด้าน	34
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของกำลังพลกองทัพบก ด้านการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	34
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของกำลังพลกองทัพบกด้านความเชี่ยวชาญ จำแนกเป็นรายข้อ	35
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของกำลังพลกองทัพบกด้านความสามารถในการแข่งขัน จำแนกเป็น รายข้อ	36
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของกำลังพลกองทัพบกด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว จำแนกเป็นรายข้อ	37
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรม ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก จำแนกเป็น รายข้อ	38
4-12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ กำลังพลกองทัพบก	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	57
ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	59
ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ฉบับก่อนตัดข้อคำถาม	61
ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	63
ค-3 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ฉบับหลังตัดข้อคำถาม	64
ค-4 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	66
ค-5 ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้าน ฉบับก่อนตัดข้อคำถาม	67
ค-6 ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้าน ฉบับหลังตัดข้อคำถาม	68
ค-7 ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	68

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	24

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การในประเทศไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันในการปฏิบัติงานกันมากขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีอย่างต่อเนื่องและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งที่จะทำให้องค์การอยู่รอด มีความมั่นคง และสามารถเผชิญต่อภาวะการแข่งขันและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จได้นั้น คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ คน ที่จะเป็นปัจจัยที่สำคัญของทุกองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการขับเคลื่อนให้้องค์การประสบความสำเร็จได้ตามที่วัตถุประสงค์ไว้หรือไม่นั้น องค์การต้องใส่ใจในบุคลากรภายในองค์การเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และสม่ำเสมอ หากบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดความตั้งใจ สามารถส่งผลกระทบต่อผลงานที่อาจจะทำให้งานเกิดความล่าช้าไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชา องค์การต้องตระหนักว่าบุคลากรในองค์การมีศักยภาพ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานแตกต่างกัน องค์การจำเป็นต้องมีการใช้แรงจูงใจในการโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี หรือศักยภาพของบุคลากรให้ใช้ความสามารถและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าการปฏิบัติงานอย่างการที่ขาดแรงจูงใจที่จะทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนเอง (วาสนา, 2553)

ในการปฏิบัติงานของในทุ้องค์การนั้น บุคลากรจำเป็นต้องมีพฤติกรรมของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นลักษณะสำคัญอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบเป็นการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ มีการวางแผนที่ดี พร้อมรับผลดีและผลเสียทำตนเองได้ทำลงไป ยอมรับคำติชมและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น อดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ เมื่อบุคลากรมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ต่องานที่ปฏิบัติด้วยความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้ กระตือรือร้น ละเอียดยรอบคอบ ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้งานนั้นสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ (เมตตา, 2556) การจะทำงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องทำด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ไม่บิดเบือนจุดประสงค์ของงาน เพราะความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต บุคลากรที่มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาย่อมเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในหน้าที่ (ศุภักสิริ, 2561)

การที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จได้ องค์การต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งในการขับเคลื่อนให้้องค์การไปสู่ความสำเร็จได้ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นลักษณะภายใน เป็นแรงผลักดัน ปลุกเร้า ให้บุคลากรมีกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นให้ผลงานมีคุณภาพที่สุด บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของ้องค์การ มีความต้องการพัฒนาตนเอง ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่อ้องค์การ

องค์การควรตระหนักถึงความสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้เกิดความรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์การ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตช่วยให้ก้าวหน้าในหน้าที่ สามารถพัฒนาตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์การ เป็นการลดการขาดงาน การลาออกทำให้ผลงานขององค์การมีคุณภาพและก้าวไปสู่ความสำเร็จ (วลัยพร, 2557)

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ข้าราชการทหาร คือ ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร มาตรา 8 อำนาจหน้าที่คือ พิทักษ์รักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรปกป้องพิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย พัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงตลอดจนสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ และการช่วยเหลือประชาชน มาตรา 19 กำหนดให้กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยมีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม, 2551) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสภาวะแวดล้อมทำให้กองทัพบกปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ เพื่อพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของชาติและสันติภาพในภูมิภาคส่วนนี้ตามนโยบายของกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติในลักษณะที่ไม่ใช่การทำสงคราม เช่น การปฏิบัติการกิจรักษาสันติภาพร่วมกับองค์การ เพื่อสร้างความไว้วางใจและให้เห็นความสำคัญของการมีกำลังทหารในทุกสภาวะของชาติ การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติหรืออุบัติเหตุต่าง ๆ การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมต่อราษฎร การสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การปราบปรามยาเสพติด ตลอดจนการปฏิบัติการกิจที่สำคัญอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (กัณพัทธ์, 2559) ปัจจุบันหลายหน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้นเพราะถือว่าเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์การรวมถึงกองทัพบกด้วย การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมในสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ร้อยเอก ศักรินทร์, 2557) องค์การต้องเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความรู้เต็มความสามารถ มุ่งมั่นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอย่างดีที่สุด (สุธิดา, 2556)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกำลังพลกองทัพบก มีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก โดยผู้วิจัยผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Helmreich และ Spence (1978) ในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ปรับปรุง และพัฒนาส่งเสริมกำลังพลให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งย่อมจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของตน ของหน่วยงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานของกองทัพบกต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองทัพบก กรมที่ 1 จำนวน 253 คน (ข้อมูล เดือน กันยายน 2564) และ กรมที่ 2 จำนวน 351 คน (ข้อมูล เดือน ตุลาคม 2564) รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 604 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองทัพบก กรมที่ 1 และกรมที่ 2 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน ปิ่นกนก, 2559)

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565

1.3.4 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรตัวที่ 1 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- ด้านการทำงาน
- ด้านความเชี่ยวชาญ
- ด้านความสามารถในการแข่งขัน
- ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว

ตัวแปรตัวที่ 2 คือ พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของกำลังพลที่พยายามทำกิจกรรมหนึ่ง กิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเพียรพยายาม มุ่งมั่น อดทน ชอบที่จะแข่งขันกับตัวเอง พร้อมจะแก้ไขปัญหากับงานที่มีความยากลำบาก และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.4.1.1 การทำงาน (Work) หมายถึง กำลังพลปรารถนาที่จะทำงานหนักและทำงานได้ดี ได้แก่ ต้องการงานที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้ดี รู้สึกชอบที่จะทำงานหนัก และสนุกกับการปรับปรุงผลงานที่ผ่านมาของตน

1.4.1.2 ความเชี่ยวชาญ (Mastery) หมายถึง กำลังพลระดับปฏิบัติงานปรารถนาในความท้าทาย และตอบสนองต่อมาตรฐานภายในที่เป็นเลิศ ได้แก่ ต้องการงานที่ท้าทายและมีความยากอบทำงานในสถานการณ์ที่ต้องใช้ทักษะระดับสูง และมีความพยายามในการทำงานแม้จะเป็นงานที่ไม่ถนัด

1.4.1.3 ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง กำลังพลปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในสถานการณ์การแข่งขัน และสถานการณ์ต่างๆ ระหว่างบุคคล ได้แก่ รู้สึกสนุกกับการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกับผู้อื่น พยายามทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่นให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน และเกิดความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตนเอง

1.4.1.4 ความไม่ใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern) หมายถึง กำลังพลมีทัศนคติเกี่ยวกับผลทางลบที่อาจเกิดขึ้นได้จากความสำเร็จของตน ได้แก่ มีความรู้สึกกังวลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นที่บุคคลอื่นจะไม่ชอบหากตนเองมีผลงานที่ดีกว่า หรือประสบความสำเร็จรวมทั้งมีการแสดงออกเพื่อไม่ให้บุคคลอื่นรู้สึกทางลบกับตน

1.4.2 พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility Behavior) หมายถึง กำลังพลปฏิบัติงานและหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ มีความขยันหมั่นเพียร ละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความอดทน กระตือรือร้น และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

1.4.3 กำลังพลกองทัพบก หมายถึง ข้าราชการทหารระดับนายทหารสัญญาบัตร ระดับนายทหารประทวน รวมทั้งลูกจ้าง และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดของส่วนราชการกองทัพบก

1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.5.1 เมื่อผลวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบของกำลังพลกองทัพบก กองทัพบกอาจหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่กำลังพลมากขึ้นเพื่อให้มีการแสดงพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นตามมา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลการทำงานของกองทัพบกต่อไป

1.5.2 ผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อให้กำลังพลมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นโดยพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พิเชษฐ์ (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างดีเยี่ยม ส่งผลให้บุคคลชอบทำงานที่ยากลำบาก ท้าทายความสามารถ ต้องการผลย้อนกลับในการทำงาน ชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง และตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

วลัยพรรณ (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังในงานที่ท้าทายและต้องใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ เพื่อจัดการกับงานและปัญหานั้น ๆ โดยมีการวางแผนที่ชัดเจน รับผิดชอบ และรอบคอบ มีความต้องการข้อมูลย้อนกลับ พร้อมทั้งวิธีการแก้ไขหากเกิดปัญหาขึ้นจากการงานเหล่านั้น ตลอดจนถึงการรักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้

กิริติภาพัชร์ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น กล้าเสี่ยง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จักวางแผน และความมีเอกลักษณ์ อันจะนำตนไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้

สิริพร (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล มีความอดทนและพยายามในการทำงานโดยมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

นลิน (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงความต้องการ ความพยายามในการทำกิจกรรมด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศศิพิมล (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นได้ทั้งเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล เพิ่มความพยายามเพิ่มความอดทน สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคลให้ดีขึ้น

โมลี (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนักและตั้งใจกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ดี และมาตรฐานอันดีเลิศ พร้อมกับความบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานและบุคคล เพื่อให้ได้มาตรฐานและดีกว่าบุคคลอื่นและเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น มีความทะเยอทะยาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว

Murray (1938) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งอย่างที่ยากประสบความสำเร็จ โดยเปลี่ยนแปลงหรือจัดการความคิด ตัวบุคคลให้มีความเหมาะสมบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จมักจะทำงานอย่างเป็นอิสระและรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการประสบความสำเร็จมีสาเหตุมาจากบุคคลที่ซิดอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ได้ ซึ่งไม่เพียงแต่ได้มาตรฐานที่เป็นเลิศเท่านั้น แต่ยังเหนือกว่าความสำเร็จของบุคคลอื่น ๆ ด้วย

McClelland (1953) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

Atkinson (1964) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบการกระทำของตนกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม โดยที่ผลการประเมินก่อให้เกิดความพึงพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นงานที่ยากและท้าทายหรือเป็นผลของการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความไม่พอใจถ้าไม่สำเร็จ

Pottas (1981) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการบรรลุผลในการกำกับเป้าหมาย มุ่งเน้นไปที่กระบวนการทางพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลสามารถควบคุมความต้องการ ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจพื้นฐานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

Vidler (1997) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการที่จะบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ตรงกันข้ามกับการมีอำนาจหรือความเป็นเพื่อน ซึ่งทัศนคติต่อความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าความสนใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนได้ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของกำลังพลที่พยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

ด้วยดี ด้วยความเพียรพยายาม มุ่งมั่น อดทน ชอบที่จะแข่งขันกับตัวเอง พร้อมจะแก้ไขปัญหากับงานที่มีความยากลำบาก และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

2.1.2 แนวคิดของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1961) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยคิดว่าความต้องการหรือแรงจูงใจอันเป็นคุณสมบัติในตัวบุคคลนั้น มีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงได้ทำวิจัยเพื่อพิสูจน์ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและทำให้สังคมนั้น ๆ เจริญรุ่งเรืองได้ โดย McClelland ศึกษาความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประชาชนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า คือ ประชาชนจะแสดงออกในรูปของการชวนหาหนทางฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งแตกต่างไปจากประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้าที่ไม่ได้แสดงความบากบั่นพยายามหาวิธีที่จะไปสู่เป้าหมาย McClelland เชื่อว่า ความต้องการของคนเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลจูงใจให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ และความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในสิ่งแวดล้อม ครอบครัว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรม

McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test หรือ TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นแบบทดสอบการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนในสิ่งที่ตนเองสนใจ และจากการศึกษาของ McClelland ได้ข้อสรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการทดลองของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเองมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้ต้องการความผูกพันสูงชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะพยายามทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบ TAT พบว่า พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักต้องการทำงานใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. งานที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเฉพาะส่วนงาน และมีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากเกินไปกว่าความสามารถ
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้มีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson

Atkinson (1964) ได้เสนอแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decision Making) เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Tendency to Perform an Activity : Ta) นั้น ขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. แนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ (Tendency To Approach Success : Ts) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

เมื่อ Ms = แรงจูงใจที่มุ่งสู่ความสำเร็จ

Ps = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

Is = ค่าของสิ่งล่อ (Incentive Value)

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tendency To Avoid Failure : Tf) ซึ่งมาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$Tf = Maf \times Pf \times If$$

เมื่อ Maf = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

Pf = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

If = ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว ซึ่ง If = 1-Is

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic Tendency = Text) ซึ่งทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมนั้นหรือไม่

$$\text{ดังนั้น } Ta = Ts + Tf + Text$$

$$\text{หรือ } Ta = (Ms \times Ps \times Is) + (Maf \times Pf \times If) + Text$$

Atkinson ได้สรุปโมเดลเป็นสมการเพื่อทำนายของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

$$Ta = (Ms - Maf) (Ps - (1-Ps)) + Text$$

เมื่อ Ta = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

Ms = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Maf = ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล

Ps = การรับรู้โอกาสที่ประสบความสำเร็จ

Text = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

Atkinson (1964) อธิบายถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนจะไม่ปรากฏชัดเจนจนกว่าจะมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจว่าจะมีการประเมินผลงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลว่าดี เข้ามาตรฐานตามเกณฑ์หรือไม่ ถ้าผลงานดีเข้าขั้นมาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็หมายความว่าบุคคลประสบความสำเร็จ แต่ถ้าผลงานไม่ได้มาตรฐานก็แสดงว่าล้มเหลว ในสถานการณ์เช่นนี้บุคคลจะมีความพยายามหรือมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ดีที่สุดเพื่อจะได้ประสบความสำเร็จ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นอยู่กับ 3 ตัวแปร คือ

1. การคาดหวัง คือ การที่บุคคลคาดการณ์ล่วงหน้าว่าการกระทำของตนจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จ บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจสูงกว่า กรณีที่คาดว่าจะมีโอกาสและไม่มีทางประสบความสำเร็จ

2. สภาวะล่อใจ คือ ความพอใจที่บุคคลจะได้รับเมื่อบุคคลสามารถทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นความพอใจที่บุคคลจะได้จากการทำงาน เช่น เป็นงานที่ตนชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจะปรากฏมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะความล่อใจหรือคุณค่าของกิจกรรมในทัศนะของบุคคลด้วย

ลักษณะความล่อใจของกิจกรรมจะขึ้นอยู่กับการคาดหวัง โอกาสของความสำเร็จ และลักษณะของงานตามการรับรู้ของบุคคล ถ้าบุคคลคิดว่างานยากแต่ไม่เกินความสามารถของตนก็จะคาดหวังว่ามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ รู้สึกว่างานนั้นท้าทายความสามารถของตนเอง จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แต่ถ้าบุคคลคิดว่างานนั้นยากมากจนไม่มีทางที่จะให้สำเร็จได้หรืองานที่ต้องทำนั้นง่ายมากไม่มีทางล้มเหลว (โอกาสประสบความสำเร็จมีร้อยละ 100) ลักษณะความล่อใจของงานใน 2 แบบหลังนี้จะน้อยและบุคคลก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

3. ธรรมชาติแรงจูงใจของบุคคล แรงจูงใจของบุคคลหมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมไปสู่จุดมุ่งหมาย แรงจูงใจของคนเราโดยทั่วไปจะมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ

3.1 ความสุขความพอใจ เรากระทำพฤติกรรมต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ตนได้รับความสุข ความพอใจจากการกระทำนั้นๆ ความสุขความพอใจของเราจะได้จากหลากหลายอย่าง เช่น การได้รับการยกย่อง การมีเพื่อน การประสบความสำเร็จ

3.2 หลีกเลียงความเจ็บปวดผิดหวัง คนทุกคนต้องการหลีกเลียงความทุกข์และความเจ็บปวดผิดหวังที่จะเกิดกับชีวิตของตน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภัยอันตรายหรือการล้มเหลวในการเรียน การทำงาน ดังนั้นการที่บุคคลพยายามทำงานหรือเรียนก็เพื่อจะเลียงความล้มเหลวซึ่งตนไม่ปรารถนา

ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล จะขึ้นอยู่กับความต้องการความสำเร็จ และความกลัวล้มเหลวที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล คนที่ต้องการความสำเร็จมากจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและคนที่กลัวล้มเหลวมากก็จะพยายามหลีกเลียงงานที่ตนคิดว่าทำไม่ได้ ซึ่งเป็นลักษณะของการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ คนที่ต้องการความสำเร็จจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานง่าย ปานกลางหรือมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ถ้าใช้ความพยายามและความสามารถเพียงพอ เพราะเขาจะรู้สึกว่างานในลักษณะดังกล่าวท้าทายความสามารถและมีความล่อใจสูง แต่เขาจะไม่ชอบงานที่ยากเกินไปหรืองานที่ง่ายมากๆ เพราะงานที่ยากเกินไป เขาทราบว่าจะไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จหรือมีโอกาสน้อยมาก และถางานง่ายเขาก็ทราบว่าเขาจะทำงานนั้นได้สำเร็จโดยไม่ต้องใช้ความพยายาม

แต่อย่างไรก็ตามงานในลักษณะดังกล่าวจึงขาดสิ่งล่อใจ และเขาก็ไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ๆ หรือมีน้อย ส่วนคนที่กลัวล้มเหลวจะพอใจทำงานที่ยากมากหรือง่ายมาก เพราะถ้างานง่ายเขาก็เชื่อแน่ว่าจะไม่ล้มเหลว และถ้างานนั้นยากมากเมื่อล้มเหลวก็ไม่มีใครตำหนิ แต่ถ้างานมีความยากง่ายปานกลาง หรือมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ด้วยความพยายามและความสามารถที่เพียงพอ ลักษณะงานเช่นนี้จะเร้าความกลัวล้มเหลวของบุคคล ทำให้เขาอยากทำและพยายามจะหลีกเลี่ยงงานนั้น (มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murray

Murray (1938) เป็นบุคคลแรกที่ทำให้ความสนใจต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระบุว่าแรงจูงใจประเภทนี้เป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความต้องการได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยากลำบาก ต้องการที่จะควบคุม จัดกระทำวัตถุ บุคคล หรือความคิด ด้วยการกระทำสิ่งเหล่านี้อย่างรวดเร็วและมีความเป็นอิสระมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ องค์กรเพิ่มความยอมรับตนเองโดยการบรรลุความสำเร็จในการกระทำหรือประกอบกิจกรรมที่ยากลำบาก และเมื่อเรย์ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 18 ชนิด ซึ่งจะรวมไปถึงความต้องการเอาชนะและประสบความสำเร็จด้วย เขาจึงเป็นบุคคลแรกที่ได้กล่าวถึง ความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Murray สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการเอาชนะด้วยการแสดงความก้าวร้าวออกมาเป็นความต้องการเอาชนะผู้อื่น เอาชนะสิ่งกีดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรงมีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย เช่น การพูดประชดประชันกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น
2. ความต้องการเอาชนะพื้นผิอุปสรรคต่าง ๆ เป็นความต้องการพื้นผิอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้น เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ที่ได้รับจะเกิดความพากเพียรเอาชนะคำสบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น
3. ความต้องการยอมแพ้เป็นความต้องการยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวเพื่อประท้วงการปกครอง
4. ความต้องการป้องกันตนเองเป็นความต้องการป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน เป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ ทั้งปวง
5. ความต้องการเป็นอิสระเป็นความต้องการเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเองไม่ตกอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
6. ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ พยายามเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง เพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จ
7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นเป็นความต้องการทำให้บุคคลอื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน เป็นความต้องการแสดงความสามารถ ต้องการหัวเราะ เพื่อผ่อนคลาย ความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีการเล่นเกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่นเป็นความต้องการหรือเป็นความปรารถนาของบุคคลในการแยกตนเองออกจากผู้อื่นไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับผู้อื่น ต้องการมีอิสระกับบุคคลอื่น

10. ความต้องการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นเป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้การช่วยเหลือบุคคลอื่นให้พ้นจากอันตรายต่าง ๆ

11. ความต้องการสร้างความประทับใจในตนเองให้แก่ผู้อื่นเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นได้เห็นได้ยินดีเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเองต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจสนุกสนาน แปลกใจหรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง

12. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกว่า ตนมีอำนาจเหนือผู้อื่น

13. ความต้องการยอมรับผู้ที่อาวุโสกว่าเป็นความต้องการยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชอบในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมให้ความร่วมมือด้วยความยินดี

14. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกกลัวเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านจิตใจ ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตราย

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงจากอันตรายเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตราย

16. ความต้องการหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามข้อบังคับของกลุ่มเพราะถูกลงโทษ

17. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นความต้องการจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีตงดงาม

18. ความต้องการรักษาชื่อเสียงเป็นความต้องการรักษาชื่อเสียงของตนที่มีไว้จนสุดความสามารถ

แม้ว่า Murray ไม่ได้ตรวจสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง แต่เขาก็ได้สร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ TAT (Thematic Apperception Test) โดยการให้ผู้รับการทดสอบดูภาพที่คลุมเครือแล้วสร้างเรื่องราวเกี่ยวกับรูปภาพนั้น ๆ โดยต้องอธิบายว่า เกิดอะไรขึ้นในภาพนี้ อะไร นำไปสู่การบรรยายในภาพนี้ บุคคลในรูปคิดหรือรู้สึกอย่างไร และจะเกิดอะไรขึ้นในตอนท้ายเรื่อง โดย Murray เชื่อว่า แบบทดสอบนี้สามารถวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลได้

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Helmreich and Spence

Helmreich and Spence (1978) ได้เสนอแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในบทบาททางเพศและความสำเร็จ และได้สร้างแบบสอบถาม Work and Family Orientation Questionnaire (WFO) เป็นเครื่องมือในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 23 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1. การทำงาน (Work) หมายถึง บุคลากรปรารถนาที่จะทำงานหนักและทำงานได้ดี ได้แก่ ต้องการงานที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้ดี รู้สึกชอบที่จะทำงานหนัก และสนุกกับการปรับปรุงผลงานที่ผ่านมาของตน

2. ความเชี่ยวชาญ (Mastery) หมายถึง บุคลากรปรารถนาในความท้าทาย และตอบสนองต่อมาตรฐานภายในที่เป็นเลิศ ได้แก่ ต้องการงานที่ท้าทายและมีความยาก ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ต้องใช้ทักษะระดับสูง และมีความพยายามในการทำงานแม้จะเป็นงานที่ไม่ถนัด

3. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง บุคลากรปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในสถานการณ์การแข่งขัน และสถานการณ์ต่างๆ ระหว่างบุคคล ได้แก่ รู้สึกสนุกกับการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกับผู้อื่น พยายามทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน และเกิดความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตนเอง

4. ความไม่ใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern) หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับผลทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากความสำเร็จของตน ได้แก่ มีความรู้สึกกังวลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นที่บุคคลอื่นจะไม่ชอบหากตนเองมีผลงานที่ดีกว่า หรือประสบความสำเร็จรวมทั้งมีการแสดงออกเพื่อไม่ให้บุคคลอื่นรู้สึกทางลบกับตน

จากแบบสอบถาม Spence and Helmreich พบว่าระดับความไม่สนใจส่วนตัวมีค่าน้อย แต่ระดับความสำเร็จ 3 มิติ คือ ความเชี่ยวชาญ การทำงาน และความสามารถในการแข่งขันเกี่ยวข้องกับบทบาททางเพศและพฤติกรรมความสำเร็จ โดยทั่วไปผู้ชายจะได้คะแนนสูงกว่าในด้านความเชี่ยวชาญ และความสามารถในการแข่งขัน ผู้หญิงจะได้คะแนนสูงกว่าจากการทำงาน

Helmreich and Spence กล่าวว่า ความสามารถในการแข่งขันอาจมีความสัมพันธ์ที่ดีกับความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา แต่ความสัมพันธ์นี้ยังไม่ได้ตรวจสอบความสามารถในการแข่งขัน และผลสัมฤทธิ์ทางการกีฬาย่างละเอียด ผลจากการศึกษาพบว่า ประการที่ 1 ความสัมพันธ์ของความสามารถในการแข่งขันกับบทบาททางเพศและความสำเร็จแตกต่างจากความสัมพันธ์ในมิติความสำเร็จอื่น ๆ ประการที่ 2 กีฬาอาจเป็นสถานการณ์ความสำเร็จที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งกระตุ้นความสัมพันธ์ที่ไม่เหมือนใครระหว่างการวางแผนความสำเร็จ บทบาททางเพศ และพฤติกรรมความสำเร็จ

2.1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การดี (2553) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถนำไปใช้ในการกระตุ้นหรือเพิ่มแรงผลักดันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. เขียนเป้าหมายการทำงานของตนเองให้ชัดเจน
2. วางเป้าหมายที่ท้าทายความสำเร็จ
3. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
4. กำหนดเป้าหมายลงตาราง
5. จัดลำดับเป้าหมาย
6. ทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย

7. ให้อำนาจตัวเอง

กิติ (2554) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานว่าการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ การทำให้เกิดความสนใจ การเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา การทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงานเร้าให้มีกิจกรรม และเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

มงคล (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการที่จะผลักดันในบุคคลทุกวัยสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าประเทศใดมีประชากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้วย่อมที่จะทำให้ประเทศนั้นเจริญก้าวหน้าได้ เพราะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพากเพียรพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้มากกว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

วลัยพรรณ (2557) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควรที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรที่เป็นแรงผลักดันให้ไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ดรรรชนี (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการที่จะทำให้มนุษย์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน และผลักดันในบุคคลสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว ย่อมที่จะทำให้หน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้ เพราะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้มากกว่าคนที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

McClelland (1987) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญควรให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำได้โดยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งควรปลูกฝังแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพลเมือง เพื่อที่จะทำให้พลเมืองนั้นมีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

2.1.4 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ประเมศวร์ และคณะ (2548) ได้สรุปถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้ เป็นการกระทำเพื่อมาตรฐานที่ดีกว่า โดยมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในทางที่ดีที่เหมาะสม เช่น มีความอดทนในการทำงาน มีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีเป้าหมายมีแผนงานระยะสั้นระยะยาว มีความกล้าเสี่ยง มีเอกลักษณ์ในการทำงานเป็นของตนเอง มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบสูง เป็นต้น

พริจิต (2551) ได้สรุปถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบุคคลที่มีความเพียรพยายาม ความอดทน ความมานะที่จะทำงานให้สำเร็จแม้งานจะยากลำบากเพียงใด ก็จะมีมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จ นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูงและปรารถนาความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน

สุวรรณ (2554) ได้สรุปถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ซึ่งถ้าผลสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน ถือว่าประสบความสำเร็จตามคิดของบุคคลนั้น

ดร.รชนี (2561) ได้สรุปถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ว่า ลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยมีความมานะพยายามและความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตน ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าชนะคู่แข่งอื่น อีกทั้งทำงานที่ท้าทายความสามารถเพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสนุกกับงาน

Guilford (1959) ได้สรุปถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยดังนี้

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ความปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความอดทนเต็มที่ลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

McClelland (1961) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่าจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) เป็นผู้ที่มีความกล้ากล้าคิดกล้าทำกล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลวอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเลด้วยความสามารถของตนไม่หวังพึ่งโชคชะตา มุ่งที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่มีความยากลำบากพอสมควรโดยใช้ความสามารถของตนเองและเมื่อการทำงานดังกล่าวลุล่วงไปได้จะเกิดความพอใจมาสู่ตนเพราะคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริงของตน ไม่ใช่เกิดจากโอกาสหรือสิ่งมหัศจรรย์ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ต้องเสี่ยง นั่นคือจะเลือกงานง่าย ๆ เนื่องจากกลัวความล้มเหลว หรืออาจจะเลือกงานที่ยากมาก ๆ ทั้งที่รู้ว่าไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จแต่หวังว่าโชคหน้าจะเข้าข้างตน

2. มีความกระตือรือร้น (Energetic) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นพยายามหรือชอบทำงานที่ท้าทายความคิดและความสามารถ ชอบกระทำสิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้ตนรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันขันแข็งในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายหรือช่วยความสามารถของตน และเมื่อบรรลุงานดังกล่าวแล้วจะเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ดังนั้นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะไม่นิยมขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวันแต่จะขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมองหรือเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) เป็นผู้ที่จะทำอะไรเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง มีความเชื่อมั่นในตนเองมี

ความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ไม่ใช่เพื่อหวังคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้อื่น ต้องการเสรีภาพในการคิดและกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. มีความต้องการทราบผลของการตัดสินใจที่แน่ชัด (Knowledge of results of decisions) เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลที่เกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน และพยายามที่จะพัฒนาหรือกระทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีกเมื่อทราบผลการกระทำของตนอย่างแน่ชัด

5. มีการรู้จักวางแผน (Long-Range planning or Anticipation of future possibilities) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาวมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำเนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นการณ์ไกลกว่า

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational skills) เป็นผู้ที่มีมักจะเลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

จากการทบทวนแนวคิดและองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Helmreich และ Spence (1978) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การทำงาน (Work) หมายถึง บุคลากรปรารถนาที่จะทำงานหนักและทำงานได้ดีได้แก่ ต้องการงานที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้ดี รู้สึกชอบที่จะทำงานหนัก และสนุกกับการปรับปรุงผลงานที่ผ่านมาของตน

2. ความเชี่ยวชาญ (Mastery) หมายถึง บุคลากรปรารถนาในความท้าทายและตอบสนองต่อมาตรฐานภายในที่เป็นเลิศ ได้แก่ ต้องการงานที่ท้าทายและมีความยากชอบทำงานในสถานการณ์ที่ต้องใช้ทักษะระดับสูง และมีความพยายามในการทำงานแม้จะเป็นงานที่ไม่ถนัด

3. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง บุคลากรปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในสถานการณ์การแข่งขัน และสถานการณ์ต่างๆ ระหว่างบุคคล ได้แก่ รู้สึกสนุกกับการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกับผู้อื่น พยายามทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน และเกิดความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตนเอง

4. ความไม่ใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern) หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับผลทางลบที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากความสำเร็จของตน ได้แก่ มีความรู้สึกกังวลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นที่บุคคลอื่นจะไม่ชอบหากตนเองมีผลงานที่ดีกว่า หรือประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีการแสดงออกเพื่อไม่ให้บุคคลอื่นรู้สึกทางลบกับตน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

คินนิง (2546) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้วยความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ตรงต่อเวลา มีการวางแผนการทำงาน ตรวจสอบงาน

และยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งผลดีและผลเสีย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผลดียิ่งขึ้น

ปราโมทย์ (2551) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื่อมั่นในตนเอง พากเพียร ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานได้ผลดี ประสบความสำเร็จ ยอมรับผลการกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะ เป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น

จตุรรัตน์ (2553) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เกษร (2554) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร มีความละเอียดรอบคอบ มีวินัยในตนเอง เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งต่อตนเองและสังคม

สุธิดา (2556) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

ทิพย์ (2559) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รวมทั้งคอยติดตามผลงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การรู้จักรักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบโดยเคร่งครัด การรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม เสมือนทรัพย์สินสมบัติของตนเอง มีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้และกล้าเผชิญต่อความจริง

อรสา (2559) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ความเพียรพยายาม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ยอมรับในผลการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

กรัญญา (2561) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลแสดงออกถึงการดำเนินงานหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำว่าเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

Browne and Cohn (1968) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความคิดริเริ่ม การทำงานแข่งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าเดิม สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริตและตรงต่อเวลา

Good (1959) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่ประจำของแต่ละบุคคลเมื่อได้รับมอบหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดตามความสามารถของตนเอง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานและหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ มีความขยันหมั่นเพียร ละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความอดทน กระตือรือร้น และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ประเภทของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ไชยรัตน์ (2541) แบ่งประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ การรับรู้บทบาทฐานะของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่อยู่ในฐานะที่สามารถช่วยตัวเองได้ รู้จักว่าอะไรถูกยอมรับผลการกระทำของตนเอง ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย สิ่งที่ตนกระทำลงไปนั้นจะมีผลเสียหรือไม่และจะเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีแต่เพียงเท่านั้น

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างตั้งแต่สังคมขนาดเล็ก ๆ จนถึงสังคมขนาดใหญ่ บุคคลทุกคนจะต้องดำรงอยู่ในสังคมเริ่มตั้งแต่สังคมเล็กที่สุดคือ ครอบครัว จะถึงสังคมระดับใหญ่ คือ ประเทศชาติ การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อสังคมไม่มากก็น้อย บุคคลทุกคนจึงต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ บุคคลมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติต่อสังคม

วรารักษ์ (2554) ได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการกระทำของตนเอง โดยการประพฤติตนให้เหมาะสมถูกต้อง การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การวางแผนการใช้เงิน การพัฒนาสติปัญญา มีความขยันขันแข็ง การอดทนต่อความยากลำบาก การตรงต่อเวลาการทำงานให้สำเร็จ การรักษาสุขภาพร่างกาย และมีความซื่อสัตย์สุจริต

2. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว คือ บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการกระทำของตนเองที่มีต่อครอบครัว โดยการช่วยเหลือภารกิจของครอบครัว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัว การรักษาชื่อเสียงของครอบครัว การให้ความช่วยเหลือญาติพี่น้อง และการไม่นำความเดือดร้อนมาสู่ครอบครัว

3. ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการกระทำของตนเองที่มีต่อสังคม โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม การรักษาทรัพย์สินของส่วนรวมการช่วยเหลือผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่น การเคารพสิทธิของผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองการปกครอง เห็นความสำคัญของขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และทำนุบำรุงศาสนา

นิลกุล (2557) แบ่งประเภทความรับผิดชอบได้หลายประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามรายบุคคล ได้แก่ รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. แบ่งตามสังคม ได้แก่ การช่วยเหลือชุมชน สังคม หรือแม้แต่ลูกค้ำด้วยความซื่อสัตย์ เป็นต้น

2.2.3 ความสำคัญของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

จूरี่รัตน์ (2538) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดกับคนไทยทุกคน โดยเฉพาะเยาวชนของชาติ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

รัชณี (2547) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบมีความสำคัญและจำเป็นต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้าง ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความเพียรพยายาม อดทน และตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและสังคม

ทิพย์ (2559) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบมีความสำคัญและจำเป็นที่ควรจะต้องส่งเสริม ปลูกฝัง และพัฒนาให้กับเด็กทุกคนเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในด้านความรับผิดชอบเป็นอย่างยิ่ง เพราะความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้สภาพสังคมของประเทศชาติเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สงบสุขและมีความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองต่อไป

ภิญญา (2561) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของทุกคน ที่แสดงออกถึงหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบและมีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำทั้งดีและเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

ศุภักสิริ (2561) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบมีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าทางธุรกิจและความอยู่รอดขององค์กร บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบในตนเอง องค์กรจะสามารถลดปัญหาผลกระทบในงานจากการปฏิบัติงานที่ขาดความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของจิตใจ โดยมีความสัมพันธ์กับการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน การเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้องค์กรได้ทราบแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ ย่อมทำให้สังคมมีความเจริญงอกงาม และประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรืองตามด้วย ความรับผิดชอบในการทำงานจึงมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาบุคลากร

2.2.4 ลักษณะของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

จุรีรัตน์ (2538) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. มีความเอาใจใส่
2. มีความละเอียดรอบคอบ
3. มีการวางแผน
4. มีความขยันหมั่นเพียร
5. มีความอดทน
6. ยอมรับผลการกระทำของตน
7. การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

สุทธิพงศ์ (2541) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. มีวินัยในตนเอง
2. มีความกระตือรือร้น
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. มีความขยันหมั่นเพียร อดทน อดกลั้น

อมรรวรรณ (2542) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. เอาใจใส่การทำงานและการเรียน
2. มีความเพียรพยายาม
3. ใช้ความสามารถของตนเต็มที่
4. กล้าเผชิญความจริงและยอมรับผลการกระทำของตน
5. รู้จักหน้าที่และการกระทำหน้าที่อย่างดี
6. รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนโดยไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น
7. ตรงต่อเวลา
8. เคารพระเบียบกฎเกณฑ์
9. ปรับปรุงงานในหน้าที่ ที่มีต่อตนเอง และที่มีต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้น
10. ดูแลสุขภาพอนามัยของตน และรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้

ปราโมทย์ (2551) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. ตรงต่อเวลา
2. ซื่อสัตย์
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
4. ไม่ทำถอยต่ออุปสรรค
5. ไม่ทิ้งงานไปกลางคัน
6. มีความตั้งใจเอาใจใส่
7. เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ
8. มีวินัยในตนเอง
9. รู้จักหน้าที่
10. ปรับปรุงงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและยอมรับผลการกระทำของตน

จากการทบทวนแนวคิดและลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาหลายรูปแบบ ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์คุณลักษณะพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	กรัญญา (2561)	เกสร (2554)	คณินิจ (2546)	จตุรัตน์ (2553)	ทิพย์ (2559)	ปราโมทย์ (2551)	สุธิตา (2556)	อรสา (2559)	Browne and Cohn (1968)	รวม
ความเอาใจใส่	/	/		/			/			4
ความละเอียดรอบคอบ	/	/		/			/			4
การวางแผน	/		/	/			/			4
ขยันหมั่นเพียร	/	/		/			/			4
อดทน	/			/			/			3
กระตือรือร้น	/			/			/			3
ตรงต่อเวลา	/		/	/			/		/	5
ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค						/			/	2
ความมุ่งมั่น		/						/		2
เพียรพยายาม						/		/		2
เชื่อมั่นในตนเอง						/			/	2
วินัยในตนเอง		/								1
ตรวจทานงาน			/							1
ซื่อสัตย์สุจริต					/				/	2
ความคิดริเริ่ม									/	1

จากตารางดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะคุณลักษณะที่มีความถี่ระหว่าง 3-5 มาเป็นคุณลักษณะของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่จะทำการศึกษา ประกอบด้วย ความเอาใจใส่ มีความขยันหมั่นเพียร ละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความอดทน กระตือรือร้น และตรงต่อเวลา

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

พัชมน (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 380 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยของการสร้างนวัตกรรมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) อายุและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แรงจูงใจใฝ่ภุทธิในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑิรา (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่ภุทธิ บุคลิกภาพ ที่มีผลต่อพฤติกรรมมุ่งผลสัมภุทธิ ของพนักงานสายงานตลาดและการขายบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสายการตลาดและการขาย (ส่วนกลาง) จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีเงินเดือน ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่ภุทธิสูง พนักงานมีบุคลิกภาพระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายแบบ พบว่า มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวในสภาวะอารมณ์แบบแสดงออก และมีพฤติกรรมมุ่งผลสัมภุทธิสูง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมมุ่งผลสัมภุทธิ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่ภุทธิกับพฤติกรรมมุ่งผลสัมภุทธิ พบว่า แรงจูงใจใฝ่ภุทธิมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมภุทธิ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมมุ่งผลสัมภุทธิ พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมภุทธิ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

เดือนเพ็ญ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่ภุทธิ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 386 คน คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพขอพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี 2) แรงจูงใจใฝ่ภุทธิ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่ภุทธิและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุธิดา (2556) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภุทธิ กระทรวงมหาดไทย ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่ภุทธิ และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มข้าราชการ 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มย่อยเฉพาะกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 4) ปัจจัยภายนอกสามารถทำนายพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ได้เพิ่มขึ้นจากปัจจัยภายใน ได้อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยประเภท

ข้าราชการ โดยมีร้อยละการทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ .3 ร้อยละ 13 โดยในกลุ่มรวมทำนายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ .9 และทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 13 ในกลุ่มเพศชาย มีตัวทำนายที่สำคัญคือ เจตคติต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ชัยศักดิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านการรู้จักด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ชาตรี และ พงศ์กุลธร (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 611 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.14 อยู่ในระดับมาก และระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.27 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความแตกต่างด้านเพศ ระดับการศึกษา และ อายุงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และด้านการให้ความร่วมมือกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Botang Guo (2021) ศึกษาเรื่อง The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ แพทย์ 1,523 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของแพทย์จีน ในขณะที่ความมุ่งมั่นขององค์กรเป็นตัวกลางที่ส่งผลกระทบต่อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อผลการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจและเอาใจใส่เป็นที่ยอมรับว่าทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน การค้นพบนี้สอดคล้องกับความต้องการความร่วมมือมากขึ้นในกิจกรรมทางการแพทย์ ก่อนหน้านี้นี้มีการศึกษาแต่จำกัดอยู่ที่ผลกระทบโดยตรงของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน แต่การศึกษาเหล่านี้ละเลยกลไกของผลกระทบนี้ ดังนั้นการศึกษานี้จึงเผยให้เห็นกลไกของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานในการให้คำแนะนำแก่ผู้จัดการโรงพยาบาลได้ดียิ่งขึ้นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของแพทย์จึงบรรลุผลประโยชน์ทางสังคมของโรงพยาบาล ซึ่งยอมรับสมมติฐาน การศึกษาในปัจจุบันพบว่า ความมุ่งมั่นขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการปฏิบัติงานมีการคาดการณ์ในเชิงบวกผลกระทบต่อความมุ่งมั่นขององค์กร ซึ่งคาดการณ์ไว้ว่าประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น การค้นพบนี้ยังสอดคล้องกันโดยมีการศึกษาก่อนหน้านี้ระบุถึงความมุ่งมั่นขององค์กรว่ากลไกทางจิตสังคมที่อาจเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน

Randall S. S., et al. (2022) ศึกษาเรื่อง The Influence of Work Behavior, Achievement Motivation, and Work Competence on Employee's Performance: a Newest Evidence โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 70 คน พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการทำงานมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญ การศึกษาในครั้งนี้ ได้ยืนยันถึงความจริงเกี่ยวกับอิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง จะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หากพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ จะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพต่ำด้วยเช่นกัน

Sri Rahayu Kristiani, et al. (2021) ศึกษาเรื่อง The Influence of Achievement Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance mediated by Affective Commitment for Development Planning and Supervision of the Regional Revenue Agency of Kutai Kartanegara Regency Officer โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 33 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และความพึงพอใจในงานมีผลในเชิงบวกและไม่มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ยังเป็นสื่อกลางต่ออิทธิพลระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงานในด้านการวางแผนการพัฒนาและการกำกับดูแลของสำนักงานสรรพากรภูมิภาคของ Kutai Kartanegara Regency

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ ดร.ชานี (2561) ได้กล่าวว่า บุคคลจะต้องมีการพัฒนาระบบแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความ

กระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการวางแผนงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งพริจิต (2551) กล่าวว่า บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร มีความมานะ มุ่งมั่น อดทนทำงานโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จารุวรรณ (2558) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับสูงจึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และการพัฒนาระบบแรงจูงใจของบุคลากรทำให้ผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้น นุชนารถ (2548) กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีแนวโน้มว่ามีผลการปฏิบัติงานสูงด้วย ชาตรี และ พงศ์กุลธร (2563) กล่าวว่า พนักงานมีความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอแสดงให้เห็นถึงการมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และเมื่องานบรรลุตรงตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการปฏิบัติงานของตน โดยความสำเร็จจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากไม่มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องยึดถือเป็นแนวทาง เช่น การมาทำงานตรงเวลา ไม่มาสาย หรือขาดงาน ไม่หาโอกาสขาดงานโดยไม่จำเป็น และไม่ละทิ้งงาน

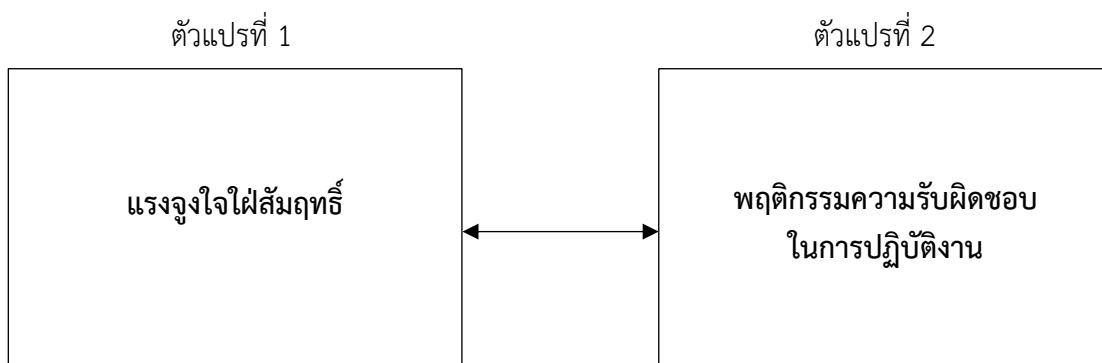
ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

2.5 สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ซึ่งกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองทัพบก กรมที่ 1 จำนวน 253 คน (ข้อมูล เดือน กันยายน 2564) และ กรมที่ 2 จำนวน 351 คน (ข้อมูล เดือน ตุลาคม 2564) รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 604 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็น กำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองทัพบก กรมที่ 1 และกรมที่ 2 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน ปิ่นกนก, 2559)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการกำหนด

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 5%

$$N = 604$$

$$e = 0.05$$

เมื่อแทนค่าจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{604}{1+604(0.05)^2} \\ &= 241 \end{aligned}$$

ทั้งนี้ในการแจกแบบสอบถามจริงผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนของการแจกเป็นจำนวน 300 คน เพื่อป้องกันการสูญหายและไม่สมบูรณ์ของข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยคิดสัดส่วนจากกำลังพลกองทัพบกของแต่ละกรม จึงได้จำนวนกำลังพลที่แจกแบบสอบถามจริง กรมที่ 1 จำนวน 126 คน กรมที่ 2 จำนวน 174 คน จากนั้นใช้การเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling) ไปยังแผนกต่าง ๆ โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการ ดังในตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้	กลุ่มตัวอย่างที่แจกจริง
กรมที่ 1	253	101	126
กรมที่ 2	351	140	174
รวม	604	241	300

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด นิยาม องค์ประกอบ และแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และเสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ เมื่อได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่างๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ภาคผนวก ข) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 2 คน และบุคลากรภายในกองทัพบก จำนวน 1 นาย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถาม และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (ศศิพิมล, 2562) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ค)

สูตร หาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 52 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้วมีการปรับค่าและข้อความที่ใช้ในข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความชัดเจน อ่านเข้าใจมากขึ้น โดยมีข้อคำถามที่ตัดออก 2 ข้อ ดังนั้น จึงมีข้อคำถามที่นำไปใช้เก็บข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 50 ข้อ

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.6 ผู้วิจัยนำแบบถามไปทดลองใช้กับกำลังพลทหารบก ซึ่งไม่ใช่กำลังพลทหารบกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 40 คน

3.2.7 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Item – Total Correlation) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มาบันทึกลงคอมพิวเตอร์แล้วมาวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า 0.20 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) จากการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีข้อคำถามรวม 32 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้วมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์ 1 ข้อ จึงตัดออก

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากหาค่าความเชื่อมั่นได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังตาราง 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ฉบับก่อนตัดข้อคำถาม			ฉบับหลังตัดข้อคำถาม		
	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	32	.942	-.115 - .781	31	.946	.208 - .778
พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	18	.949	.456 - .865	18	.949	.456 - .865

3.2.9 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งกำลังพล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 31 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว มีคำถามทางบวก 30 ข้อ และคำถามทางลบ 1 ข้อ

ตารางที่ 3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวนข้อความ	ข้อคำถาม
ด้านการทำงาน	9	1-9
ด้านความเชี่ยวชาญ	8	10-17
ด้านความสามารถในการแข่งขัน	9	18-26
ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว	5	27-31

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามทางบวก	คะแนนข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรายภาคชั้น ของกลุ่มอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

1.00 – 1.80 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย

2.61 – 3.40 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก

4.21 – 5.00 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ไม่มีคำถามทางลบ

ตารางที่ 3-5 เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

1.00 – 1.80 พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

2.61 – 3.40 พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4.21 – 5.00 พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อและประสานงานกับกำลังพลที่ดูแลในส่วนของกำลังพล ทั้ง 2 กรม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 กรม

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านกำลังพลที่ดูแลในส่วนของกำลังพล ทั้ง 2 กรม โดยมีคำชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยแจกแบบสอบถามให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้

3.4.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 300 ชุด ในการเก็บข้อมูล และเมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา ได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งกำลังพล

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานโดยเกณฑ์หาค่าความสัมพันธ์ดังนี้

เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์ (ค่า r)

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (อนูวัตติ, 2560) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 - 1	อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับสูง
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับต่ำ
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.01 - 0.19	อยู่ในระดับต่ำมาก
ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด

สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$r^2 \times 100$ หมายถึง ร้อยละของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

P หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	132	44.00
หญิง	168	56.00
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า กำลังพลกองทัพบก ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 เพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	151	50.34
31 – 40 ปี	85	28.33
41 – 50 ปี	34	11.33
51 ปีขึ้นไป	30	10.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กำลังพลกองทัพบกส่วนใหญ่อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.33 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	8	2.67
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	21	7.00
ปวส. / อนุปริญญา	37	12.33
ปริญญาตรี	215	71.67
สูงกว่าปริญญาตรี	19	6.33
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กำลังพลกองทัพบก ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 71.67 รองลงมาคือระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.33 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 และระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	24	8.00
1 -5 ปี	129	43.00
6 – 10 ปี	65	21.67
10 – 15 ปี	23	7.66
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	59	19.67
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กำลังพลกองทัพบก ส่วนใหญ่อายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาคืออายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 อายุราชการ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 อายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และอายุราชการ 10-15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.66 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งกำลังพลดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งกำลังพล

ตำแหน่งกำลังพล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นายทหารสัญญาบัตร	62	20.70
นายทหารประทวน	142	47.30
พนักงานราชการ / ลูกจ้างประจำ	96	32.00
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กำลังพลกองทัพบกส่วนใหญ่ตำแหน่งกำลังพลระดับนายทหารประทวน จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมาคือ ตำแหน่งกำลังพลระดับพนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และตำแหน่งกำลังพลระดับนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบกตั้งตารางที่ 4-6 - ตารางที่ 4-10 ดังนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบกโดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านการทำงาน (Work)	4.14	0.47	มาก
ด้านความเชี่ยวชาญ (Mastery)	4.02	0.50	มาก
ด้านความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)	3.75	0.74	มาก
ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern)	3.79	0.78	มาก
รวม	3.93	0.44	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบก พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.47$) รองลงมาคือ ด้านความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.50$) ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.78$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบก ด้านการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ท่านต้องการทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีที่สุด	4.37	0.54	มากที่สุด
2. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านต้องการทำงานนั้นให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	4.26	0.57	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจในผลงานของตนเองเมื่อเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.63	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	4.30	0.65	มากที่สุด
5. ท่านยินดีที่จะทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.14	0.73	มาก
6. ท่านชอบทำงานหนัก	3.85	0.84	มาก
7. ท่านรู้สึกสนุกกับการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	4.07	0.73	มาก

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบกด้านความเชี่ยวชาญ จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ด้านความเชี่ยวชาญ	\bar{x}	SD	ระดับ
8. เมื่อต้องทำงานที่ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นทันที (-)	3.98	0.77	มาก
คะแนนรวม	4.02	0.50	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบก ด้านความเชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน ท่านไม่เคยย่อท้อและจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ คือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ เมื่อท่านได้รับงานที่มีความยากลำบาก ท่านจะพยายามทำเต็มที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ใช้เพียงทักษะง่าย ๆ ไม่ยากนัก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, $SD = 0.82$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบกด้านความสามารถในการแข่งขัน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสามารถในการแข่งขัน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่มีบรรยากาศการแข่งขัน	3.88	0.81	มาก
2. ท่านชอบการทำงานที่มีความแข่งขันสูง	3.80	0.84	มาก
3. ท่านพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น	3.69	0.94	มาก
4. ท่านพยายามอย่างหนักเพื่อให้ผลงานของตนเป็นที่พอใจของหัวหน้ามากกว่าผลงานของคนอื่น	3.69	0.94	มาก
5. ท่านให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความสุขของท่าน	3.75	0.94	มาก
6. ท่านคิดว่าที่ท่านทำงานบรรลุความสำเร็จนั้นคือการได้รับชัยชนะ	3.86	0.88	มาก
7. ท่านคิดว่าการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานคือชัยชนะในการทำงาน	3.79	0.92	มาก
8. ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดีกว่าตนเอง	3.54	1.08	มาก
9. ท่านรู้สึกกังวลใจหากหัวหน้างานเปรียบเทียบผลงานของท่านว่าไม่ดีเท่าของเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.97	มาก
คะแนนรวม	3.75	0.74	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบก ด้านความสามารถในการแข่งขัน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่มีบรรยากาศการแข่งขัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าที่ท่านทำงานบรรลุความสำเร็จนั้นคือการได้รับชัยชนะ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดีกว่าตนเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 1.08$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบกด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกไม่สบายใจกลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่ชอบท่าน เพราะท่านมีผลงานที่โดดเด่นกว่า	3.70	0.96	มาก
2. ท่านรู้สึกไม่สบายใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรู้สึกไม่ดีกับท่าน เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน ให้ขณะที่เพื่อนร่วมงานถูกตำหนิ	3.75	0.92	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจไม่พอใจท่าน หากท่านทำผลงานได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.99	มาก
4. ท่านพยายามไม่คุยโอ้อวดผลงาน เพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานเกิดความอคติต่อท่าน	3.88	0.87	มาก
5. ท่านพยายามทำตนเองไม่ให้เป็นที่โดดเด่นหรือจุดสนใจ เพื่อไม่ให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีกับตน	3.92	0.89	มาก
คะแนนรวม	3.79	0.78	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบก ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามทำตนเองไม่ให้เป็นที่โดดเด่นหรือจุดสนใจเพื่อไม่ให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีกับตน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, $SD = 0.89$) รองลงมา คือ ท่านพยายามไม่คุยโอ้อวดผลงาน เพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานเกิดความอคติต่อท่าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, $SD = 0.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกไม่สบายใจกลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่ชอบท่าน เพราะท่านมีผลงานที่โดดเด่นกว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, $SD = 0.96$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองทัพบกดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก จำแนกเป็นรายข้อ

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ท่านทำงานด้วยความเอาใจใส่และตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	4.15	0.63	มาก
2. ท่านเอาใจใส่รายละเอียดในการทำงานเป็นอย่างดี	4.14	0.63	มาก
3. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านไม่เคยละทิ้งงานและทำให้เสร็จเรียบร้อย	4.24	0.60	มากที่สุด
4. ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงาน ศึกษาหาความรู้ รอบตัว เพื่อมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของท่าน	4.22	0.66	มากที่สุด
5. ท่านขยันทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	4.23	0.63	มากที่สุด
6. ท่านพยายามอย่างมากกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแข็งขัน	4.23	0.64	มากที่สุด
7. ท่านมักจะตรวจสอบความถูกต้องของผลงานให้ครบถ้วนทุกครั้ง	4.23	0.64	มากที่สุด
8. ท่านทำงานอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้งานนั้นเกิดความผิดพลาด	4.20	0.66	มาก
9. ท่านพิจารณาผลของงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ก่อนส่งมอบงานให้กับผู้บังคับบัญชา	4.21	0.63	มากที่สุด
10. ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานโดยมีการวางแผนการทำงานทุกครั้ง	4.17	0.66	มาก
11. ท่านกำหนดเป้าหมายการทำงานและแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน	4.17	0.65	มาก
12. ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน	4.04	0.67	มาก
13. ท่านอดทนทำงานได้ดีแม้งานที่ได้รับมอบหมายพบอุปสรรค	4.12	0.59	มาก
14. ท่านอดทนทำงานที่ยากจนประสบความสำเร็จ	4.14	0.62	มาก
15. ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง	4.12	0.68	มาก
16. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที และไม่หลีกเลี่ยงงาน	4.13	0.79	มาก
17. ท่านไม่เคยเข้าทำงานสาย	4.07	0.72	มาก

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
18. ท่านมักจะส่งงานที่ได้รับมอบหมายภายในกำหนด	4.18	0.66	มาก
คะแนนรวม	4.16	0.43	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านไม่เคยละทิ้งงานและทำให้เสร็จเรียบร้อย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.60$) รองลงมา คือ ท่านพยายามอย่างมากกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแข็งขัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.64$) ท่านมักจะตรวจสอบความถูกต้องของผลงานให้ครบถ้วนทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.64$) ท่านขยันทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.63$) ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงาน ศึกษาหาความรู้ รอบตัวเพื่อมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของท่าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.66$) ท่านพิจารณาผลของงานด้วยความละเอียดรอบคอบก่อนส่งมอบงานให้กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.67$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

ตัวแปร	พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน		
	r	(r) ² ×100	P
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.576**	33.17	.000
ด้านการทำงาน	.722**	52.12	.000
ด้านความเชี่ยวชาญ	.726**	52.70	.000
ด้านความสามารถในการแข่งขัน	.211**	4.45	.000
ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว	.144*	2.07	.012

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .576$) คิดเป็นร้อยละ 33.17

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .722$) คิดเป็นร้อยละ 52.12

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .726$) คิดเป็นร้อยละ 52.70

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสามารถในการแข่งขัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .211$) คิดเป็นร้อยละ 4.45

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = .144$) คิดเป็นร้อยละ 2.07

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองทัพบก กรมที่ 1 จำนวน 253 คน และกรมที่ 2 จำนวน 351 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 604 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) จำนวน 241 คน เพื่อป้องกันการสูญหายและไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งกำลังพล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 31 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านสามารถในการแข่งขัน ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ คือ .946

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ คือ .949

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดค่าของระดับ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) จะใช้ สมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กำลังพลกองทัพบกส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34 มีการศึกษา

ปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 71.67 มีอายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 มีตำแหน่งกำลังพลระดับนายทหารประทวน จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.47$) รองลงมาคือ ด้านความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.50$) ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.78$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.74$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านไม่เคยละทิ้งงานและทำให้เสร็จเรียบร้อย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.60$) รองลงมา คือ ท่านพยายามอย่างมากกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแข็งขัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.64$) ท่านมักจะตรวจสอบความถูกต้องของผลงานให้ครบถ้วนทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.64$) ท่านขยันทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, $SD = 0.63$) ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงาน ศึกษาหาความรู้ รอบตัวเพื่อมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของท่าน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.66$) ท่านพิจารณาผลของงานด้วยความละเอียดรอบคอบก่อนส่งมอบงานให้กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.67$)

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .576$) คิดเป็นร้อยละ 33.17

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากจากนโยบายของกองทัพบกที่ต้องการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศเพื่อควมมีประสิทธิผลมุ่งสู่ความเป็นธรรมาภิบาล โดยการปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ กลุ่มประชาชนทั่วไปและหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งต้องการความเชื่อถือจากกองทัพบกรวมทั้งต้องการให้กองทัพบกช่วยเหลือ กำลังพลของกองทัพบกจึงได้รับการมอบหมายนโยบายสู่การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ กำลังพลจึงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะใช้

ความพยายามที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเพียรพยายาม มุ่งมั่น อดทน พร้อมจะแก้ไขปัญหากับงานที่มีความยากลำบาก ปฏิบัติงาน และหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ มีความขยันหมั่นเพียร ละเอียดรอบคอบ และกระตือรือร้น ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อกองทัพบกเป็นอย่างมาก ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ดร.รชนี (2561) ได้กล่าวว่า บุคลากรต้องมีการพัฒนาระบบแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการวางแผนงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่ง กระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งพิริจิต (2551) กล่าวว่า บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร มีความมานะ มุ่งมั่น อดทนทำงานโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทำให้อ องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการ บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนารถ (2548) ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพ เชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของ ชาตรี และ พงศ์กุลธร (2563) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษา ความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1 จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก กำลังพลมีความพอใจในการทำงานหนัก และงานที่มีความท้าทาย มีความรับผิดชอบงานในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด พร้อมทั้งจะเรียนรู้และเพิ่ม ทักษะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา ควรมีนโยบายในการอบรมความรู้ใหม่ ๆ ให้กับกำลังพลอย่างทั่วถึง เพื่อเปิดโอกาสให้กำลังพลได้ เพิ่มทักษะ สามารถที่จะทำให้อัตนเองก้าวหน้า และให้เกิดประสิทธิผลกับองค์การ

5.3.2 จากผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแข่งขัน องค์การอาจจะส่งเสริมให้กำลังพลเกิดการแข่งขันการปฏิบัติงานมาก ขึ้น มีการเสริมแรงอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล

5.3.3 จากผลการศึกษาพบว่า ระดับข้อคำถามของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน ดังนั้นองค์การควรมีการส่งเสริมให้กำลังพลมี

ความรู้สึกที่พึงพอใจกับงานมากยิ่งขึ้น ไม่ย่อท้อกับงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การพัฒนาองค์ความรู้ของกำลังพล การปรับนโยบายใหม่ ๆ ให้กำลังพลมีส่วนร่วมและมีความสนใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เช่น ความยุติธรรมในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อกองทัพบก และสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้กับการบริหารกำลังพลต่อไป

5.4.2 ควรทำการวิจัยและพัฒนาต่อยอดข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ ที่นำไปสู่การพัฒนา กำลังพล เช่น โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การศึกษาตัวแปรทั้ง 2 มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กัณพัทธ์ กิจประมง. (2559). “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่อำเภอ
เวียงจันทน์นครราชสีมา.” วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 :
23-34
- กรัญญา สุกุรักษ์. (2561). ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัย
ด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ใน
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิติ ตย์คานนท์. (2554). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.
- เกษร ปิยะทัต. (2554). การศึกษาความรับผิดชอบต่อตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- คณินิจ พุ่มพวง. (2546). การใช้กิจกรรมกลุ่มพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ อะคะปัน. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล
ของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.”
รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ.
เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, (177-186).
- จุฑารัตน์ กิตติเชมากร. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความ
รับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคคลกรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุรีรัตน์ นันทย์ทวีกุล. (2538). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษา ปีที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาบัตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาติรี เพชรรัตน์ และ พงศ์กฤษณ์ ไรจน์วิรุฬห์. (2563). “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
กรุงเทพมหานคร.” วารสารอาชีวกรรมและความปลอดภัย. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 : 1-18.
- ไชยรัตน์ ปราณี. (2541). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการทำงานกลุ่มและความ
รับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนสังคมศึกษา โดยการสอนแบบ
ซินติเคทกับการสอนตามคู่มือ. ปริญญาบัตรการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยา การแนะ
แนว) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฐชมนต์ ธนาดีอัมรัตน์. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดรรรชนี จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เดือนเพ็ญ กลกิจ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน จิตใจกับพฤติกรรมความเป็นอาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์ ชันแก้ว. (2559). กระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎี นิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นลิน คำแน่น. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้กลับด้านร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และเกมพีเคชั่น เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา สิทธิเสื่อ. (2553). ผลของการเสริมสร้างพลังแห่งตนตามทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบ้านทับช้าง จังหวัด นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.
- นิลุบล คงไมตรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์บัญชี มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นุชนารถ อยู่ดี. (2548). ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเมศว์ วัฒนโอภาส, นภาพร วัฒนโอภาส และนิทร่า ปัญจมาศ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขต พระนครศรีอยุธยา วาสุกกรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขต พระนครศรีอยุธยา วาสุกกรี.
- ปราโมทย์ กัลยา. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามูลราชธานี

- เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปีนกก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.
- พิชมน อินโต. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชชา เสงี่ยมบุรุษพงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิณกาน ภัทเศรษฐ์. (2551). การแสดงผลฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและความเชื่อมั่นของมาตรวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีรูปแบบต่างกัน สำหรับนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิเชษฐ์ ชัยเลิศ. (2556). ผลของการปรับพฤติกรรมทางปัญญาที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักกีฬาเทนนิส. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรการกีฬา คณะวิทยาศาสตรการกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี.
- มงคล ศัยยกุล. (2556). รูปแบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์ บัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มณฑิรา เกิดพิพัฒน์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ ที่มีผลต่อพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพนักงานสายงานตลาดและการขายบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เมตตา บันลือหาญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาบัณชิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โมลี สุทธิโมลิโพธิ. (2563). “ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.” วารสารพุทธจิตวิทยา. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 : 12-16
- ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- รัชนี้ สังข์สุวรรณ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรารณณ์ ศิริภากรชัย. (2554). ความรับผิดชอบและการอบรมเลี้ยงดูที่พยากรณ์จิตอาสาของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ไทยโทเรติกส์ไทยล์ มิลล์ส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วลัยพรรณ พรไพโรธสาร. (2557). เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ว่าที่ร้อยตรีหญิงกิริติภาพัช กษิติศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศศิพิมล พรชลิทกิตติพร. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิวิมล เพชรอาวุธ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษาผู้แทนยาในบริษัทยาแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริมา จินตามณี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานฝ่ายผลิตข้าว-รายการโทรทัศน์ บริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภกสิริ ต่านถาวรเจริญ. (2561). ปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพล จีรพรชัย. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สถาปนา นำผล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับยอดขายของพนักงานขาย : กรณีศึกษาพนักงานขายของบริษัทไซม์ดาบี จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- สิริพร ยศธนวรกุล. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธิดา พานิกิจโกศลกุล. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนิดา ศิริพากย์. (2553). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ และการเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาการศึกษานอกระบบ กลุ่มด้อยสัมฤทธิ์ที่เรียนด้วยวิธีเรียนทางไกล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิพงศ์ บุญผดุง (2541). การสร้างแบบทดสอบวัดลักษณะความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การแสดงผลหลักฐานความเที่ยงตรง ความไม่เที่ยงตรง และความเชื่อมั่น. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยา การแนะแนว) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวรรณ เทียนยุทธ. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2560). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อมรรวรรณ แก้วผ่อง. (2542). การเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มและการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนวัดน้อยใน. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยา การแนะแนว) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรสา ไชยสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภาษาอังกฤษ

Atkinson, J.W. (1964). An Introduction to Motivation. Nostrand : Princeton.

Botang Guo, et al. (2021). "The Relationship between Achievement Motivation and Job

- Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis.” BioMed Research International. Vol. 2021 : 1-9.
- Erwee, R. (1986). “Achievement Motivation and Locus of Control of Black University Students.” Journal of Industrial Psychology. Vol.12 No.2
- Gill, D.L. (1986). Competitiveness among females and males in physical activity classes. *Sex Roles*, 15, 233-257.
- Good, Carter V. (1959). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Guilford, J.P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill Book.
- Helmreich, R. L., & Spence, J. T. (1978). The work and Family Orientation Questionnaire: An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8(2). (Document #1677).
- McClelland, D.C. and et al. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton Century Crofts, Inc.
- McClelland, D.C. (1961). The Achievement Society. New York : Prentice – Hall.
- McClelland, D.C. (1987). Human Motivation. New York : Cambridge University Press.
- Murray, H.A. (1938). Exploration in Personality. New York : Oxford University Press.
- Randall S. “Schuler, et.al. (2022). The Influence of Work Behavior, Achievement Motivation, and Work Competence on Employee’s Performance: a Newest Evidence.” Enrichment: Journal of Management. Vol. 12 No.2 : 1463-1472 .
- Sri Rahayu Kristiani, Tetra Hidayati, Anisa Kusumawardani. (2021). “The Influence of Achievement Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance mediated by Affective Commitment for Development Planning and Supervision of the Regional Revenue Agency of Kutai Kartanegara Regency Officer.” International Journal of Business and Management Invention (IJBMI). Vol.10 Issue 11 : 01-07.
- Vidler, D.C. (1997). *Achievement motivation in Motivation in Education*.
- Yamane, T. (1973). Statistic; An Introductory Analysis. New York : Harper & Row.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลกองทัพบก มีดังนี้

1. อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. ร.อ.หญิง ณัฐธำภรณ์ อยู่สะอาด
ครูพลศึกษา กรมสวัสดิการทหารบก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริหารการศึกษา...โทร... 3537.....

ที่...ศป.286./2564.....วันที่...1...พฤศจิกายน...2564.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางสาวพรพรรณ หน่อเมือง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ม.น.ป

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริหารการศึกษา โทร. 3537.....
 ที่ ศป.287/2564..... วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564.....
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวพรพรรณ หน่อเมือง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๗๗๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ที่ อว ๗๑๐๖/๒๔๑



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ร.อ.หญิง ณัฏฐาปกรณ์ อยู่สะอาด

ด้วย นางสาวพรพรรณ หน่อเมือง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กองทัพบก” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้
นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

มนป

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของตัวแปร

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านการทำงาน (Work)			
1	ท่านต้องการทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีที่สุด	1	ผ่าน
2	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านต้องการทำงานนั้นให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	1	ผ่าน
3	ท่านพึงพอใจในผลงานของตนเองเมื่อเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	ผ่าน
4	ปัจจุบันท่านพึงพอใจในหน้าที่การทำงานของท่าน	0	ตัดออก*
5	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	1	ผ่าน
6	ท่านยินดีที่จะทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	ผ่าน
7	ท่านชอบทำงานหนัก	1	ผ่าน
8	ท่านหลีกเลี่ยงงานอยู่บ่อยครั้ง (-)	0	ตัดออก*
9	ท่านรู้สึกสนุกกับการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	1	ผ่าน
10	เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดความผิดพลาด ท่านไม่รู้สึغب่อยที่จะพยายามหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	ผ่าน
11	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการค้นหาวิธีการทำงานที่จะทำให้ท่านแก้ไขจุดอ่อนการทำงานของท่านได้	1	ผ่าน
ด้านความเชี่ยวชาญ (Mastery)			
12	ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	1	ผ่าน
13	ท่านชอบทำงานที่ง่ายและไม่กดดันมากกว่าการทำงานที่ยากและท้าทาย (-)	1	ผ่าน
14	เมื่อท่านได้รับงานที่มีความยากลำบาก ท่านจะพยายามทำเต็มที่	0.66	ผ่าน
15	ท่านมีความสุขในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะสูง	1	ผ่าน
16	ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญสูง	1	ผ่าน
17	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ใช้เพียงทักษะง่ายๆ ไม่ยากนัก	0.66	ผ่าน

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจสัมฤทธิ์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
18	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด ท่านจะพยายามเรียนรู้และทำงานนั้นอย่างเต็มที่	1	ผ่าน
19	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน ท่านไม่เคยย่อท้อและจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ	1	ผ่าน
20	เมื่อต้องทำงานที่ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นทันที (-)	1	ผ่าน
ด้านความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)			
21	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่มีบรรยากาศการแข่งขัน	1	ผ่าน
22	ท่านชอบการทำงานที่มีความแข่งขันสูง	1	ผ่าน
23	ท่านพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น	1	ผ่าน
24	ท่านพยายามอย่างหนักเพื่อให้ผลงานของตนเป็นที่พอใจของหัวหน้ามากกว่าผลงานของคนอื่น	1	ผ่าน
25	ท่านให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความสุขของท่าน	1	ผ่าน
26	ท่านคิดว่าที่ท่านทำงานบรรลุความสำเร็จนั้นคือการได้รับชัยชนะ	1	ผ่าน
27	ท่านคิดว่า การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานคือชัยชนะในการทำงาน	1	ผ่าน
28	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดีกว่าตนเอง	1	ผ่าน
29	ท่านรู้สึกกังวลใจหากหัวหน้างานเปรียบเทียบผลงานของท่านว่าไม่ดีเท่าของเพื่อนร่วมงาน	1	ผ่าน
ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern)			
30	ท่านรู้สึกไม่สบายใจกลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่ชอบท่าน เพราะท่านมีผลงานที่โดดเด่นกว่า	1	ผ่าน
31	ท่านรู้สึกไม่สบายใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรู้สึกไม่ดีกับท่าน เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน ในขณะที่เพื่อนร่วมงานถูกตำหนิ	1	ผ่าน
32	ท่านมีความรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจไม่พอใจท่าน หากท่านทำผลงานได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน	1	ผ่าน
33	ท่านพยายามไม่คุยโอ้อวดผลงาน เพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานเกิดความอคติต่อท่าน	1	ผ่าน

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
34	ท่านพยายามทำตนเองไม่ให้เป็นที่โดดเด่นหรือจุดสนใจเพื่อไม่ให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีกับตน	1	ผ่าน

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
1	ท่านทำงานด้วยความเอาใจใส่และตั้งใจทำอย่างเต็มที่	1	ผ่าน
2	ท่านเอาใจใส่รายละเอียดในการทำงานเป็นอย่างดี	1	ผ่าน
3	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านไม่เคยละทิ้งงานและทำให้เสร็จเรียบร้อย	1	ผ่าน
4	ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงาน ศึกษาหาความรู้ รอบตัวเพื่อมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของท่าน	1	ผ่าน
5	ท่านขยันทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	1	ผ่าน
6	ท่านพยายามอย่างมากกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแข็งขัน	1	ผ่าน
7	ท่านมักจะตรวจสอบความถูกต้องของผลงานให้ครบถ้วนทุกครั้ง	1	ผ่าน
8	ท่านทำงานอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้งานนั้นเกิดความผิดพลาด	1	ผ่าน
9	ท่านพิจารณาผลของงานด้วยความละเอียดรอบคอบก่อนส่งมอบงานให้กับผู้บังคับบัญชา	1	ผ่าน
10	ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานโดยมีการวางแผนการทำงานทุกครั้ง	1	ผ่าน
11	ท่านกำหนดเป้าหมายการทำงานและแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน	1	ผ่าน
12	ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน	1	ผ่าน
13	ท่านอดทนทำงานได้ดีแม้งานที่ได้รับมอบหมายพบอุปสรรค	1	ผ่าน
14	ท่านอดทนทำงานที่ยากจนประสบความสำเร็จ	1	ผ่าน
15	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง	1	ผ่าน
16	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที และไม่หลีกเลี่ยงงาน	1	ผ่าน
17	ท่านไม่เคยเข้าทำงานสาย	1	ผ่าน
18	ท่านมักจะส่งงานที่ได้รับมอบหมายภายในกำหนด	1	ผ่าน

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ฉบับก่อนตัดข้อคำถาม

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านต้องการทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีที่สุด	.559	.941
2	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านต้องการทำงานนั้นให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	.484	.942
3	ท่านพึงพอใจในผลงานของตนเองเมื่อเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.383	.942
4	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	.428	.942
5	ท่านยินดีที่จะทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	.641	.940
6	ท่านชอบทำงานหนัก	.620	.940
7	ท่านรู้สึกสนุกกับการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	.634	.940
8	เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดความผิดพลาด ท่านไม่รู้สึกเบื่อที่จะพยายามหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	.692	.940
9	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการค้นหาวิธีการทำงานที่จะทำให้ท่านแก้ไขจุดอ่อนการทำงานของท่านได้	.482	.941
10	ท่านชอบทำงานที่ทำหายความสามารถของตนเอง	.584	.941
11	ท่านชอบทำงานที่ง่ายและไม่กดดันมากกว่าการทำงานที่ยากและท้าทาย (-)	-.115*	.946
12	เมื่อท่านได้รับงานที่มีความยากลำบาก ท่านจะพยายามทำเต็มที่	.582	.941
13	ท่านมีความสุขในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะสูง	.719	.940
14	ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญสูง	.748	.939

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
15	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ใช้เพียงทักษะง่ายๆ ไม่ยากนัก	.387	.942
16	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด ท่านจะพยายามเรียนรู้และทำงานนั้นอย่างเต็มที่	.567	.941
17	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน ท่านไม่เคยย่อท้อและจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ	.508	.941
18	เมื่อต้องทำงานที่ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นทันที (-)	.219	.944
19	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่มีบรรยากาศการแข่งขัน	.667	.940
20	ท่านชอบการทำงานที่มีความแข่งขันสูง	.649	.940
21	ท่านพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น	.593	.940
22	ท่านพยายามอย่างหนักเพื่อให้ผลงานของตนเป็นที่พอใจของหัวหน้ามากกว่าผลงานของคนอื่น	.755	.939
23	ท่านให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความสุขของท่าน	.757	.939
24	ท่านคิดว่าที่ท่านทำงานบรรลุความสำเร็จนั้นคือการได้รับชัยชนะ	.737	.939
25	ท่านคิดว่าการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานคือชัยชนะในการทำงาน	.781	.938
26	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดีกว่าตนเอง	.559	.941
27	ท่านรู้สึกกังวลใจหากหัวหน้างานเปรียบเทียบผลงานของท่านว่าไม่ดีเท่าของเพื่อนร่วมงาน	.733	.939
28	ท่านรู้สึกไม่สบายใจกลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่ชอบท่าน เพราะท่านมีผลงานที่โดดเด่นกว่า	.633	.940
29	ท่านรู้สึกไม่สบายใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรู้สึกไม่ดีกับท่าน เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน ในขณะที่เพื่อนร่วมงานถูกตำหนิ	.641	.940
30	ท่านมีความรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจไม่พอใจท่าน หากท่านทำผลงานได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน	.685	.939

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
31	ท่านพยายามไม่คุยโอ้อวดผลงาน เพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานเกิดความอคติต่อท่าน	.269	.944
32	ท่านพยายามทำตนเองไม่ให้เป็นที่โดดเด่นหรือจุดสนใจเพื่อไม่ให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีกับตน	.503	.941
ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม			.942

*หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2)

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านทำงานด้วยความเอาใจใส่และตั้งใจทำอย่างเต็มที่	.585	.948
2	ท่านเอาใจใส่รายละเอียดในการทำงานเป็นอย่างดี	.724	.947
3	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านไม่เคยละทิ้งงานและทำให้เสร็จเรียบร้อย	.605	.948
4	ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงาน ศึกษาหาความรู้รอบตัวเพื่อมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของท่าน	.788	.945
5	ท่านขยันทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	.618	.948
6	ท่านพยายามอย่างมากกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มข้น	.813	.945
7	ท่านมักจะตรวจสอบความถูกต้องของผลงานให้ครบถ้วนทุกครั้ง	.547	.949
8	ท่านทำงานอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้งานนั้นเกิดความผิดพลาด	.736	.947
9	ท่านพิจารณาผลของงานด้วยความละเอียดรอบคอบก่อนส่งมอบงานให้กับผู้บังคับบัญชา	.718	.946

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10	ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานโดยมีการวางแผนการทำงานทุกครั้ง	.752	.946
11	ท่านกำหนดเป้าหมายการทำงานและแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน	.715	.947
12	ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน	.852	.944
13	ท่านอดทนทำงานได้ดีแม้งานที่ได้รับมอบหมายพบอุปสรรค	.764	.945
14	ท่านอดทนทำงานที่ยากจนประสบความสำเร็จ	.865	.944
15	ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น	.817	.944
16	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที และไม่หลีกเลี่ยงงาน	.841	.944
17	ท่านไม่เคยเข้าทำงานสาย	.456	.954
18	ท่านมักจะส่งงานที่ได้รับมอบหมายภายในกำหนด	.541	.949
ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยรวม			.949

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ ค-3 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ฉบับหลังตัดข้อคำถาม

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านต้องการงานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีที่สุด	.567	.944
2	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านต้องการงานนั้นให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	.491	.945
3	ท่านพึงพอใจในผลงานของตนเองเมื่อเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.388	.946
4	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	.430	.945
5	ท่านยินดีที่จะทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	.652	.943
6	ท่านชอบทำงานหนัก	.625	.944

7	ท่านรู้สึกสนุกกับการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	.937	.944
8	เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดความผิดพลาด ท่านไม่รู้สึกเบื่อที่จะพยายามหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	.694	.943
9	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการค้นหาวิธีการทำงานที่จะทำให้ท่านแก้ไขจุดอ่อนการทำงานของท่านได้	.489	.945
10	ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	.588	.944
11	เมื่อท่านได้รับงานที่มีความยากลำบาก ท่านจะพยายามทำเต็มที่	.585	.944
12	ท่านมีความสุขในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะสูง	.724	.943
13	ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญสูง	.751	.943
14	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ใช้เพียงทักษะง่ายๆ ไม่ยากนัก	.392	.946
15	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด ท่านจะพยายามเรียนรู้และทำงานนั้นอย่างเต็มที่	.572	.944
16	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน ท่านไม่เคยย่อท้อและจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ	.516	.945
17	เมื่อต้องทำงานที่ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นทันที (-)	.208	.948
18	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่มีบรรยากาศการแข่งขัน	.668	.943
19	ท่านชอบการทำงานที่มีความแข่งขันสูง	.649	.943
20	ท่านพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น	.589	.944
21	ท่านพยายามอย่างหนักเพื่อให้ผลงานของตนเป็นที่พอใจของหัวหน้ามากกว่าผลงานของคนอื่น	.745	.942
22	ท่านให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความสุขของท่าน	.750	.942
23	ท่านคิดว่าที่ท่านทำงานบรรลุความสำเร็จนั้นคือการได้รับชัยชนะ	.736	.942
24	ท่านคิดว่า การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานคือชัยชนะในการทำงาน	.778	.942
25	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดีกว่าตนเอง	.551	.945
26	ท่านรู้สึกกังวลใจหากหัวหน้างานเปรียบเทียบผลงานของท่านว่าไม่ดีเท่าของเพื่อนร่วมงาน	.730	.943

ตารางที่ ค-3 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
27	ท่านรู้สึกไม่สบายใจกลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่ชอบท่าน เพราะท่านมีผลงานที่โดดเด่นกว่า	.630	.944
28	ท่านรู้สึกไม่สบายใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรู้สึกไม่ดีกับท่าน เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน ในขณะที่เพื่อนร่วมงานถูกตำหนิ	.639	.944
29	ท่านมีความรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจไม่พอใจท่าน หากท่านทำผลงานได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน	.982	.943
30	ท่านพยายามไม่คุยโอ้อวดผลงาน เพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานเกิดความอคติต่อท่าน	.271	.947
31	ท่านพยายามทำตนเองไม่ให้เป็นที่โดดเด่นหรือจุดสนใจเพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีกับตน	.510	.945
ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวม			.946

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ค-4 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	ท่านทำงานด้วยความเอาใจใส่และตั้งใจทำอย่างเต็มที่	.585	.948
2	ท่านเอาใจใส่รายละเอียดในการทำงานเป็นอย่างดี	.724	.947
3	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านไม่เคยละทิ้งงานและทำให้เสร็จเรียบร้อย	.605	.948
4	ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงาน ศึกษาหาความรู้รอบตัวเพื่อมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของท่าน	.788	.945
5	ท่านขยันทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	.618	.948
6	ท่านพยายามอย่างมากกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มข้น	.813	.945

ตารางที่ ค-4 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7	ท่านมักจะตรวจสอบความถูกต้องของผลงานให้ครบถ้วนทุกครั้ง	.547	.949
8	ท่านทำงานอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้งานนั้นเกิดความผิดพลาด	.736	.947
9	ท่านพิจารณาผลของงานด้วยความละเอียดรอบคอบก่อนส่งมอบงานให้กับผู้บังคับบัญชา	.718	.946
10	ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานโดยมีการวางแผนการทำงานทุกครั้ง	.752	.946
11	ท่านกำหนดเป้าหมายการทำงานและแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน	.715	.947
12	ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน	.852	.944
13	ท่านอดทนทำงานได้ดีแม้งานที่ได้รับมอบหมายพบอุปสรรค	.764	.945
14	ท่านอดทนทำงานที่ยากจนประสบความสำเร็จ	.865	.944
15	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง	.817	.944
16	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที และไม่หลีกเลี่ยงงาน	.841	.944
17	ท่านไม่เคยเข้าทำงานสาย	.456	.954
18	ท่านมักจะส่งงานที่ได้รับมอบหมายภายในกำหนด	.541	.949
ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยรวม			.949

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ ค-5 ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้าน ฉบับก่อนตัดข้อคำถาม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Reliability
ด้านการทำงาน (Work)	.918
ด้านความเชี่ยวชาญ (Mastery)	.794
ด้านความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)	.955
ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern)	.855
โดยรวม	.942

ตารางที่ ค-6 ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้าน ฉบับหลังตัดข้อ
คำถาม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Reliability
ด้านการทำงาน (Work)	.918
ด้านความเชี่ยวชาญ (Mastery)	.842
ด้านความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)	.955
ด้านความไม่ใส่ใจส่วนตัว (Personal Unconcern)	.855
โดยรวม	.946

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ค-7 ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	Reliability
โดยรวม	.949

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

“ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ กำลังพลกองทัพบก”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรพรรณ หน่อเมือง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 32 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ	จำนวน 18 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามแต่ละตอน

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวพรพรรณ หน่อเมือง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถาม

“ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลกองทัพบก”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 32 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ	จำนวน 18 ข้อ

.....

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับ
ท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ปวส. / อนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุราชการ

 น้อยกว่า 1 ปี 1 -5 ปี 6 – 10 ปี 10 – 15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งกำลังพล

 นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน พนักงานราชการ / ลูกจ้างประจำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงท่านมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านต้องการทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีที่สุด					
2.	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านต้องการทำงานนั้นให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด					
3.	ท่านพึงพอใจในผลงานของตนเองเมื่อเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4.	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
5.	ท่านยินดีที่จะทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
6.	ท่านชอบทำงานหนัก					
7.	ท่านรู้สึกสนุกกับการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
8.	เมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดความผิดพลาด ท่านไม่รู้สึغب่อยที่จะพยายามหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
9.	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการค้นหาวិธีการทำงานที่จะทำให้ท่านแก้ไขจุดอ่อนการทำงานของท่านได้					
10.	ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง					
11.	เมื่อท่านได้รับงานที่มีความยากลำบาก ท่านจะพยายามทำเต็มที่					
12.	ท่านมีความสุขในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะสูง					
13.	ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญสูง					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ใช้เพียงทักษะง่ายๆ ไม่ยากนัก					
15.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด ท่านจะพยายามเรียนรู้และทำงานนั้นอย่างเต็มที่					
16.	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท่านไม่เคยทำมาก่อน ท่านไม่เคยย่อท้อและจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ					
17.	เมื่อต้องทำงานที่ไม่คุ้นเคย ท่านมักจะร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นทันที (-)					
18.	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่มีบรรยากาศการแข่งขัน					
19.	ท่านชอบการทำงานที่มีความแข่งขันสูง					
20.	ท่านพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น					
21.	ท่านพยายามอย่างหนักเพื่อให้ผลงานของตนเป็นที่พอใจของหัวหน้ามากกว่าผลงานของคนอื่น					
22.	ท่านให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความสุขของท่าน					
23.	ท่านคิดว่าที่ท่านทำงานบรรลุความสำเร็จนั้นคือการได้รับชัยชนะ					
24.	ท่านคิดว่าการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานคือชัยชนะในการทำงาน					
25.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดีกว่าตนเอง					
26.	ท่านรู้สึกกังวลใจหากหัวหน้างานเปรียบเทียบผลงานของท่านว่าไม่ดีเท่าของเพื่อนร่วมงาน					
27.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจกลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่ชอบท่าน เพราะท่านมีผลงานที่โดดเด่นกว่า					
28.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรู้สึกไม่ดีกับท่าน เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานให้ขณะที่เพื่อนร่วมงานถูกตำหนิ					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29.	ท่านมีความรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจไม่พอใจท่าน หากท่านทำผลงานได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน					
30.	ท่านพยายามไม่คุยโอ้อวดผลงาน เพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานเกิดความอึดอัดต่อท่าน					
31.	ท่านพยายามทำตนเองไม่ให้เป็นทีโดดเด่นหรือจุดสนใจเพื่อไม่ให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ดีกับตน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงที่ท่านมากที่สุด หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านทำงานด้วยความเอาใจใส่และตั้งใจทำอย่างเต็มที่					
2.	ท่านเอาใจใส่รายละเอียดในการทำงานเป็นอย่างดี					
3.	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านไม่เคยละทิ้งงานและทำให้เสร็จเรียบร้อย					
4.	ท่านใช้เวลาว่างจากการทำงาน ศึกษาหาความรู้รอบตัวเพื่อมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของท่าน					
5.	ท่านขยันทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้					
6.	ท่านพยายามอย่างมากกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างแข็งขัน					
7.	ท่านมักจะตรวจสอบความถูกต้องของผลงานให้ครบถ้วนทุกครั้ง					
8.	ท่านทำงานอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้งานนั้นเกิดความผิดพลาด					
9.	ท่านพิจารณาผลของงานด้วยความละเอียดรอบคอบก่อนส่งมอบงานให้กับผู้บังคับบัญชา					
10.	ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานโดยมีการวางแผนการทำงานทุกครั้ง					
11.	ท่านกำหนดเป้าหมายการทำงานและแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน					
12.	ท่านไม่เคยท้อแท้กับการทำงาน					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13.	ท่านอดทนทำงานได้ดีแม้งานที่ได้รับมอบหมายพบอุปสรรค					
14.	ท่านอดทนทำงานที่ยากจนประสบความสำเร็จ					
15.	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง					
16.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที และไม่หลีกเลี่ยงงาน					
17.	ท่านไม่เคยเข้าทำงานสาย					
18.	ท่านมักจะส่งงานที่ได้รับมอบหมายภายในกำหนด					

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ นามสกุล : นางสาวพรพรรณ หน่อเมือง
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

ประวัติการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศิลปบัณฑิต คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2557

ประวัติการทำงาน

- ตำแหน่ง Reservation โรงแรม Column Bangkok ปี 2559-2560
- ตำแหน่งพนักงานราชการ กรมสวัสดิการทหารบก ปี 2561-2562
- ตำแหน่งเสมียน กรมสวัสดิการทหารบก ปี 2563 ถึงปัจจุบัน