



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน  
ของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

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

อุทัย อันพิมพ์<sup>1\*</sup> ภาวิน ชินะโชติ<sup>1</sup>

Uthai Unphim<sup>1\*</sup> Pavin Chinachoti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

<sup>1</sup>School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

E-mail: [uthai.u@ubu.ac.th](mailto:uthai.u@ubu.ac.th)

Received : 18 มิถุนายน 2563

Revised : 5 พฤษภาคม 2564

Accepted : 9 สิงหาคม 2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2) ระดับปัจจัยความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ (3) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ จำนวน 90 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด สำหรับด้านที่น้อยที่สุดคือ ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น (2) ระดับความสำเร็จในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบทบาทการทำงานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการเงิน (3) ผลการทดสอบเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อันประกอบด้วย ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ พบว่ามีเพียง 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ คือ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานและด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น



**คำสำคัญ :** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ความสำเร็จในการทำงาน, คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

## Abstract

The objectives of this research were to: (1) study the levels of the motivation factors in the personnel's work performance of the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University, (2) study the levels of the success factors in personnel's work of the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University, and (3) study the factors of achievement motivation that affect the personnel's success of the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University. The study was a quantitative research with sample group of 90 employees in the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University by using a systematic random method. This research used questionnaire as a research instrument. Data analysis consisted of mean, percentage, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The results revealed that (1) personnel motivation level of personnel's work achievement of the Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University was at the high level. When considering each aspect, it was found that most of them require higher ethical level. In contrast, they require higher working status at the least level. (2) The level of work success was at the high level. When considering each aspect separately it revealed that the highest mean was the working role. While, the financial success has a minimum mean. (3) The result of the achievement motivation test which is consisted of the working ethical requirements, the compensation requirements, the excellent standard-seeking requirements, the working competition requirements, the higher working status requirements and the overcome of diverse problems requirements, affecting the personnel's work success factors of the Faculty of Management Science showed that there were only two aspects significantly affecting the personnel work success factors, they are the working ethical requirements and the higher working status requirements.

**Keywords :** Achievement Motivation, Affecting Success, Management Science, Ubon Ratchathani University

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารหน่วยงานหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และกาการจัดการ (Management) โดยเฉพาะในเรื่องของคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งแต่ละคนต่างมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่รู้ที่สิ้นสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2550) ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ได้ ด้วยการปรับกลยุทธ์การบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้อง



ไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับการบริหารสินค้าหรือการบริหารเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละคนซึ่งองค์กรไม่สามารถเป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้นได้ แต่ด้วยบุคคลต่างหากที่จะเป็นเจ้าของความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เมื่อบุคลากรออกจากองค์กรไป และได้นำความรู้ ทักษะและความสามารถนั้นออกไป ส่งผลให้องค์การสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากร ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญต่อการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเกิดจากองค์การจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ จึงไม่มีประโยชน์ที่องค์กรจะมีบุคลากรที่ล้นแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรทุกสายงานทุ่มเทการทำงาน ให้องค์กรได้อย่างเต็มที่

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นคณะที่อยู่ในกำกับของรัฐบาลเปิดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจครั้งแรกเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2541 ปัจจุบันเปิดสอนระดับปริญญาตรี 7 สาขาวิชา คือ สาขาการจัดการธุรกิจ สาขาการตลาด สาขาการเงินและการธนาคาร สาขาบัญชี สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ และสาขาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ปริญญาโท 1 สาขา คือ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มีนักศึกษาทุกชั้นปีประมาณ 3,500 คน มีบุคลากรประกอบด้วย 2 สายงาน คือ สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 26 คน และสายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 65 คน จำแนกเป็น รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน อาจารย์ 58 คน (คณะบริหารศาสตร์, 2561) มีวิสัยทัศน์ (VISION) คือ คณะบริหารศาสตร์ สร้างบัณฑิตคุณภาพ สร้างองค์ความรู้เพื่อเป็นที่พึ่งทางวิชาการของสังคม และการพัฒนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภูมิภาคลุ่มน้ำโขง จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรทุกสายงานมีภารกิจมาก ต่างคนต่างอยู่ไม่ค่อยได้ช่วยงานอย่างเกื้อหนุนกันเท่าที่ควร อาจารย์ไม่ได้ทุ่มเทในการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเท่าที่ควร บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการยกย่องชื่นชมมากเกินกำลัง อีกทั้งการทำงานของทั้งสองสายงานยังขาดการทำงานประสานที่ดีพอ จึงส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้คณะบริหารศาสตร์ได้คะแนนการประกันคุณภาพน้อยคิดเป็น 2.87 จากคะแนนเต็ม 5 ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยพึงพอใจต่องานที่ตนรับผิดชอบ และขาดการยอมรับนับถือ (นรา หัตถสิน และ วิริญญา ชูราชี่ 2560; วิริญญา ชูราชี่ และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2554) กล่าวเพิ่มเติมว่าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์มีความพึงพอใจด้านสภาวะการทำงาน (Work Conditions) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and Administration) ในอันดับที่ต่ำที่สุด ดังนั้น คณะบริหารศาสตร์จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อไปกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีคำถามวิจัยว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในงานได้อย่างไร” โดยกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



## การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับเป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ ในขณะที่ไซดิกา ระโส (2555) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนาหรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ วัลลีย์ ศรีประภาภรณ์, วันดี ทองพรม, อรุณา กามลคร และ อุษณีย์ ผ่องใส (2560) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ

Herzberg (2005) ได้ศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์สำหรับทุกคน ซึ่งพบว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น โดยแยกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ สุานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน กับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหารความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน ซึ่งให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ จึงต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องจำเป็นแต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เพียงพอสำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ จึงจำเป็นต้องเพิ่มอีก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 4) สถานะของอาชีพ 5) นโยบายและการบริหารงาน 6) สภาพการทำงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในการทำงาน และ 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ณัฐริกา บุรณกุล (2552) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้งานที่ทำออกมา



ประสิทธิภาพ มีความพยายามและมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ให้ได้ โดยเฉพาะงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถ ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ เช่นเดียวกันกับ สุदारัตน์ วีระธรรมธาดา (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลที่เป็นพลังขับเคลื่อน หรือแรงขับให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย หรือต้องการทำให้สิ่งที่ตนกระทำอยู่ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ และถ้างานที่บุคคลคาดหวังเอาไว้เกิดผลสำเร็จก็จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป เช่นเดียวกันกับธานี สีสด และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นต่อไปได้สำเร็จ หากองค์การใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก ก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

McClelland, Atkinson, Clark, and Lowell (1953) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำ ให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไข ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง และลักษณะของคนที่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงนั้นจะมีลักษณะ 1) พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดยจนถึงจุดหมาย 2) เป็นผู้ตั้ง วัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง 3) เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้ง มาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน 4) เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะ ยาว 5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ และ 6) เมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม ซึ่ง Cassidy and Lynn (1989; อ้างถึงใน สุदारัตน์ วีระธรรมธาดา, 2558) ได้ กล่าวถึงแนวคิดของนักจิตวิทยาหลาย ๆ คนที่ได้อธิบายในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อีกทั้งยังได้ทำการวิจัยโดย นำเอานักจิตวิทยาที่มีความหลากหลายมาสรุปรวมเป็นแนวคิดใหม่และได้ดัดแปลงแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้นขึ้นมาใหม่ที่เป็น ตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน 2) ความต้องการ ค่าตอบแทน 3) ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ 4) ความต้องการแข่งขันในการทำงาน 5) ความต้องการที่จะมี สถานภาพที่สูงขึ้น และ 6) ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ

มาลินี จุฑาปะมา (2554) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีความมุ่งมั่นสูงนั้น ประกอบด้วย การ ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังไว้สูง มีความมานะบากบั่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ พยายามไปให้ถึง จุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ มีแผนงานในการทำงานเสมอ สำหรับลักษณะคนที่มีความมุ่งมั่นต่ำจะมีลักษณะ ประกอบด้วย การทำงานไม่มีจุดหมาย ไม่มีแผนการทำงาน ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังที่ต่ำสามารถไปถึง ได้ง่าย ไม่ต้องใช้ความพากเพียรพยายามมากนัก นอกจากนี้ ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการ ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย 1) ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมายโดยกำหนดเป้าหมาย 2) มีความมานะพยายามและมีความอดทน 3) มีความรับผิดชอบในงานและ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน 4) แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ 6) ทำงานที่ท้าทายความสามารถ



## แนวคิด และทฤษฎีความสำเร็จในการทำงาน

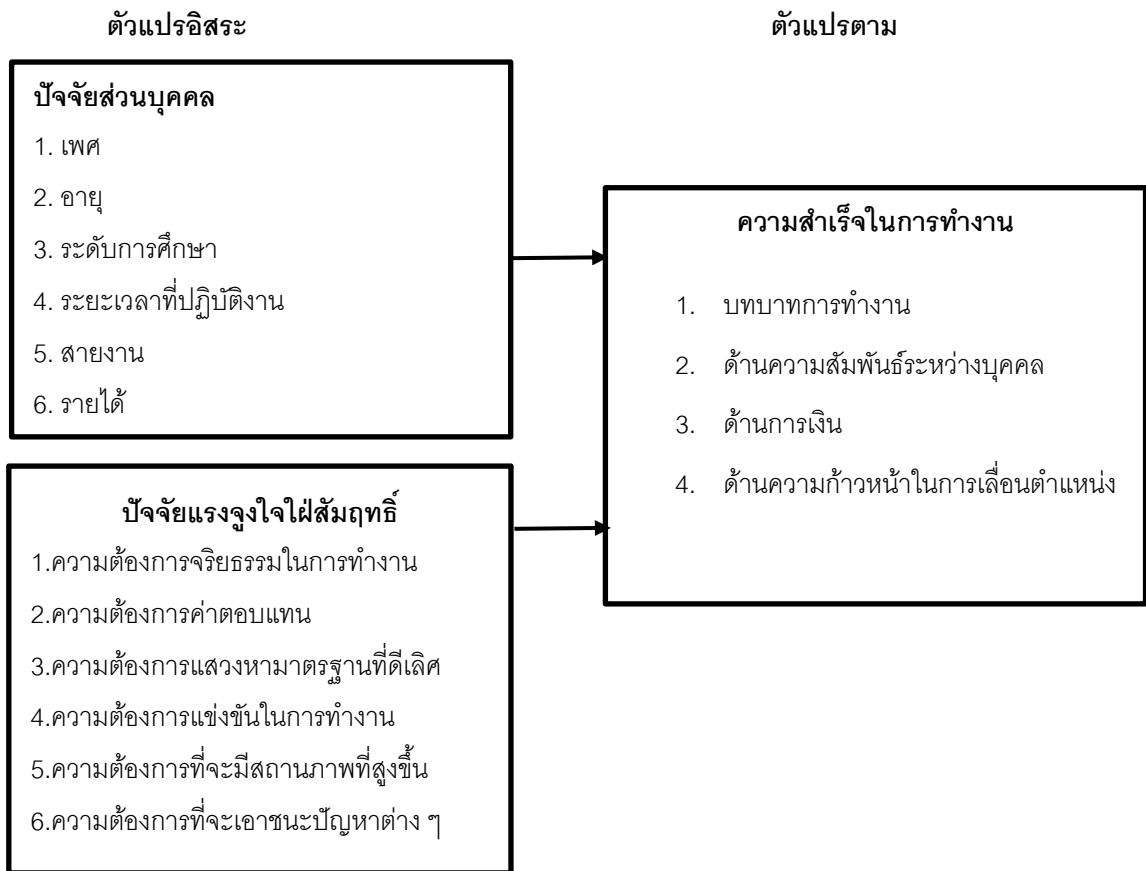
Gattiker and Larwood (1989) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในงาน คือการรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ และการพิจารณาถึงการรับรู้ความสำเร็จของบุคคลและความพึงพอใจต่อความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กรของตน Lau and Shaffer (1999) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในงาน คือเส้นทางเดินของชีวิตที่จะตอบสนองต่อความต้องการประสบความสำเร็จ และการมีอำนาจเพื่อเพิ่มคุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชีวิต สำหรับสุนีพร เปรมศรี (2557) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จในงาน คือการที่บุคคลรับรู้หรือประเมินตนเองในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็นได้ว่าเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ กรองกาญจน์ ดำรงรัตน์ (2557) ให้ความหมายว่าความสำเร็จในอาชีพ คือการที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร รวมไปถึงการที่บุคคลได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

พชร สุลักษณ์อนวัช (2560) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานเพื่อความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจ และ 3) ความต้องการความผูกพัน Walton (1973) ให้ความเห็นว่าพนักงานทุกคนต่างมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสี่ด้าน คือ 1) ด้านพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ใช่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป 2) ด้านการนำความรู้มาใช้โดยเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ แล้วต่างต้องการที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาใช้งานให้เกิดประโยชน์และเพิ่มพูนทักษะของตน 3) ด้านการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเพื่อแสดงถึงการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลอื่นในสังคม 4) ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นและความมั่นคงที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ในขณะที่ Gattiker & Larwood (1989) (อ้างถึงในพชร สุลักษณ์อนวัช, 2560) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในอาชีพว่าสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบสี่ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการเงิน และ 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร แบ่งได้เป็นสี่ด้าน ได้แก่ บทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้ความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สายงาน และรายได้ และขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งได้เป็นหกด้าน ได้แก่ ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ อ้างอิงจากงานวิจัยของ ธานี สีสด และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2560); พชร สุลักษณ์อนวัช (2560); ไพโรจน์ กาธรรมณี (2547); สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553) และ สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2558) ซึ่งสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแสดงในภาพที่ 1



### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรคือ บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 91 คน (คณะบริหารศาสตร์, 2561) และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 90 ตัวอย่าง ซึ่งการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 75 ตัวอย่าง และเพื่อให้เกิดความแม่นยำมากขึ้นผู้วิจัยจึงเก็บ 90 ตัวอย่าง





### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ถูกสร้างขึ้นเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (1932) จำนวน 39 คำถาม และเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาและครอบคลุมเนื้อหาในแต่ละด้าน ซึ่งผลการวัดค่า Item-Objective (IOC) อยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 สามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) กับบุคลากรคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.93 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale เป็นคำถามแบบปลายเปิดเป็นอันตรภาคช่วง (Interval Scale) กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดยระดับ 5 คะแนนมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด และระดับที่ 1 คะแนน มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยแบบสอบถามแสดงถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความความต้องการจริยธรรมในการทำงาน 2) ความต้องการค่าตอบแทน 3) ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ 4) ความต้องการแข่งขันในการทำงาน 5) ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และ 6) ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ โดยดัดแปลงมาจากไฟโรจน์ การธรรมณี (2547) และสุตารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2558)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale เป็นคำถามแบบปลายเปิดเป็นอันตรภาคช่วง (Interval Scale) กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดยระดับ 5 คะแนน มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด และระดับที่ 1 คะแนน มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยแบบสอบถามแสดงถึงความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการเงิน และ 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งตามแนวคิดของ Gattiker & Larwood (1989)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบคำถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร

โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายตาม (ปวีณา คำพุกกะ, 2557) ดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วย มาก
4.21 – 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประยุกต์ทางคณิตศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติพรรณนาในการหาค่าความถี่ ร้อยละ เพื่อใช้เป็นรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม





2. ทำการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้สถิติพรรณนาในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ทำการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความความต้องการจริยธรรมในการทำงาน 2) ความต้องการค่าตอบแทน 3) ความต้องการแสงหามาตรฐานที่ดีเลิศ 4) ความต้องการแข่งขันในการทำงาน 5) ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และ 6) ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ 1) ด้านบทบาทการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการเงิน และ 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise Method ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## ผลการวิจัย

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
- ชาย	30	33.33
- หญิง	60	66.67
<b>รวม</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
กลุ่มอายุ	จำนวน	ร้อยละ
- อายุ 21-30 ปี	7	7.78
- อายุ 31-40 ปี	31	34.44
- อายุ 41-50 ปี	47	52.22
- อายุมากกว่า 50 ปี	5	5.56
<b>รวม</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.40
ปริญญาตรี	12	13.30
ปริญญาโท	50	55.60
ปริญญาเอก	24	26.70
<b>รวม</b>	<b>90</b>	<b>100</b>



สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
วิชาการ	64	71.11
สนับสนุนวิชาการ	26	28.89
<b>รวม</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
เวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	12	13.34
6 – 10 ปี	16	17.78
11 – 15 ปี	38	42.22
16 – 20 ปี	18	20.00
21 – 25 ปี	3	3.33
มากกว่า 25 ปี	3	3.33
<b>รวม</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
ระดับรายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	1.11
10,001 – 20,000 บาท	7	7.79
20,001 – 30,000 บาท	20	22.22
30,001 – 40,000 บาท	37	41.11
40,001 – 50,000 บาท	21	23.33
มากกว่า 50,000 บาท	4	4.44
<b>รวม</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านความต้องการจรรยาบรรณในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ ซึ่งพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.819 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความต้องการจรรยาบรรณในการทำงาน	4.66	0.619	มากที่สุด



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการทำงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ด้านความต้องการค่าตอบแทน	3.92	0.890	มาก
3. ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ	4.30	0.658	มากที่สุด
4. ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน	3.54	0.917	มาก
5. ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น	3.53	0.922	มาก
6. ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ	4.15	0.709	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.05</b>	<b>0.819</b>	<b>มาก</b>

จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์เห็นด้วยระดับมากกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความต้องการจรรยาบรรณในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาคือ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงานและด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.15 3.92 3.54 และ 3.53 ตามลำดับ

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์

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

จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เห็นด้วยในระดับมากกับความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



คือ ด้านบทบาทการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.61 และ 3.25 ตามลำดับ

#### 4. การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 ข้อ คือ

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในงานแตกต่างกัน

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

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานเพียง 2 ด้าน คือ ได้ คือ ตัวแปรความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และตัวแปรความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise Method ซึ่งเป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการโดยจะนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าเป็นสมการแรกและทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้าพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็จะถือว่าสิ้นสุดการคัดเลือก แต่ถ้าพบว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติก็จะคัดเลือกตัวที่มีความสัมพันธ์อันดับถัดไปเข้าสู่สมการและทุกครั้งที่มีการนำตัวแปรอิสระตัวใหม่เข้าสู่สมการจะต้องมีการตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวที่อยู่ในสมการก่อนหน้านี้อยู่ในสมการหรือไม่ ถ้าไม่อยู่ก็จะถูกคัดออกก่อน แล้วค่อยคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์อันดับถัดไปเข้าสู่สมการ แต่ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติก็จะถูกคัดออก การคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการจะดำเนินการอย่างนี้ไปเรื่อยๆ จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระใดถูกนำเข้าหรือคัดออกจากสมการจึงถือว่าสิ้นสุดการคัดเลือก

จากการทดสอบตัวแปรทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยความต้องการคำตอบแทน ปัจจัยความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ปัจจัยความต้องการแข่งขันในการทำงาน ปัจจัยความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และปัจจัยความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise Method พบว่า มีเพียง 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ คือ ตัวแปรความต้องการจริยธรรมในการทำงาน และตัวแปรความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ( $P < .05$ ) ตารางที่ 4



ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อความสำเร็จในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	SEE.	$\beta$	t	Sig
<b>สมการที่ 1 ค่าคงที่</b>				2.421	.515		4.706	.000**
ความต้องการจริยธรรม ในการทำงาน	.259	.067	.056	.277	.110	.259	2.514	.014*
<b>สมการที่ 2 ค่าคงที่</b>				2.297	.528		3.972	.000**
ความต้องการจริยธรรม ในการทำงาน				.236	.110	.221	2.152	.034*
ความต้องการสถานภาพ ที่สูงขึ้น	.335	.112	.092	.146	.069	.216	2.104	.038*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยความต้องการจริยธรรมในการทำงานและปัจจัยความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น สามารถทำนายได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ หากแต่ทำนายได้น้อยเพียงร้อยละ 11.20 และอีก 88.80 เป็นอิทธิพลร่วมกับตัวแปรอื่น เมื่อเรียงลำดับขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน (ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่า Sig เท่ากับ 0.014 ในสมการที่ 1 และ 0.034 ในสมการที่ 2 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.259) ในสมการที่ 1 และ (Beta = 0.221) ในสมการที่ 2 หมายความว่า ถ้าความต้องการจริยธรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.277 หน่วยมาตรฐาน ในสมการที่ 1 และ เพิ่มขึ้น 0.236 หน่วยมาตรฐาน ในสมการที่ 2 โดยที่ตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น (ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีค่า Sig เท่ากับ 0.038 ในสมการที่ 2 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta = 0.216) หมายความว่า ถ้าความต้องการจริยธรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย มีผลให้ความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.146 หน่วยมาตรฐาน โดยที่ตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

## 5. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Stepwise Method ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานและการวิเคราะห์ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่



สูงขึ้น สามารถทำนายได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ ที่ระดับสถิติ .05 คิดเป็นร้อยละ 11.20 และอีก 88.80 เป็นอิทธิพลร่วมกับตัวแปร

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่ามีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานและด้านความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรมีระดับความคิดเห็นด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงานและด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้นในระดับที่มาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะบริหารศาสตร์มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมาก บุคลากรต้องการความยุติธรรม ความเสมอภาคและความเป็นธรรม ต้องการให้มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันเพื่อที่ตนจะได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป สอดคล้องกับพร สุกฤษณ์ธนวิช (2560) ที่พบว่าความสำเร็จในอาชีพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านบทบาทการทำงานอยู่ ส่วนด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเงินนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ยังพบว่าการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการอีกด้วย สอดคล้องกับธานี สีสด และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2560) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับกับนิมมวาล โยคิน (2555) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพและภาวะการนำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของสุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 6 ด้าน ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทได้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องมาจากบริบทขององค์กรและช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกันอาจจะส่งผลที่แตกต่างกันได้

สำหรับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงานและด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก ด้านแรกคือด้านความต้องการค่าตอบแทน จะกล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน อัตราเงินเดือนที่สอดคล้องกับคุณวุฒิ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร ตลอดจนการที่ยอมทุ่มเทในการทำงานหนักเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จากประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจดีอยู่แล้วว่าการที่จะได้เงินเดือนเพิ่ม และสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร



นั้น คณะมีระเบียบและมีเกณฑ์การพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนอยู่แล้ว รวมทั้งในเรื่องของเงินได้รายเดือนนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง คุณวุฒิการศึกษา รวมทั้งการที่จะมีเงินเดือนมากน้อยนั้นย่อมขึ้นอยู่กับอายุงานด้วย ดังนั้นบุคลากรจึงมองเห็นความสำเร็จของงานอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าจะสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างเต็มที่ หรือตามบทบาทที่ควรจะเป็นอย่างไร เพราะหากทุกคนมีแรงจูงใจที่ดีจะส่งผลให้คนมีรายได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรตนา จงรักษ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC มากที่สุด รองลงมา คือด้านการศึกษาต่อและด้านการเรียนรู้

ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ เป็นด้านที่กล่าวถึงการทำงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน ซึ่งในทางปฏิบัติแต่ละสายงานจะมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนอยู่แล้ว อีกทั้งมีวิธีการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน บุคลากรจึงทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีก็จะสามารถทำงานให้ได้มาตรฐานที่ดีเลิศแล้ว ในด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่ของตำแหน่ง ดังนั้น ในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นการแข่งขันกับตนเองเป็นหลัก เป็นการแข่งขันกับเวลาที่จะต้องทำงานให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมากกว่าที่จะไปแข่งขันกับคนอื่น ดังจะเห็นได้จากคำถามที่ระบุว่า “ข้าพเจ้าถือว่าในการทำงานให้ได้ผลดีกว่าผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญมาก” ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องไปแข่งขันกับคนอื่น หากแต่จะต้องใช้กลยุทธ์การทำงานกับผู้ที่มีความเหมาะสมของการปฏิบัติงานและใช้ความพยายามในการทำงานให้มากผลงานนั้นจะเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาต่อไป และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ในด้านนี้บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากสำหรับการทำงานที่จะต้องเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ให้ได้ในการทำงานหากแต่ว่าไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มองว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานนั้น มีหลายองค์ประกอบที่จะต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กันจึงจะทำให้สำเร็จได้ สอดคล้องกับสุตารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่สามารถทำนายการส่งผลต่อความสำเร็จต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร

1. องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านจริยธรรมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมาก เช่น การพิจารณาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรเคารพสิทธิ และความเป็นส่วนตัวของบุคคล แสดงให้เห็นว่าคณะที่จะมีความยืดหยุ่นในเรื่องของการทำงานและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
2. องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ ตลอดจนทั้งการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง
3. องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนและทุกสายงานได้แสดงความรู้ความสามารถ





อย่างเต็มที่ โดยคณะอาจจะมีโอกาสในการหนุนเสริมให้ทุกคนได้มีโอกาสในการสร้างผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนเอกสารประกอบการสอน การเขียนตำรา หรือการเขียนบทความ โดยอาจจะมีการที่เลี้ยงและงบประมาณสนับสนุน เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสในการสร้างผลงานทางวิชาการและความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองต่อไป

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งผลการสำรวจสามารถบอกได้ถึงความสัมพันธ์หรือการส่งผลต่อกันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย โดยเฉพาะการศึกษาตัวแปรสื่อความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน กับคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน และงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น โดยให้ครอบคลุมกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาตามความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ซึ่งจะสามารถนำไปบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มากขึ้น

### รายการอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ด่านรัตนะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มชายรักชาย ที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- คณะบริหารศาสตร์. (2561). *แผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2560 – 2564 (ฉบับปรับปรุงปี พ.ศ.2561)*. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ณัฐสิริกา บุรณกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่7). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานี สีสด และ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี. (2560). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย*. ใน, *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8* (น. 2236-2246). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.



- นรา หัตถสิน และ วิริญญา ชูราชี่. (2650). การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(2), 19-36.
- นิมนวล โยคิน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น.(2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ด ดูเคชั่น.
- ปวีณา คำพุกกะ. (2557). สถิติธุรกิจ. คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พชร สุลักษณ์อนวัช. (2560). ความสำเร็จในอาชีพ เซวาน์อารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- ไพโรจน์ กาธรมณี. (2547). การรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- มาลินี จุฑาปะมา. (2554). จิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, คณะครุศาสตร์.
- วัลลีย์ ศรีประภาภรณ์, วันดี ทองพรม, อรอุษา กามลคร และ ชุษณีย์ ผ่องใส. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. *วารสารเวชบันทึกศิริราช*, 10(2), 74-82.
- วิริญญา ชูราชี่ และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 6(1), 60-74.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์.
- สุดารัตน์ วีระธรรมาดา. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- สุนีกร เปรมศรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลสถาบันจิตเวชศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์.
- สุรัตนา จงรักษ์. (2556).แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจ.
- Cassidy, T., & Lynn, R. (1989). A multifactorial approach to achievement motivation: The development of a comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology*, 62(4), 301-312.



- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *The Social Science Journal*, 26(1), 75-92.
- Herzberg, F. (2005). Motivation-Hygiene Theory. *Organizational Behavior One: Essential Theories of Motivation and Leadership*. In JB Miner (Ed.), ME Sharpe Inc, New York, 61-74.
- Lau, V. P., & Shaffer, M. A. (1999). Career success: the effects of personality. *Career Development International*, 4(4), 225 – 231.
- Likert, R. A. (1932). A Technique for the Measurement of Attitude. *Archives of Psychological*. In R. S. Woodworth (Ed.) ,140, New York.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton Centurycrofts.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.