



**แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล**

กนก แก้วเทศ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2553



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษาคณะเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัยมหิดล

เสนอโดย กนก แก้วเทศ

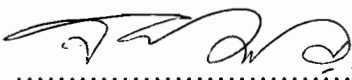
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชานาญ ปิยวนิชพงษ์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิศา จิตรน้อมรัตน์)

วันที่ 3 เดือน มี.ค. พ.ศ. 2553

เลขทะเบียน.....	0209808
วันลงทะเบียน.....	7.03.2553
เลขเรียกหนังสือ.....	370.154
	ก 125 ร
	[2553]

ชื่อสารนิพนธ์	แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล
ชื่อผู้เขียน	กนก แก้วเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2552

บทคัดย่อ

งานกิจกรรมนักศึกษาของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล เน้นการส่งเสริมประสบการณ์ในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการพัฒนา นักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคม โดยผ่านการจัด โครงการและกิจกรรมต่างๆ ทั้ง ทางด้านการแข่งขันทางวิชาการ และการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรมและประเพณี รวมทั้งกิจกรรม ด้านนันทนาการ เพื่อให้นักศึกษาที่มีความสนใจที่หลากหลายได้มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำ กิจกรรมที่ตนเองสนใจ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของ นักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้าน การติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคมและ ด้านการจัดการอำนวยความสะดวกจากทางมหาวิทยาลัยหรือจากทางคณะฯ และเพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษา ในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ ระดับชั้นปี สาขาวิชาเอกและลักษณะการพักอาศัย

จากการวิจัยพบว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นนักศึกษาชายมากที่สุด โดย นักศึกษาส่วนมากกำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 โดยเป็นนักศึกษาสาขาวิชาเอกหรือคาดว่าจะเลือกเข้า ทำการศึกษาสาขากระบวนธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด และมีลักษณะการพักอาศัยอยู่กับบิดาและ มารดามากที่สุด และในส่วนของระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในภาพรวมแรงจูงใจ ในการมีส่วนร่วมในทุกๆด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจในการมีส่วน ร่วมด้านการช่วยเหลือสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ผลการทดสอบแรงจูงใจในเรื่องเพศ โดย ภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่ แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ด้านการ ช่วยเหลือสังคม ไม่แตกต่างกัน และด้านการจัดการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน ผลการ

ทดสอบแรงจูงใจในเรื่องระดับชั้นปีที่ทำการศึกษาโดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือสังคม แตกต่างกัน และด้านการจัดการอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน ผลการทดสอบในเรื่องสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษาโดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมแตกต่างกัน ผลการทดสอบในเรื่องลักษณะการพักอาศัยโดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมแตกต่างกัน



กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนกราบขอบพระคุณ ท่านรองศาสตราจารย์นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ อาจารย์ที่
ปริกษาสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นผู้ที่ประสิทธิประสาทวิชา และเป็นผู้ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการ
ตรวจสอบความถูกต้องของงานให้ออกมาอย่างดีที่สุด รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และอาจารย์ผู้มีพระคุณ
ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ ความคิดให้แก่ผู้เขียน จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้

สารนิพนธ์เล่มนี้จะสำเร็จมิได้ ถ้ามิได้กำลังใจจากครอบครัว ขอกราบขอบคุณ คุณแม่
สำเร็จ พูนประโคน คุณพ่อเสน่ห์ แก้วเทศ คุณตาคอย พูนประโคน คุณยายเรือด พูนประโคน ผู้ให้
กำเนิด เลี้ยงดูให้ความรัก ความปรารถนาดีแก่ผู้เขียนมาโดยตลอด ขอขอบคุณ คุณละอองเกียรติ
ศิริสุวรรณ คุณอมรศักดิ์ พัดขุน คุณก้องนภา นองเนื่อง คุณนุชจรรย์ หงษ์เหลี่ยม คุณจงไท เฟิงแข
และคุณพัชดาพรรณ อุคมเพชร ที่ให้การสนับสนุนแก่ผู้เขียนเป็นอย่างดี

หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อการศึกษาขอมอบคุณความดีทั้งหมด
เป็นเครื่องบูชาพระคุณอันประเสริฐของคุณตา คุณยาย มารดาและบิดา ครู อาจารย์ทุกท่านและทุก
ท่านที่มีส่วนในความสำเร็จนี้ ส่วนความผิดพลาดและข้อบกพร่องอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้
ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

กนก แก้วเทศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ซ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 นิยามศัพท์.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.2 ข้อมูลคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารฯ.....	29
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	35
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35
3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	36
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4. ผลการศึกษา.....	39
4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป.....	39
4.2 ผลการศึกษาระดับแรงงูใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม.....	41
4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในแต่ละด้าน.....	47

สารบัญ (ต่อ)

5. สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	53
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	54
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	61
ประวัติผู้เขียน.....	65



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ปริมาณนักศึกษาที่มีสถานภาพ ระหว่างปีการศึกษา 2549 – 2552.....	3
2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	28
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาด้านเพศ.....	39
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ด้านระดับชั้นปีของนักศึกษา.....	40
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ด้านสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา.....	40
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา ด้านลักษณะการพักอาศัย.....	41
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจโดยรวมทุกด้าน.....	41
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	42
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง.....	43
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจด้านการประกอบอาชีพ.....	44
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจด้านการช่วยเหลือสังคม.....	45
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ด้านการจัดการอำนาจ ความสะดวก.....	46
4.11 ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาจากด้านต่างๆ โดยเปรียบเทียบจากเพศ.....	47
4.12 ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาจากด้านต่างๆ โดยเปรียบเทียบจากระดับชั้นปีการศึกษา.....	49
4.13 ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาจากด้านต่างๆ โดยเปรียบเทียบจากสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา.....	50
4.14 ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาจากด้านต่างๆ โดยเปรียบเทียบจากลักษณะการพักอาศัย.....	51

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....	16
2.2 การเปรียบเทียบความเป็นธรรม : การรับรู้ความไม่เป็นธรรมเป็นการรักษาจิตใจ.....	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง และชุมชนจนถึงระดับประเทศและระดับโลก ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้สังคมมีองค์ความรู้ควบคู่คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนความเป็นอยู่ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้มีการดำรงวิถีชีวิตอย่างปกติสุข

การผลิตบัณฑิตเป็นภารกิจหลักของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ การผลิตบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา โดยเพิ่มองค์ความรู้ต่างๆ และเพิ่มประสบการณ์ในการพัฒนาสติ อารมณ์ และปัญญา ร่างกายและจิตใจให้สูงขึ้น เพื่อเป็นที่พึ่งแก่ผู้ที่อ่อนด้อยในสังคมและไม่มีโอกาสในการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้เหมาะสม และส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงผ่านกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาสติ ปัญญาและบุคลิกภาพ ให้นักศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างเต็มความสามารถ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นคณะที่เกิดขึ้นใหม่ ในปี พ.ศ. 2552 ซึ่งเดิมนั้นเป็นสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และสำนักคอมพิวเตอร์ โดยทำงานร่วมกันในการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ในปัจจุบัน ความต้องการผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีเพิ่มมากขึ้นกว่าในสมัยก่อน และความต้องการทั้งภาคทฤษฎีและหลักการปฏิบัติ ดังนั้นภารกิจหลักของคณะ ICT ก็คือการผลิต นักวิทยาศาสตร์ด้านคอมพิวเตอร์และผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความสามารถมากขึ้น

เป้าหมายของหลักสูตรของคณะ ICT คือการประสบความสำเร็จอย่างดีเยี่ยมทั้งทางด้านการสอนและงานวิจัยของผู้ที่ศึกษาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนั้น คุณภาพด้านการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ทางคณะให้ความสนใจเป็นอันดับแรก

ทางคณะ ICT มีทั้งหลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งแต่ละหลักสูตรของทางคณะ ICT ได้มาตรฐานในระดับสากล ตามหลักสูตรของ ACM และ IEEE ซึ่งผู้ที่จบการศึกษาจะมีความรู้ความสามารถในทางคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานในระดับบริหาร เป็นนักวิจัยหรือนักวิชาการทางด้านคอมพิวเตอร์

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (หลักสูตรนานาชาติ) มีทั้งหมด 4 สาขาวิชา ประกอบด้วย วิทยาการคอมพิวเตอร์ (Computer Science), ระบบฐานข้อมูลและระบบเชิงปัญญา (Database and Intelligence Systems), ระบบสื่อผสม (Multimedia Systems) และระบบ ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ (E-Business Systems) นักศึกษาของคณะ ICT จะได้รับพื้นฐานและความรู้ต่างๆเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม และด้วยการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ จึงทำให้บัณฑิตมีความรู้ความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี และสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

กิจกรรมของนักศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทางมหาวิทยาลัยได้ให้การสนับสนุน โดยปกตินักเรียนจะต้องมีชั่วโมงกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมทักษะความรู้ เป็นประสบการณ์และเป็นการผ่อนคลาย และยังเป็น โอกาสที่ดีสำหรับนักศึกษาที่จะได้แสดงความสามารถทั้งทักษะต่างๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทัศนคติ โดยกิจกรรมต่างนั้นมีทั้งที่ทางมหาวิทยาลัยและจากนักศึกษาเป็นผู้ทำกิจกรรมนั่นเอง กิจกรรมส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่ทำประโยชน์ให้สังคม, กิจกรรมทางด้านศิลปและวัฒนธรรม กิจกรรมเพื่อความบันเทิง และสหนาการ, กิจกรรมด้านกีฬาและกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวกับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆก็ตาม นักศึกษาแต่ละคนจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองด้วยความสมัครใจ ในกิจกรรมเหล่านี้มันถือเป็นโอกาสที่ดีสำหรับนักศึกษาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์และมีผลดีแก่ตัวนักศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมจะทำให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ที่ดี ได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมต่างๆและคุณสมบัติของผู้ร่วมกิจกรรมคนอื่นๆรวมถึงตัวของนักศึกษาเอง สิ่งนี้เป็นการสร้างโอกาสสำหรับตนเองในการพัฒนาตนให้มีความเป็นผู้นำและมีส่วนช่วยเหลือในสังคม

ในส่วนของกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากกิจกรรมทางด้านวิชาการแล้ว ยังมีกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาตนเองและช่วยเหลือสังคม โดยให้วันหยุดในช่วงบ่ายเป็นช่วงที่ว่างจากการเรียนและให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ นักศึกษาจะมีโอกาสแสดงทักษะฝีมือของตนได้อย่างเต็มที่ กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีสโมสรนักศึกษา สภานักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผู้จัดกิจกรรม มีกลุ่มกิจกรรม / ชมรม ทั้งหมด 42 กลุ่ม นักศึกษาที่สนใจสามารถสมัครเข้ากลุ่มกิจกรรมได้ด้วยตนเอง

งานกิจการนักศึกษา เน้นการส่งเสริมประสบการณ์ในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคม โดยผ่านการจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางด้านการแข่งขันทางวิชาการ และการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรมและประเพณี รวมทั้งกิจกรรมด้านนันทนาการ เพื่อให้นักศึกษาที่มีความสนใจที่หลากหลายได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนเองสนใจ

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักศึกษาและยังเป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษา มีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจของนักศึกษาในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ว่ามีแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจใดเป็นสำคัญ ซึ่งผลของการทำวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายวางแผนส่งเสริมและปรับปรุง แก้ไขและเสนอแนะแนวทางในการจัดกิจกรรมนักศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของนักศึกษาต่อไป

ตารางที่ 1.1 ปริมาณนักศึกษาที่มีสถานภาพ ระหว่างปีการศึกษา 2549 – 2552

ชั้นปีการศึกษา	จำนวนนักศึกษาชาย	จำนวนนักศึกษาหญิง	รวม
ชั้นปีที่ 1	93 คน	106 คน	199 คน
ชั้นปีที่ 2	84 คน	96 คน	180 คน
ชั้นปีที่ 3	96 คน	73 คน	169 คน
ชั้นปีที่ 4	87 คน	91 คน	178 คน
รวมทั้งสิ้น	726 คน		

ที่มา: ฝ่ายทะเบียน คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดลปี 2552.

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคมและด้านการจัดการอำนวยความสะดวก

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา สาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะทำการเลือกเข้าศึกษา และลักษณะการพักอาศัย

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 นักศึกษาที่มี เพศแตกต่างกัน แรงจูงใจมีส่วนร่วมทำกิจกรรม ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคมและด้านการจัดการอำนาจความสะดวกแตกต่างกัน

1.3.2 นักศึกษาที่มี ระดับชั้นปีการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจมีส่วนร่วมทำกิจกรรม ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคมและด้านการจัดการอำนาจความสะดวกแตกต่างกัน

1.3.3 นักศึกษาที่มี สาขาวิชาเอกแตกต่างกัน แรงจูงใจมีส่วนร่วมทำกิจกรรม ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคมและด้านการจัดการอำนาจความสะดวกแตกต่างกัน

1.3.4 นักศึกษาที่มี ลักษณะที่พักอาศัยแตกต่างกัน แรงจูงใจมีส่วนร่วมทำกิจกรรม ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคมและด้านการจัดการอำนาจความสะดวกแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เป็นแนวทางในการปรับปรุงและสนับสนุนการทำกิจกรรมของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

1.5.2 เป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ในคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดลมากขึ้น

1.5.3 เป็นฐานข้อมูลสำหรับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนด้านกิจกรรมนักศึกษาให้ตรงกับความสนใจและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 แรงจูงใจ หมายถึง

1.6.1.1 แรงจูงใจด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งเร้าที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งกระตุ้นให้นักศึกษาใช้เพื่อตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา เนื่องจากการต้องการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.6.1.2 แรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง สิ่งเร้าที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งกระตุ้นในการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานจากประสบการณ์จริง

1.6.1.3 แรงจูงใจด้านการประกอบอาชีพ หมายถึง สิ่งเร้าที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งกระตุ้นให้นักศึกษาใช้เพื่อตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา เนื่องจากต้องการนำประสบการณ์ในการใช้ศักยภาพในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้ในประกอบอาชีพ

1.6.1.4 แรงจูงใจด้านการช่วยเหลือสังคม หมายถึง สิ่งเร้าที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งกระตุ้นให้นักศึกษาใช้เพื่อตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา เนื่องจากการนำความรู้ที่ศึกษาไปช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม

1.6.1.5 แรงจูงใจด้านการจัดการอำนวยความสะดวกจากทางมหาวิทยาลัยและจากทางคณะฯ หมายถึง สิ่งเร้าที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งกระตุ้นให้นักศึกษาใช้เพื่อตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา เนื่องจากการสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการอำนวยความสะดวกต่างๆที่เพียงพอเพื่อเตรียมความพร้อมไปช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะ

1.6.2 การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา หมายถึง การที่นักศึกษาได้เข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่างๆ

1.6.3 กิจกรรมนักศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มหาวิทยาลัย หรือคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร หรือกิจกรรมที่นักศึกษาจัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อสนองความต้องการและความสนใจของนักศึกษา โดยส่วนใหญ่มีจัดขึ้นนอกเวลาเรียนโดยปกติ

1.6.4 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ในปีการศึกษา 2552 ในระดับปริญญาตรี

1.6.5 ลักษณะการพักอาศัย หมายถึง ลักษณะการพักอาศัยอยู่ในระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ พักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา พักอาศัยอยู่กับญาติ พักอาศัยอยู่หอพักเพียงลำพังและพักอาศัยอยู่หอพักกับเพื่อน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

2.2 ข้อมูลองค์การที่จะทำการศึกษา

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา

2.1.1.1 ความหมายของกิจกรรมนักศึกษา

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “กิจกรรม” หมายถึง การที่ผู้เรียนปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อการเรียนรู้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 112)

ในส่วนของนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “กิจกรรมนักศึกษา” ไว้หลายท่าน ซึ่งส่วนใหญ่ จะเน้นในการพัฒนาบุคลิกภาพและการแสดงความสามารถของนักศึกษา พร้อมทั้งจะดำรงชีวิตด้วยสติ ปัญญาและประสบการณ์ อย่างปกติสุข ดังเช่น

กรกช ศิริ (2536: 13 – 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า “กิจกรรมนักศึกษา” ไว้ว่า กิจกรรมนักศึกษา คือกิจกรรมทั้งหลายที่สถาบันจัดให้แก่บัณฑิตในทุกๆด้าน นอกเหนือไปจากสิ่งที่บังคับตามหลักสูตร โดยไม่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการงานที่จัดขึ้นต้องเป็นไปตามระเบียบของสถาบัน ต้องได้รับความเห็นชอบการดูแลเอาใจใส่จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้บริหารสถาบัน

ขณะที่ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 145) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมนิสิตนักศึกษาว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในด้านต่างๆนอกเหนือจากสิ่งที่บังคับให้ทุกคนต้องเรียนในชั้นเรียน กิจกรรมดังกล่าวเป็นไปโดยสมัครใจของนิสิตนักศึกษา และไม่ได้เป็น

ส่วนหนึ่งของคะแนนในวิชาใดวิชาหนึ่ง เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้จัดทำขึ้นเอง โดยการนิเทศและดูแลจากอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมนั้นๆ เพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้รับประสบการณ์ชีวิตในมหาวิทยาลัย

Frederick (1969: 6) ได้กล่าวถึงความหมายของกิจกรรมนักศึกษาว่า กิจกรรมนักศึกษา คือ กิจกรรมที่ครอบคลุมถึงกิจกรรมทั้งหลายที่นักศึกษามีความสมัครใจ มีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมภายใต้การยอมรับและการสนับสนุนของสถาบันการศึกษา โดยมีอาจารย์ดูแลช่วยเหลือให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษานั้น ไม่มีผลต่อหน่วยกิตหรือคะแนนในการที่จะช่วยให้นักศึกษาได้เลื่อนชั้นหรือสำเร็จการศึกษา

2.1.1.2 ความสำคัญของกิจกรรมนักศึกษา

กิจกรรมนักศึกษาเป็นวิถีทางการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างมีสติปัญญา และส่งเสริมการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ให้มีเหตุผลในการดำรงชีวิตให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

สำเนาวั จจรศิลป์ (2537: 122 – 124) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมนักศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อนักศึกษา

นักศึกษาทั่วไปเป็นคนหนุ่มสาวที่มีพลังกำลังทั้งร่างกายและความคิด มีความสนใจ มีความอยากรู้อยากเห็น และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความหวังดีต่อสังคมด้วยความบริสุทธิ์ใจ กิจกรรมนักศึกษาสามารถตอบสนองความสนใจและความต้องการของนักศึกษาด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี กิจกรรมนักศึกษาจึงมีความสำคัญต่อนักศึกษา ดังนี้

1.1 กิจกรรมนักศึกษาซึ่งมีหลายประเภท เช่น กีฬา ศิลปวัฒนธรรม บำเพ็ญประโยชน์ และนันทนาการ สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ทางด้านร่างกายและความสนใจ โดยช่วยให้นักศึกษาได้มีโอกาสใช้พลังร่างกายและความคิดกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

1.2 ความหลากหลายของกิจกรรมนักศึกษา ช่วยให้นักศึกษาสามารถค้นหาอาชีพ งานอดิเรกและกิจกรรมการพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสมกับตนเองได้

1.3 กิจกรรมนักศึกษาทำให้เกิดความสมดุลในด้านความรู้และความสนใจของนักศึกษา เช่นนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สามารถทำกิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรม จึงทำให้นักศึกษามีความรู้และความสนใจ ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์และด้านศิลปะและวัฒนธรรม

1.4 การทำกิจกรรมทำให้นักศึกษาได้มีโอกาสเปลี่ยนบรรยากาศและอิริยาบถทำให้นักศึกษาได้ผ่อนคลายความตึงเครียด จากการศึกษาเล่าเรียนอย่างหนัก

1.5 การทำกิจกรรมทำให้นักศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทั้งทางด้านสติปัญญา
สังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ

1.6 การทำกิจกรรมทำให้นักศึกษามีโอกาสเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานด้าน
ต่างๆ

1.7 การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมทำให้นักศึกษาเห็นคุณค่าของตนเองและ
เกิดความรู้สึกรักถิ่นที่อาศัยของตนเอง

2. ความสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา

จากทัศนะของนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงหลายคน ตลอดจนผลของกิจกรรมนักศึกษาที่
ผ่านมา ทำให้เห็นชัดเจนว่า กิจกรรมนักศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่สำคัญของ
สถาบันอุดมศึกษา ที่ใช้พัฒนานักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม
อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา การทำงาน
ร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักศึกษาในการทำกิจกรรมของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาเกิดความ
อบอุ่น เกิดการเรียนรู้มีความเข้าใจต่ออาจารย์และสถาบันอุดมศึกษาดียิ่งขึ้น สถาบันอุดมศึกษาที่เป็น
ด้านวิชาชีพหลายแห่ง อาจทำหน้าที่ในด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมน้อยมาก การจัด
กิจกรรมของนักศึกษาทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมเป็นการช่วยทำให้สถาบันอุดมศึกษา ได้ทำ
หน้าที่ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และบำเพ็ญประโยชน์ ยังมีส่วนสำคัญในการเผยแพร่
ชื่อเสียงและเกียรติคุณของสถาบันอุดมศึกษาได้เป็นอย่างดี

3. ความสำคัญต่อประเทศ

ในแต่ละปีมีนักศึกษาจำนวนมากออกค้าขายอาสาพัฒนาชนบทในถิ่นทุรกันดารยากไร้ ได้
สร้างถาวรวัตถุหลายอย่าง เช่น โรงเรียน สะพาน ฝายน้ำล้น และถังเก็บน้ำฝน เป็นต้น นอกจากนั้น
นักศึกษายังได้ช่วยแนะนำประชาชนให้มีความรู้เกี่ยวกับเกษตรกรรมแผนใหม่ การสาธารณสุขและ
การศึกษา เพื่อช่วยให้ชาวชนบทมีความเป็นอยู่ดีขึ้น กิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของนักศึกษา
ได้มีบทบาทอันสำคัญในการทำนุบำรุงพัฒนาและเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ กิจกรรม
ด้านกีฬาได้ช่วยให้นักศึกษาซึ่งเป็นเยาวชนของชาติมีร่างกายแข็งแรง และที่สำคัญที่สุดก็คือ
กิจกรรมนักศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่ช่วยพัฒนานักศึกษาทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม
อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจให้มีความเจริญยิ่งขึ้น กิจกรรมนักศึกษาจึงนับว่ามีความสำคัญต่อประเทศ
เป็นอันมาก

2.1.1.3 ประเภทของกิจกรรมนักศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 149 – 149) ได้แบ่งประเภทกิจกรรมนักศึกษา ไว้ดังนี้ คือ

1. กิจกรรมพัฒนาการปกครองตนเอง รูปแบบของกิจกรรม ได้แก่ สโมสรนักศึกษา องค์รนักศึกษา สถานักศึกษา เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้นักศึกษารู้จักการทำงานร่วมกัน รู้จักตัดสินใจ และรับผิดชอบงานต่างๆ ซึ่งเป็นการฝึกใช้วิธีการตามระบอบประชาธิปไตย
 2. กิจกรรมพัฒนาสติปัญญา ได้แก่ กิจกรรมชมรมวิชาการต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาที่นักศึกษาสังกัดอยู่
 3. กิจกรรมพัฒนาทักษะทางสังคม ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งพัฒนามารยาท และระเบียบประเพณีในการอยู่ร่วมกันของสังคมไทย
 4. กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพและความพร้อมเพียง ได้แก่ ชมรมกีฬาต่างๆ
 5. กิจกรรมอาสาสมัคร ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งฝึกให้นักศึกษามีความตระหนักในบทบาทของการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมและประเทศชาติ
 6. กิจกรรมพัฒนาศีลธรรม ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาให้มีความประพฤติและกิริยามารยาทงดงาม เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม
 7. กิจกรรมพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมทางวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อให้นักศึกษามีความภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมของชาติ
 8. กิจกรรมสันตนาการ ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งพัฒนานักศึกษา ให้ใช้เวลาว่างพักผ่อน หรือทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ
 9. กิจกรรมพัฒนาอาชีพ ได้แก่ กิจกรรมที่เตรียมนักศึกษาไปสู่อาชีพในอนาคต
 10. กิจกรรมการเมือง เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาเกิดความสนใจในการเมือง เพื่อปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมือง เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการเมืองมากขึ้น
- การแบ่งประเภทและลักษณะการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษาในแต่ละสถาบัน อาจมีความแตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของสถาบันนั้นๆ แต่ที่เป็นกิจกรรมหลัก 4 ประเภท คือ กิจกรรมด้านวิชาการ กิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

2.1.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ชาลซ์ อัจฉินสมาจาร (2535: 76) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง อำนาจทั้งหมดที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เขาต้องการก่อให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างขึ้น หรือมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือเป็นวิชาชีพที่จะชักนำพฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น

สุชา จันท์ธอม (2540: 101) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง

Dale S. Beach (1965: 379) แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น

Good (1973: 375) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะหมายถึงความพยายามที่จะชักจูงผู้อื่น โดยใช้สิ่งจูงใจทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521:249; สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2529:120; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548:81) ในความหมายอีกด้าน จะกล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งเร้า ที่กระตุ้น ช่วย ให้เกิดแรงผลักดันในความต้องการต่างๆ และกำหนดทิศทางพฤติกรรมของคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือให้ได้รับรางวัล ซึ่งจะต้องมีแรงผลักดันที่เพียงพอ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการเป้าหมายใด (วิทยา คำนธำรงกุล, 2546:270; Dale S. Beach, 1965:379)

จากความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง “บางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดการกระทำ และเป็นการกระทำที่มีเป้าหมาย (GOAL) หรือเป็นแรงจูงใจให้สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมีความโน้มเอียงที่จะกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการสร้างความปรารถนาในตัวคนที่จะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการ”

พฤติกรรมทางใจที่หน่วยงานต้องการ

หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยสิ่งที่หน่วยงานอาจคาดหวังและต้องการจากคนงานอาจอยู่ในรูปของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจโดยคนที่เข้ามาสมัครทำงานให้องค์กร และยึดที่จะทำงานอยู่นานๆ โดยที่ไม่คิดจะโยกย้ายไปอยู่องค์กรอื่น หรือ ลาออกจากงานนั้นก็จะต้องทำงานด้วยความตั้งใจ สนุกกับงานและรักองค์กรที่ตนเองตัดสินใจเข้ามาทำงาน

ดังนั้นการที่มีคนเข้ามาทำงานและองค์กรนั้นอยากที่จะให้คนงานทำงานได้นานๆ ก็จะต้องมีพฤติกรรมบางอย่างเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนงานเพื่อที่สามารถทำงานให้เกิดมีประสิทธิภาพแก่องค์กร ถึงแม้ว่าหน่วยงานนั้นอาจจะไม่ได้ระบุหรือบอกรายละเอียดหน้าทีงานนั้นๆ ไว้หมดหรือมีความชัดเจน เพราะว่าในบางครั้งคนงานก็ต้องสามารถดำเนินการได้โดยลำพังเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายกับงานที่ตนเองอาจจะมีวางแผนงานไว้ ยกตัวอย่างเช่น คนที่ทำหน้าที่ตำรวจ หรือแพทย์ก็จะมีรายละเอียดปลีกย่อยของพฤติกรรมในหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยที่รายละเอียดของงานบางอย่างไม่อาจจะที่จะระบุไว้ได้หมดว่าหน้าที่ตนเองต้องทำอะไรบ้างซึ่งในบางครั้งงานบางอย่างอาจต้องทำนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบก็ได้ ฉะนั้นการตัดสินใจในการทำงานตามลำพังบางครั้งอาจจะต้องแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้และสามารถที่จะดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อองค์กร

โดยอย่างไรก็ตามเมื่อองค์กรรับคนเข้าทำงานในองค์กรแล้ว บุคคลเหล่านั้นก็ต้องมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อที่จะทำให้องค์กรหรืองานนั้นบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ รวมทั้งยังสามารถทำให้คนงานเหล่านั้นเกิดความมีคิดสร้างสรรค์ต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายและอาจจะทำให้เกิดผลดีต่องานที่ทำและต่อองค์กร เมื่อทำงานด้วยความตั้งใจงานที่รับผิดชอบก็ออกมามีคุณภาพ รวมทั้งยังได้ฝึกพัฒนาฝีมือของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอีกและก็จะทำให้คนงานเหล่านั้นเกิดรู้สึกชอบงานที่ทำและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอีกด้วย จึงทำให้มีแรงจูงใจอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537:35-36)

อุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานได้นั้นจะต้องมีผลตอบแทนโดยผลตอบแทนนั้นอาจจะมาจาก เงินเดือน ค่าครองชีพ โบนัส และสวัสดิการต่างๆ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานเมื่อคนทำงานไปแล้วไม่ได้รับผลประโยชน์ใดตอบแทนคนเหล่านั้นก็จะไม่ทำ ดังนั้นการที่ได้รับผลตอบแทนอาจจะมากหรือน้อยก็เป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ นอกจากผลตอบแทนจะเป็นอุปสรรคของการสร้างแรงจูงใจแล้วความมีอิสระในงานที่ทำก็อาจเป็นส่วนหนึ่งของอุปสรรคที่จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ

ทำงานได้เมื่อพนักงานในองค์กรอาจจะถูกบีบบังคับ ช่มชู้หรืออาจจะมีการเบียดเบียนที่เคร่งครัดในการทำงานมากไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงานก็จะทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่คิดจะลาออกจากองค์กรเพราะฉะนั้นผู้บริหารควรปล่อยให้พนักงานมีอิสระในการทำงานหรือพนักงานอาจมีส่วนร่วมในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบก็ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจทำงานต่อไป

นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ยังสามารถเป็นอุปสรรคที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดน้อยลงได้ก็เพราะว่า ถ้าหากพนักงานได้พบกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดีเช่น มีความอิจฉาริษยา กลั่นแกล้ง เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานหรือหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อ เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเกิดมีปัญหาเกิดขึ้นทำให้ส่งผลกับงานที่รับผิดชอบและตัวบุคคลที่ทำงานได้เช่นกัน (ชานายุต นาคเพ็ชร, 2539:17-18)

2.1.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดเรื่องการจูงใจมนุษย์ในการปฏิบัติงานนั้นมีมาตั้งแต่สมัยอดีตโดยนักจิตวิทยานั้นจะเชื่อว่า ถ้าจะจูงใจมนุษย์ก็ต้องศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์เพื่อหาสิ่งที่มาดึงดูดให้ตรงกับความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานนั้นๆ โดยได้นำเสนอแนวคิดไว้ในที่นี้บางส่วน ดังนี้

การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานได้ก็จะต้องมีความพร้อมและมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบและสภาพการทำงานนั้นได้อย่างมีความเหมาะสมเพื่อที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในงาน โดยที่ผู้บริหารจะต้องมีความสัมพันธ์กับลูกน้องอย่างใกล้ชิด เพื่อที่แรงกระตุ้นให้ลูกน้องเกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Chiselli and brown, 1965, อ้างถึงในพวงเพชร วงศ์อิมข่อง, 2543:14) สิ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานได้นั้นอาจเป็นวัตถุที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งของอื่นๆ ที่เป็นการตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนเป็นรางวัลให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยสิ่งจูงใจบางอย่างนั้น อาจมาจากโอกาสที่บุคคลเสนอให้ก็ได้ ไม่ว่าจะ เป็นชื่อเสียง เกียรติยศ หรือตำแหน่ง โดยสิ่งจูงใจเหล่านั้นอาจมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบหรือมาจากฝีมือในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเอง เพื่อที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป (Chester I Barnard, 1968, อ้างถึงในรวีรัตน์ เกษมศรี ฅ อยุธา, 2539:22)

นอกจากนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่นิยมใช้ในการทำงานแต่กลับเป็นสิ่งที่คนมักไม่ค่อยเข้าใจว่าแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อาจเกิดขึ้นมาจากปัจจัยหรือมีแรงกระตุ้นให้เกิดมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังจิตภายในหรืออาจจะเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของแต่ละบุคคลที่ส่งผลถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลเหล่านั้นให้แสดงออกมาเมื่ออยู่ในองค์กร ดังนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับแรงจูงใจในการทำงานก็อาจมาจากความอดสาเหของผู้ปฏิบัติงานเพื่อที่จะแสดงให้เห็นว่าเขาทำงานอย่างมีความตั้งใจหรืออาจมาจากความอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นบทพิสูจน์ว่าตนเองมีความตั้งใจทำงาน เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า (Jennifer M. George, 2002:181) แต่อย่างไรก็ตามแรงจูงใจในการทำงานนอกจากจะเกิดแรงขับจากภายนอกแล้วก็ยังสามารถเกิดได้จากแรงขับเคลื่อนภายในได้อีก ซึ่งจะเป็นสิ่งผลักดันให้คนเกิดความพยายามและเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายเพื่อที่จะทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และยังเป็นส่วนหนึ่งที่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน ดังนั้นกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานก่อนข้างที่จะมีความซับซ้อน ละเอียดอ่อน ต่อการที่จะบริหารจัดการในยุคสมัยเดิมๆ ผู้บริหารมีวิธีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลเมื่อทำงานได้ดีและลงโทษ ต่ำหากผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่องค์กรได้กำหนดไว้ แต่สำหรับผู้บริหารในปัจจุบันนั้น การที่จะสร้างแรงจูงใจได้นั้นไม่จำเป็นที่จะต้องขึ้นอยู่กับรางวัลหรือการลงโทษ แต่อาจจะมาจากวิธีอื่นๆ โดยสิ่งที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงเบื้องหลังที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นมีความเหมาะสม (R. Wayne Mondy, 1990:423)

การที่บุคคลในองค์กรยินดีที่จะทุ่มเทร่างกายอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าความพยายามดังกล่าวจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจสำหรับบุคคลด้วย ซึ่งก็จะมีองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจมากมายเช่น ความพยายาม วัตถุประสงค์ขององค์กร และความต้องการของตัวบุคคล เป็นต้น โดยความพยายามจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นว่าแรงจูงใจที่มีระดับของความเข้มข้นเพียงใดในอันที่จะทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายเพื่อที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และในขณะที่เดียวกันความต้องการของบุคคลก็จะเป็นแรงคอยดึงดูดภายในเพื่อที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ คือ พฤติกรรม หรือการกระทำที่แสดงออกมา การสนองความต้องการของพนักงานหรือการจูงใจนั้นผู้บริหารจะต้องมีปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล มาใช้กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้เกิดมีศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง โดยปัจจัยภายนอกนั้นอาจมาจากสิ่งต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น (stimulus) จาก

ภายนอก (extrinsic) ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและนำเอาความสามารถของตนออกมาใช้งาน ส่วนปัจจัยภายใน (intrinsic) นั้นอาจได้แก่ความมุ่งมั่น ความทะเยอทะยาน หรือความปรารถนาอื่นที่อาจเกิดขึ้นภายในจิตใจของตัวบุคคลเอง โดยองค์การจะนำเอาศักยภาพที่ผู้ปฏิบัติงานมีมาใช้ในการทำงาน เพื่อที่จะให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ และมีการกระทำเพื่อจุดมุ่งหมายของส่วนรวมในองค์การ เนื่องมาจากการที่จะทำให้มนุษย์ใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้น ไม่อาจที่จะทำได้โดยการบังคับแต่จะทำให้โดนการสร้างสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นกระทำด้วยความสมัครใจ ดังนั้นสิ่งที่จูงใจก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับการทำงาน พนักงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ตนมีสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นต้น (ชนงกรณ์ กุลตาลบุตร, 2546:172) ดังนั้นการที่คนจะมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นได้คนเหล่านั้นจะต้องมีความทุ่มเท และพยายามทำงานมากเป็นพิเศษกว่าคนอื่น คือเป็นคนที่ยึดทำงานมากกว่าคนอื่น ซึ่งบางทีเรามักจะพบได้ว่าคนที่มีความสามารถมากกว่าคนอื่น ทำงานสู้คนที่มีความสามารถที่น้อยกว่า แต่มีความขยันมากกว่าไม่ได้ เพราะคนที่มีความสามารถสูงแต่ถ้าไม่ขยันทำงานก็จะทำให้งานออกมาไม่ได้เช่นกัน จึงทำให้การสร้างความปรารถนาในตัวของคนที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นของตัวเอง ความต้องการของคน คนที่ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความเครียดและความเครียดนี้ ทำให้เป็นเกิดแรงผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นขยันทำงาน เพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการหรือตอบสนองต่อเป้าหมายบางอย่างของตน (พิทยา บวรวัฒนา, 2546:29)

จากแนวความคิดต่างๆ ที่ได้นำเสนอข้างต้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยใดก็ตาม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานในลักษณะต่างๆ ที่ยินดีจะทุ่มเทความอุตสาหะ ความอดทน ความพยายาม และความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้วางไว้ ซึ่งปัจจัยที่จะเป็นแรงกระตุ้นนั้นก็อาจจะมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เป็นลักษณะของนามธรรมและรูปธรรมโดยมุ่งเน้นในด้านของจิตใจและมุ่งเน้นทางด้านปัจจัยทางกายภาพต่างๆ

เป็นที่ยอมรับกันได้ว่า คนถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นถ้าหากองค์การมีการบริหารคนที่ดี สามารถหาคนที่มีความสามารถ มีคุณธรรมและจูงใจให้คนต่างๆ เหล่านั้นได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถแล้ว กระบวนการอื่นๆ ก็จะสามารถดำเนินการสำเร็จได้อย่างลุล่วง

เพราะฉะนั้นการที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานต่างๆ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ความก้าวหน้า ฯลฯ โดยความต้องการเหล่านั้นอาจเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้มนุษย์แสดง

พฤติกรรมต่างๆ เพื่อได้สิ่งที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรก็ต้องทราบถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกันว่าเขาต้องการอะไรและสามารถสร้างระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ก็ย่อมสามารถจูงใจให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ แม้แต่ทฤษฎีต่างๆ ในกลุ่มนี้ก็จะสามารถระบุความต้องการของมนุษย์ไว้ว่าจะมีความแตกต่างกันไป โดยแต่ละทฤษฎีก็ล้วนมีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมายาวนาน คือทฤษฎีจูงใจ (Motivation Theory) ของมาสโลว์ Maslow (1970: 80-81) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปที่เกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งมาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน เมธี ปิณฑานนท์, 2529: 120) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ โดยตั้งสมมติฐานที่เป็นสิ่งจูงใจความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการนี้จะอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนใจในความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ก็ยังมีความต้องการต่อไปในลำดับที่สูงขึ้นและดีขึ้น

2) อิทธิพลใดๆ จะมีต่อมนุษย์ก็ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้นๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้น ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการนั้นก็หมดความหมายไป

3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงก็จะตามมา

มาสโลว์ ยังได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูง เป็น 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic needs) จัดอยู่ในลำดับต่ำสุดและเป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่นความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการชนิดอื่น

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security needs or Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อาชญากรรม อันตรายต่างๆ และรวมถึงความมั่นคงในอาชีพ เช่นการไม่ถูกไล่ออกหรือปลดออกจางาน เป็นต้น

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ชั้นแรก ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากกลุ่มสังคมต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน และความเห็นอกเห็นใจกัน

4) ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem Needs) ความต้องการนี้จะมีฐานะเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการยกย่องสรรเสริญการได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลสำคัญ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5) ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เป็นความต้องการพิสูจน์ว่าตนมีความสามารถจนประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนาไว้

กล่าวโดยสรุป มาสโลว์ เห็นว่า ความต้องการ 5 ระดับขั้นจะถูกจัดอันดับจากความสำคัญระดับต่ำสุดไปจนถึงบนสุด มนุษย์จะถูกจูงใจด้วยความต้องการในระดับล่างก่อนจนกว่าจะได้รับความพอใจในระดับหนึ่ง แล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีกตามลำดับขั้นจนถึงระดับบนสุด



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา: Wehrich and Koontz, 1993:469

2. ทฤษฎีERG (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีนี้ได้ปรับปรุงมาจากแนวความคิดลำดับความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์ค้นพบว่าความต้องการพื้นฐานมีเพียง 3 ลำดับชั้นคือ (สนใจ ลักษณะ, 2542:201 – 203)

1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย

2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง รวมถึงความต้องการทางด้านสังคม

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการของมาสโลว์เน้นความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการจะคิดสร้างสรรค์ สร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรและสังคม

โดยทฤษฎี ERG จะไม่มีเส้นแบ่งระดับความต้องการอย่างตายตัวเหมือนทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งความต้องการในชั้นล่างก็ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อน แล้วจึงจะเกิดความต้องการในชั้นสูงๆ แต่ความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)

Frederick Herzberg พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยขึ้นเพื่อชี้ให้เห็นถึงปัจจัยในการทำงานที่อาจจะเกี่ยวข้องกับความสุขและไม่พอใจในการทำงาน โดยปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Job satisfaction) ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และในส่วนของปัจจัยที่อาจสร้างความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ได้แก่ เงินเดือน นโยบายขององค์กร ความมั่นคงในงาน สถานภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เงื่อนไขของงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ปัจจัยที่เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ Herzberg เสนอไว้มีอยู่ 2 ปัจจัย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542:413-415) ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรืออยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพอใจในการทำงานได้แก่ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า ส่วนตัว เป็นต้น ถ้าหากขาดปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจกับงานที่ทำ

3.2 ปัจจัยรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่อาจจะส่งอิทธิพลในการสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้แก่ รายได้ สถานภาพการทำงาน นโยบายขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าหากขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้ก็อาจจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจึงต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาเพราะมีความจำเป็นในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ Herzberg ยังเห็นว่าผู้บริหารองค์กรจะให้ความสำคัญกับปัจจัยรักษา เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าพนักงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานก็มักจะแก้ไขโดยอาจจะปรับปรุงสภาพการทำงานหรืออาจจะปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น ดังนั้นในการปฏิบัติเช่นนี้ก็เพื่อจะลดปัญหาการไม่พอใจทำงานเท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานดีขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารควรที่จะเน้นถึงปัจจัยจูงใจที่จะก่อให้เกิดการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นหรือการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้คนสามารถทำงานได้ดีกว่าการให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เงินเดือนให้เพิ่มสูงขึ้น แต่ผู้บริหารเองก็ต้องรักษาปัจจัยสุขอนามัยให้อยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกันเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

4. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal – Setting Theory)

การตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นทฤษฎีที่ริเริ่มโดย Edwin A. Lock ได้เน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายในฐานะที่เป็นเครื่องหมายในการจูงใจในการทำงานก็เพราะว่าเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำเพื่อที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพยายามและสามารถส่งเสริมการพัฒนาวิธีการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้สำเร็จ โดยมีส่วนร่วมจะถือว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญในกระบวนการของการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เนื่องจากสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในการทำงานและขณะเดียวกันก็ยังเป็นส่วนที่ส่งเสริมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลดีก็คือจะทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจนและอีกทางหนึ่งก็ก่อให้เกิดความผูกพันและการยอมรับในเป้าหมายของการทำงาน

จากงานวิจัยของ Lock และทีมงานชี้ว่าหากต้องการให้เป้าหมายมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายที่ถูกต้องด้วยวิธีการที่ถูกต้องในลักษณะดังนี้ (เสนาะ ดิยาว, 2544:221)

1. กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง เพราะเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะมีความชัดเจนที่จะนำไปสู่ผลงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ ไม่ชัดเจน

2. จะเป็นการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและยังเป็นเป้าหมายที่สามารถทำได้จริงเพราะเป้าหมายที่ยากแต่สามารถบรรลุได้สร้างผลงานที่ดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ

3. สร้างการยอมรับและการผูกพันในเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานก็มักจะทุ่มเททำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองยอมรับด้วยความเต็มใจ แต่จะต่อต้านเป้าหมายที่ถูกบังคับให้ยอมรับ

4. ต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสนว่าควรจะทำอะไรก่อนหลังและด้วยเหตุผลใด

5. แจ้งความสำเร็จของเป้าหมายให้พนักงานทราบ บอกให้พนักงานทราบว่าเขาทำงานได้ผลดีขนาดไหน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

6. ให้รางวัลเมื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นก็คือ การให้ผลตอบแทนตามผลงาน จะช่วยให้คนมีความขยันและทุ่มเทมากขึ้น

ดังนั้นในการมีส่วนร่วม (Participation) อาจไม่ส่งผลด้านบวกเสมอไปเพราะทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือพนักงานไม่มีเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมหรือมาปรึกษาหารือกันและทำงานร่วมกัน ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งพนักงานอาจไม่ไว้วางใจคนที่มอบหมายงานให้เขาทำ เมื่อเกิดความไม่ไว้วางใจก็จะเป็นเรื่องยากที่จะทำให้งานสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การตั้งเป้าหมายในการทำงานแล้วก็ยังต้องมีแนวคิดในเรื่องของการบริหารตามวัตถุประสงค์ (MBO)

5. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดย วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom) เป็นทฤษฎีที่มาจากแนวความคิดเกี่ยวกับประชาชนที่อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจ โดยการจูงใจในการทำงานของคนจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ความพยายามและผลลัพธ์ของงานด้วย ซึ่งวรูมก็เชื่อว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำการสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมายและมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้

ทฤษฎีนี้วรูมได้มีข้อสันนิษฐานว่าการจูงใจเป็นผลลัพธ์จากการให้หลักเหตุผลซึ่งบุคคลที่ได้รับการแรงจูงใจในระดับที่เขาเชื่อว่า ความพยายามทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ การทำงานจะมีการให้รางวัล คุณค่าของรางวัลจะมีลักษณะเชิงบวกอย่างมาก จึงทำให้ทฤษฎีนี้จะเกี่ยวข้องกับแนวความคิด 3 ประการดังนี้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542:112-115 และรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548:96-99)

1) ความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นแนวโน้มของพนักงานที่จะพิจารณาความยุติธรรมโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า ที่สำคัญต่อผลลัพธ์ที่ได้รับตลอดจนเปรียบเทียบอัตราส่วนนี้กับบุคคลอื่น (Newstrom and Davis, 2002:479) หรือเป็นทฤษฎี

จงใจในกระบวนการโดยถือเกณฑ์ความคิดที่ว่า ความพยายามในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรม โดยบุคคลเชื่อว่าจะชักนำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ (McShane and Von Glinow, 2003:597) เพราะฉะนั้นความคาดหวังจึงเป็นการใช้ความพยายามในการทำงานจะทำให้ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งความคาดหวังจะเท่ากับศูนย์ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะบรรลุระดับการทำงานที่กำหนดนั้น แต่ถ้าความคาดหวังจะเท่ากับหนึ่งได้บุคคลเหล่านั้นก็ต้องมีความเชื่อมั่นอย่างมากว่าการทำงานจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้

2) ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับโดยจะมีค่าตั้งแต่ศูนย์ถึงหนึ่งโดยสมมติว่าบุคคลๆ หนึ่งต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเขาเห็นว่าการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เป้าหมายของเขาเป็นผลสำเร็จได้ ดังนั้นผลลัพธ์ในระดับแรกของเขาจึงเป็นการทำงานที่อยู่ในเกณฑ์ดีและผลลัพธ์ระดับแรกก็จะเป็นไปในทางบวก เนื่องจากระดับแรกนี้มีความสัมพันธ์ภาพกับผลลัพธ์ในระดับที่ 2 ที่คาดหวังนั้นก็คือ การเลื่อนตำแหน่ง อาจกล่าวได้ว่าผลลัพธ์ระดับแรกเป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 2 นั่นเอง

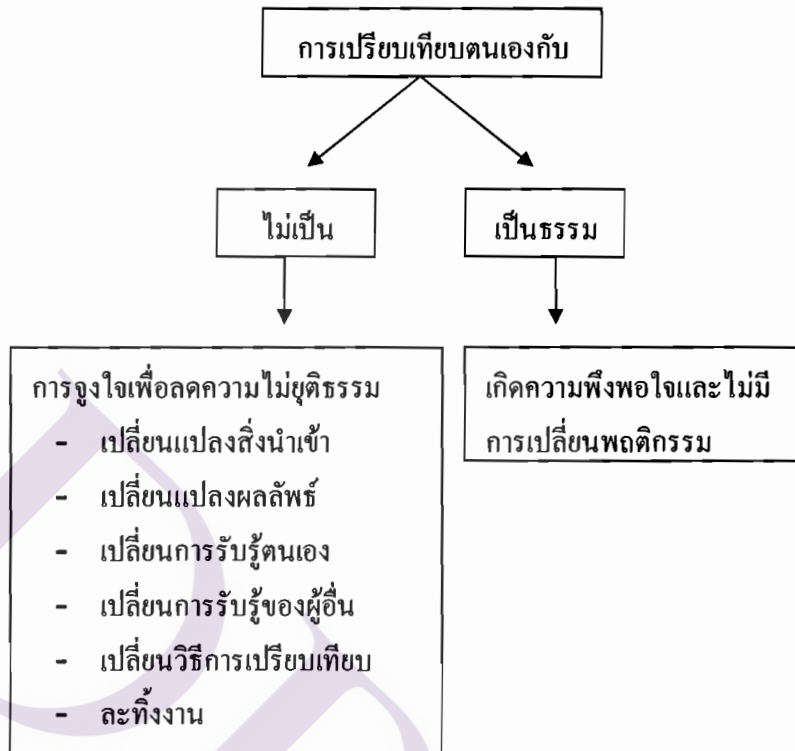
3) คุณค่าจากผลลัพธ์ (Valence) เป็นระดับความชอบของบุคคลในผลลัพธ์ที่เฉพาะอย่างโดยอย่างหนึ่ง นั่นก็คือระดับของความมากน้อยของความชอบหรือเห็นในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้จากการกระทำนั่นเอง ดังนั้นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าจากผลลัพธ์นั้นก็อาจจะเป็นสิ่งที่มุ่งใจ ค่านิยม ทศนคติ และประโยชน์ที่เราคาดหวัง ซึ่งคุณค่าจากผลลัพธ์จะมีค่าเป็นศูนย์เมื่อบุคคลไม่รู้สึกสนใจใฝ่ต่อผลลัพธ์ที่จะได้และจะมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลนั้นเลย

$$\text{แรงจูงใจ (M)} = \text{ความคาดหวัง (E)} \times \text{ความเป็นเครื่องมือ (I)} \times \text{คุณค่าจากผลลัพธ์ (V)}$$

6. ความเสมอภาค (Equity Theory)

เสนอโดย เจ. สเตซี่ อัดัมส์ (J. Stacy Adams) เสนอแนวคิดในการจูงใจว่า การจูงใจจะสามารถเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์การได้รับรู้ถึงความเสมอภาคในการที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน แต่ถ้าบุคคลเหล่านั้นได้รับรู้ถึงการทำงานอย่างไม่เป็นธรรมก็จะต้องการแสวงหาวิธีลดความไม่เป็นธรรมหรือความไม่เสมอภาคนั้นลง และพยายามที่จะทำให้เกิดความเสมอภาคเกิดขึ้นจึงจะทำให้เกิดความพอใจ ดังนั้นอัดัมส์จึงอธิบายว่าความเสมอภาคในรูปแบบของอัตราส่วนของผลลัพธ์ที่ได้ กับสิ่งที่นำเข้เข้าดังภาพที่ 2.2 ซึ่งผลลัพธ์ในที่นี้จะหมายถึงค่าจ้าง

หรือผลตอบแทน และสิ่งที่นำเข้านั้นก็คือ ความพยายามและการกระทำ (Effort) (สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ, 2542:117-118)



ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบความเป็นธรรม : การรับรู้ความไม่เป็นธรรมเป็นการรักษาการจงใจ

ที่มา : Moorhead and Griffin, 2001:141

จากภาพข้างต้นจะเป็นการแสดงการเปรียบเทียบความเสมอภาคในการได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานโดยการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่คนอื่นได้รับ เมื่อใดที่คนพบว่าตนได้รับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมหรือความไม่เสมอภาคแล้วก็จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ออกมาเพื่อที่จะมาลดความไม่เสมอภาคนั้นลงนั่นก็คือการลดความพยายามในการทำงาน เปลี่ยนวิธีการและหลักเกณฑ์เปรียบเทียบใหม่เพื่อที่จะสามารถแสดงให้เห็นถึงเหตุผลและเรียกร้องให้มีการเพิ่มรางวัลหรือผลตอบแทนมากขึ้นเป็นต้น

7. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

จะมุ่งที่วิธีการต่าง ๆ ในกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสม (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003:103) โดยจะมุ่งที่การสังเกตพฤติกรรมมากกว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ดังนั้นทัศนคติการเสริมแรงจะเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวบุคคลเพื่อที่จะทราบถึงผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงานซึ่งจะมีคุณค่าในระดับสูง โดยสามารถสังเกตได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และทำไม ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของพนักงานได้โดยการจัดการเสริมแรงอย่างมีระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน (ริงสรณ์ ประเสริฐศรี, 2548:81)

ดังนั้นการเสริมแรงจะมีทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็จะสามารถเพิ่มพลังการตอบโต้และทำให้เกิดการทำซ้ำมีมากขึ้น แต่การเสริมแรงในทางบวกและทางลบก็อาจจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามได้เช่นกันนั่นก็คือ การเสริมแรงในทางบวกก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำของพฤติกรรมนั้นเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าตัวเสริมแรงในทางบวกเป็นผลที่ปรารถนา แต่การเสริมแรงในทางลบนั่นจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงผลที่ไม่พึงปรารถนา จึงทำให้ต้องเกิดมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกิดขึ้น โดยจะนำทฤษฎีการเสริมแรงมาปรับใช้ให้เกิดมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นในองค์การซึ่งการเสริมแรงในทางบวกที่นำมาใช้ก็อาจจะมีการตั้งมาตรฐานเพื่อการปฏิบัติงาน หรือให้รางวัลตอบแทนต่อการปฏิบัติงานตามที่ประเมินหรือวัดได้จากลักษณะความคิดเห็นหรือข้อมูลที่พนักงานป้อนกลับเข้ามากับหน้าที่ตนเองรับผิดชอบว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสม เป็นต้น

8. สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจจากความสำเร็จ McClelland (s Motivation Theory)

แมคเคลแลนด เป็นนักจิตวิทยาที่ให้ความสนใจเรื่องแรงจูงใจจากความสำเร็จ ซึ่งเรียกว่าทฤษฎีแรงจูงใจจากความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory) หรือทฤษฎีไตรปรารถนา (Trio of need)

แมคเคลแลนด (McClelland อ้างถึงใน พะยอม วงศ์สารศรี ,2530: 226) ศึกษาความต้องการของมนุษย์และแบ่งประเภทของความ ต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

- 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement หรือ N.Ach)
- 2) ความต้องการมีอำนาจ (Need of Power หรือ N.Pow)
- 3) ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Need of Affiliation หรือ N.Aff)

แมคเคิลแลนค์ ได้เสนอแนะว่าองค์กรควรจะให้โอกาสตอบสนองความต้องการอย่างน้อยที่สุด 3 ประการดังกล่าว คือ

1) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมององค์การว่าเป็น โอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจ บุคคลหลายคนที่มีตำแหน่งระดับสูง จะมีความต้องการอำนาจสูง

2) บุคคลที่มีความต้องการทางด้านความสัมพันธ์สูง จะมององค์การว่าเป็น โอกาสของการมีเพื่อน พวกเขาถูกจูงใจด้วยงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ไม่พอใจงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องทำตามลำพังที่ไม่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นเลย

3) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมององค์การว่าเป็น โอกาสที่จะแก้ปัญหาที่ท้าทาย

แมคเคิลแลนค์ พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) พวกเขาต้องการความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหาทางเลือกแก้ปัญหา

2) พวกเขาต้องการจะพิจารณาความเสี่ยงภัยและกำหนดเป้าหมายปานกลาง เช่น เป้าหมายที่ไม่ง่ายเกินไปหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จ

3) พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขา

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำ หรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2.1.2.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ 모르ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกลำบากเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหัว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหัวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบ โล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

1. การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเดินเกินไปขาดสมาธิ

2. การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

3. การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้คน

การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกัน เพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงาเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

การนำแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา

การนำมาประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชานั้นเป็นงานอย่างหนึ่งของหัวหน้าหรือผู้บริหาร นั่นคือการใช้ศิลปะการชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีคำ 4 คำที่พูดถึงเสมอในการจูงใจผู้อื่นคือเงิน, ความกลัว, การตั้งเป้าหมายและขวัญซึ่งจริงๆแล้ว 4 คำนี้คือหลักการที่สำคัญมากจึงควรพิจารณาถึงคุณสมบัติของคำเหล่านี้

1. เงิน เป็นสิ่งจูงใจที่ถ้าลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมไม่ว่าท่านจะใช้วิธีอะไรก็ไม่สามารถให้เขาสร้างผลผลิตที่สูงได้นอกจากงานนั้นหายากสำหรับเขาแต่เราก็ไม่ควรให้ความสำคัญกับเรื่องเงินมากเกินไปในการที่จะจูงใจคน

2. ความกลัวถูกลงโทษเป็นเครื่องมือที่ชักจูงใจลูกน้องเป็นอันดับสอง แต่ความกลัวส่งผลเพียง 2 กรณีคือ เมื่อเราเชื่อว่าหากไม่พัฒนาผลงานก็รับหางานอื่นทำเสีย และกรณีที่สองเป็นเครื่องกระตุ้นฉุกเฉินเช่นขู่ว่าควรรีบทำให้เสร็จก่อนเจ้านายใหญ่กลับมา

3. การตั้งเป้าหมาย เป้าหมายเป็นความต้องการพื้นฐานในการปฏิบัติงานของคน การตั้งเป้าหมายต้องตั้งให้ถูกต้องและเหมาะสมไม่สูงหรือต่ำเกินไป ทางจิตวิทยาได้พบว่าหลังจากคนล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายครั้งที่ 1 เขาจะตั้งครั้งต่อไปให้ต่ำลงเพราะกลัวความล้มเหลว

4. ขวัญ เรื่องขวัญและกำลังใจมีความสำคัญแต่ถ้าได้รับมากเกินไปก็ไม่ช่วยให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นเพราะพนักงานที่มีความสุขไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่มีประสิทธิภาพเสมอไปแต่ขวัญและกำลังใจทำให้ค่าใช้จ่ายของบริษัทลดลงได้แต่เป็นทางอ้อมมากกว่าทางตรงเช่นบรรยากาศในการทำงานดี

สำหรับการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์มาใช้ประกอบในการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาในกิจกรรมด้านต่างๆ แม้จะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปก็ตาม การที่นักศึกษามีการเข้าร่วมในกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไปนั้น ก็เพราะว่ามนุษย์มีแรงจูงใจหรือความต้องการแตกต่างกันในการเข้าร่วม จากสาเหตุนี้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจในการทำวิจัยว่าทำไมนักศึกษาถึงเข้าร่วมกิจกรรมยามว่างจากการเรียน และมักร่วมกิจกรรมใดมากที่สุดตามที่ต้องการ และนักศึกษาที่มักไม่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นมาจากสาเหตุใด ประกอบกับผู้วิจัยได้มีโอกาสปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนักศึกษาจึงมีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจโดยสามารถแบ่งได้ดังนี้

1) แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการติดต่อสัมพันธ์ แรงจูงใจในด้านนี้เป็นแรงกระตุ้นความต้องการทางสังคม (Social need) ตามทฤษฎีของ Maslow นั่นเอง ในส่วนทฤษฎีของ McClelland ก็เรียกว่าความต้องการมีความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ที่ต้องการความอบอุ่น ความเป็นมิตร คล้ายกับ ความต้องการมีความสัมพันธ์ ในทฤษฎี ERG ของ Alderfer

2) แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในด้านนี้เป็นแรงกระตุ้นความต้องการด้านความสำเร็จ (Need for Achievement) คือการที่จะทำสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนหวัง ซึ่ง McClelland พบว่ามนุษย์จะมีระดับความต้องการด้านความสำเร็จแตกต่างกัน ส่วนทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg คือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกพอใจในด้านการพัฒนาได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Edwin A. Locke การตั้งเป้าหมายในการทำงาน เนื่องมาจากสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในการทำงาน ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom การจูงใจเป็นผลลัพธ์จากการให้หลักเหตุผลซึ่งบุคคลที่ได้รับการแรงจูงใจในระดับที่เขาเชื่อว่า ความพยายามทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ ทฤษฎีความเสมอภาคของ J. Stacy Adams การจูงใจจะสามารถเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์การได้รับรู้ถึงความเสมอภาคในการที่จะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

3) แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการประกอบอาชีพ แรงจูงใจในด้านนี้เป็นแรงกระตุ้นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic needs) อาชีพเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิต จะต้องได้รับการตอบสนองและเป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security needs or Safety Needs) รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ ตามทฤษฎีของ Maslow เช่น นักศึกษาสามารถนำความรู้และประสบการณ์ในการร่วมทำกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในการประกอบ

อาชีพได้เมื่อเรียนสำเร็จแล้ว และทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg คือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกพอใจในด้านการพัฒนาเพื่อไปประกอบอาชีพ

4) แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการช่วยเหลือสังคม แรงจูงใจในด้านนี้เป็นแรงกระตุ้นความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self actualization Needs) เช่น การที่นักศึกษาได้ออกค่ายอาสาพัฒนาชนบท หรือได้ทำกิจกรรมที่บ้านเด็กกำพร้า นับเป็นความภูมิใจในการมีส่วนร่วมทำประโยชน์เพื่อคนอื่นในสังคม ทำให้ได้รับคำชมเชย การยกย่องสรรเสริญ เป็นการพิสูจน์ตนเองว่ามีความสามารถในการทำกิจกรรมใดๆจนประสบความสำเร็จที่ปรารถนาไว้ตามทฤษฎีขั้นที่ 5 ของ Maslow

5) แรงจูงใจในการส่งผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการจัดการอำนวยความสะดวก จากทางมหาวิทยาลัยหรือจากทางคณะฯ ปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านนี้เป็นปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดีและในบางโอกาสถือเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหารจัดการกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาไม่ปิดกั้นความต้องการ ตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg นั้นเอง และทฤษฎีการเสริมแรง ของ Schermerhorn, Hunt and Osborn การเสริมแรงจะมีทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็จะสามารถเพิ่มพลังการตอบโต้และทำให้เกิดการทำซ้ำมีมากขึ้น

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ผลงาน
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> - ทฤษฎีแรงจูงใจจากความสำเร็จของ McClelland - ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดย Abraham H. Maslow - ทฤษฎีERG ของ Alderfer
2. ด้านการพัฒนาตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> - ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg - ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Edwin A. Look - ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom - ทฤษฎีความเสมอภาคของ J. Stacy Adams - ทฤษฎีแรงจูงใจจากความสำเร็จของ McClelland

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ผลงาน
3. ด้านการประกอบอาชีพ	- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg - ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดย Abraham H. Maslow
4. ด้านการช่วยเหลือสังคม	- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์โดย Abraham H. Maslow
5. ด้านการจัดการอำนาจความสะดวก	- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg - ทฤษฎีการเสริมแรง ของ Schermerhorn, Hunt and Osborn

2.2 ข้อมูลคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลเริ่มต้นขึ้นจากโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกของประเทศไทย และเป็นโรงเรียนทางการแพทย์ที่เก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย ต่อมาจึงกลายเป็นมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์

และต่อมาในปี พ.ศ. 2512 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม "มหิดล" อันเป็นพระนามของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อมหาวิทยาลัยแทนชื่อมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์เดิม

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นคณะที่เกิดขึ้นใหม่ในปี พ.ศ. 2552 ซึ่งเดิมนั้นเป็นสาขาวิชาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์และสำนักคอมพิวเตอร์ โดยทำงานร่วมกันในการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ในปัจจุบัน ความต้องการผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีเพิ่มมากขึ้นกว่าในสมัยก่อน และความต้องการทั้งภาคทฤษฎีและหลักการปฏิบัติ ดังนั้นภารกิจหลักของคณะ ICT คือการผลิตนักวิทยาศาสตร์ด้านคอมพิวเตอร์และผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความสามารถมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความชำนาญในวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นอย่างดี บัณฑิตจะมีความเชี่ยวชาญทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูล ระบบเชิงฉลาด ระบบเครือข่ายสื่อสาร การวิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาระบบ ระบบธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสื่อหลายแบบ รวมถึงการออกแบบและพัฒนาซอฟต์แวร์เชิงประยุกต์

2. เพื่อผลิตบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล และสามารถแข่งขันกับผู้ที่จบจากมหาวิทยาลัยชั้นนำจากต่างประเทศได้

3. เพื่อส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (หลักสูตรนานาชาติ) มีทั้งหมด 4 สาขาวิชา ประกอบด้วย วิทยาการคอมพิวเตอร์ (Computer Science), ระบบฐานข้อมูล และระบบเชิงปัญญา (Database and Intelligence Systems), ระบบสื่อผสม (Multimedia Systems) และระบบ ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ (E-Business Systems) นักศึกษาของคณะ ICT จะได้รับพื้นฐานและความรู้ต่างๆเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม และด้วยการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ จึงทำให้บัณฑิตมีความรู้ความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี และสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

ในปัจจุบันคอมพิวเตอร์กลายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในชีวิตคนเรา ไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งอื่นๆ อีกมากมายที่มนุษย์เรานำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้าไปรวมด้วย เป้าหมายที่สำคัญของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารคือการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งด้านการเรียนการสอนและการทำวิจัย ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หลักสูตรของทางคณะจะฝึกสอนนักศึกษาให้รู้จักคิดสร้างสรรค์ พัฒนาคำรู้ความสามารถและคิดค้นงานวิจัยที่จะมีประโยชน์เพื่อนำไปพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยคณะ ICT มหาวิทยาลัยมหิดล มีทั้งหลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก โดยหลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากลของ IEEE และ ACM

เกณฑ์การสำเร็จการศึกษา

1. นักศึกษาต้องศึกษารายวิชาต่าง ๆ ตามโครงสร้างหลักสูตร โดยมีจำนวนหน่วยกิตรวมศึกษาตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 140 หน่วยกิต ประกอบด้วยหมวดวิชาศึกษาทั่วไปไม่น้อยกว่า 47 หน่วยกิต หมวดวิชาเฉพาะไม่น้อยกว่า 87 หน่วยกิต และหมวดวิชาเลือกเสรีไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

2. นักศึกษาต้องทำโครงการงานวิจัยระดับปริญญาตรีให้เสร็จสมบูรณ์ และผ่านการประเมินผลของอาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการโครงการงาน

3. นักศึกษาต้องได้แต้มระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 2.00

ในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มีหลักสูตรแบบ ก และ แบบ ข ซึ่งแต่ละหลักสูตรนี้มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร 40 หน่วยกิต แบ่งเป็น วิชาบังคับ 25 หน่วยกิต วิชาเลือกเสรี 3-9 หน่วยกิต

โดยสามารถเลือกทำวิทยานิพนธ์หรือสารานิพนธ์ และสอบ Comprehensive Examination เพื่อจบการศึกษาได้

- สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ (แผน ก)
หมวดวิชาบังคับ 25 หน่วยกิต
หมวดวิชาเลือก ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต
วิทยานิพนธ์ 12 หน่วยกิต
- สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ (แผน ข)
หมวดวิชาบังคับ 25 หน่วยกิต
หมวดวิชาเลือก ไม่น้อยกว่า 9 หน่วยกิต
สารานิพนธ์ 6 หน่วยกิต

กิจกรรมของนักศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทางมหาวิทยาลัยได้ให้การสนับสนุน โดยปกตินักเรียนจะต้องมีชั่วโมงกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมทักษะความรู้ เป็นประสบการณ์และเป็นการผ่อนคลาย และยังเป็นโอกาสที่ดีสำหรับนักศึกษาที่จะได้แสดงความสามารถทั้งทักษะต่างๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทัศนคติ โดยกิจกรรมต่าง ๆ นั้นมีทั้งที่ทางมหาวิทยาลัยและจากนักศึกษาเป็นผู้ทำกิจกรรมนั่นเอง กิจกรรมส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่ทำประโยชน์ให้สังคม, กิจกรรมทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมเพื่อความบันเทิงและสันทนาการ, กิจกรรมด้านกีฬาและกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์
4. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของประเทศ
5. เพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพที่แข็งแรงและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
6. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำได้
7. เพื่อส่งเสริมชื่อเสียงและเกียรติยศของมหาวิทยาลัย

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆก็ตาม นักศึกษาแต่ละคนจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองด้วยความสมัครใจ ในกิจกรรมเหล่านี้ถือเป็นเรื่องเป็นโอกาสที่ดีสำหรับนักศึกษาที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์และมีผลดีแก่ตัวนักศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมจะทำให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ที่ดี ได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมต่างๆ และคุณสมบัติของผู้ร่วมกิจกรรมคนอื่นๆ รวมถึงตัวของนักศึกษาเอง สิ่งนี้เป็นการสร้างโอกาสสำหรับตนเองในการพัฒนาตนให้มีความเป็นผู้นำและมีส่วนช่วยเหลือในสังคม

กิจกรรมของนักศึกษา

ในส่วนของกิจกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากกิจกรรมทางด้านวิชาการแล้ว ยังมีกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาตนเองและช่วยเหลือสังคม โดยให้วันหยุดในช่วงบ่ายเป็นช่วงที่ว่างจากการเรียนและให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ นักศึกษาจะมีโอกาสแสดงทักษะฝีมือและศีลธรรมของตนได้อย่างเต็มที่ กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีสโมสรนักศึกษา สถานักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผู้จัดกิจกรรม มีกลุ่มกิจกรรม / ชมรม ทั้งหมด 42 กลุ่ม นักศึกษาที่สนใจสามารถสมัครเข้ากลุ่มกิจกรรมได้ด้วยตนเอง

กิจกรรมเพื่อสังคม

ชมรมอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ชมรมรักสุขภาพ, ชมรมพัฒนาชนบท, ชมรมอาสา, ชมรมศึกษา, ชมรม Rotaract และชมรมชาวหอ

กิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม

ชมรมมุสลิม, ชมรมชาวเหนือ, ชมรมชาวอีสาน, ชมรมเดินลีลาศ, ชมรมชาวพุทธ, ชมรมทักษิณสัมพันธ์, ชมรมชาวคริสต์, ชมรมชาวคาทอลิก, ชมรม For U, ชมรมนักพูด, ชมรมถ่ายภาพและชมรมประสานเสียง

กิจกรรมด้านกีฬา

ชมรมกรีฑา, ชมรมว่ายน้ำ, ชมรมซอฟบอลและเบสบอล, ชมรมเทนนิส, ชมรมบิงปอง, ชมรมแบดมินตัน, ชมรมฟุตบอลล, ชมรมยิงปืน, ชมรมยูโด, ชมรมรักบี้, ชมรมวอลเลย์บอล, ชมรมมวย, ชมรมกอล์ฟ, ชมรมแอโรบิก, ชมรมเทควันโด, ชมรมพายเรือและชมรมขี่ม้า

กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม

กิจกรรมการช่วยเหลือสังคมนี้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่ทางมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน โดยกิจกรรมนี้ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนรู้การอดทนและการแบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่น โดยให้นักศึกษานำสิ่งของไปบริจาคในสถานที่ที่เดือดร้อนหรือสถานที่ซึ่งห่างไกลจากความเจริญ และกิจกรรมนี้ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น

กิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรมและกิจกรรมนันทนาการ

ในสภาพสังคมปัจจุบันประสบปัญหาต่างๆมากมาย ที่ทำให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อความเป็นอยู่ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมอันดีงามต่างๆรวมถึงคุณธรรมศีลธรรม ให้แพร่หลาย มหาวิทยาลัยมหิดลมีการส่งเสริมการทำวิจัยและการศึกษาเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมไทย สภาพแวดล้อมในสังคม โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างมหาวิทยาลัยของไทยกับมหาวิทยาลัยของต่างชาติ

กิจกรรมนันทนาการได้จัดตั้งขึ้นสำหรับนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้ใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรม ส่วนหนึ่งของกิจกรรมต่างๆ ช่วยให้ผู้รู้สึกสนุกสนานและรู้สึกผ่อนคลายจากการเรียนและทำงาน กิจกรรมที่กล่าวมานี้ ประกอบด้วย

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุบุตร ฟาร์มขาว (2525: 84-87) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านวิชาการ ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านกีฬาและด้านนันทนาการ พบว่าอาจารย์และนักศึกษามีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการมากที่สุด รองลงมากิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านบำเพ็ญประโยชน์ ด้านกีฬาและด้านนันทนาการ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเพศและระดับการศึกษาของนักศึกษาพบว่านักศึกษาชายมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่านักศึกษาหญิง ยกเว้นกิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์ที่นักศึกษาชายและนักศึกษาหญิงมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหาต่างๆพบว่า ขาดอาจารย์ที่มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการจัดกิจกรรม ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณจากวิทยาลัย ขาดการสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และนักศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม

สาคร ผลกล้วย(2529: 74-76) ได้ศึกษาทัศนะของอาจารย์และนิสิตนักศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษาที่มีต่อกิจกรรมนิสิตนักศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมกิจกรรมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านบำเพ็ญประโยชน์ และด้านกีฬา โดยถือว่ากิจกรรมนักศึกษาทุกด้านมีความสำคัญในการส่งเสริมคุณลักษณะของนิสิตนักศึกษาให้เท่าเทียมกัน และกิจกรรมด้านกีฬาควรจัดเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยและพัฒนานุคลิกภาพ มิใช่เพื่อการแข่งขันแต่เพียงอย่างเดียว

นลินี กิติเวชกุล (2533: 104) ได้ศึกษาการรับรู้ การเข้าร่วม และความคิดเห็นต่อกิจกรรมนิสิต ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความคิดเห็นของนิสิตที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านเวลาเรียน จนไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมและลักษณะของกิจกรรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของนิสิต

สุพรรณิ อินทรบุญสม (2551: 83) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษาที่อยู่ในระดับชั้นปีที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ด้านการช่วยเหลือสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการประกอบอาชีพ ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา

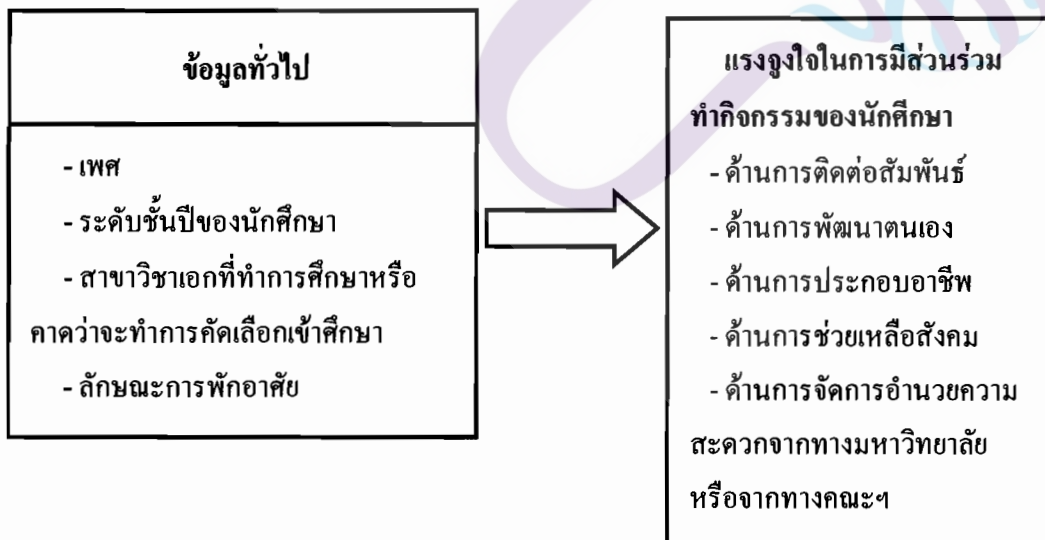
จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



3.2 ประชากร และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่กำหนดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 726 คน ประจำปี 2552

ประกอบด้วย

1. นักศึกษาชั้นปีที่ 1	จำนวน	199 คน
2. นักศึกษาชั้นปีที่ 2	จำนวน	180 คน
3. นักศึกษาชั้นปีที่ 3	จำนวน	169 คน
4. นักศึกษาชั้นปีที่ 4	จำนวน	178 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ได้ผลลัพธ์เท่ากับ 257.90 ผู้วิจัยจึงได้สุ่มตัวอย่างแบบสอบถามเป็นจำนวน 258 คน

สูตร	$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$	
เมื่อ	n	= ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	= ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	= ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัย ได้ปรับใช้จากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้วและบางส่วน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากสุพรรณิ อินทรบุญสม และได้จากการค้นคว้าจากเอกสารวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปีของนักศึกษา สาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษาหรือคาดว่าจะทำการคัดเลือกเข้าศึกษา และลักษณะที่พักอาศัย

2. เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษา ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคม และด้านการจัดการอำนวยความสะดวกจากทางมหาวิทยาลัยหรือจากทางคณะฯ การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยใช้ Likert's scale เป็นมาตรวัด ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการวัดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ดังนี้ (Best, 1981)

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50- 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50- 4.49	หมายถึง	แรงจูงใจมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50- 3.49	หมายถึง	แรงจูงใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50- 2.49	หมายถึง	แรงจูงใจน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00- 1.49	หมายถึง	แรงจูงใจน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่า ตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ราย จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (item analysis) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีการของ Cronbach ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้สัมประสิทธิ์อัลฟ่าได้เท่ากับ 0.768

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. โดยการศึกษาจากทฤษฎี แนวคิด เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ในระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2552 ถึงวันที่ 11 มกราคม 2553 โดยได้แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 258 คน
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โปรแกรม SPSS (Statistical Package of Social Science) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง และแปลผลโดยการบรรยายตามลำดับ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้ตอบคำถามทั้งหมด 258 ชุด มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package of Social Science)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 2. ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคม และด้านการจัดการอำนวยความสะดวกจากทางมหาวิทยาลัยหรือจากทางคณะฯ
 3. ใช้ทดสอบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา จำแนกตามเพศโดยการทดสอบ t-test ส่วนตัวแปร ระดับชั้นปีของนักศึกษา ด้านสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา และด้านลักษณะการพักอาศัย ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และค่า F - test ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาจำนวน 258 คน โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคม และด้านการจัดการอำนวยความสะดวกจากทางมหาวิทยาลัยหรือจากทางคณะฯ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม นักศึกษาของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ ระดับชั้นปีของนักศึกษา สาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษาคาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา และลักษณะการพักอาศัยโดยนำเสนอข้อมูลเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

- 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป
- 4.2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม
- 4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในแต่ละด้านในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ระดับชั้นปีของนักศึกษา สาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษาคาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา และลักษณะการพักอาศัยดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	131	50.78
หญิง	127	49.22
รวม	258	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นนักศึกษาชายมากที่สุดร้อยละ 50.78 และเป็นนักศึกษาหญิงร้อยละ 49.22

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาด้านระดับชั้นปี ของนักศึกษา

ระดับชั้นปีของนักศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1	70	27.13
กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2	69	26.74
กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3	62	24.03
กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4	57	22.09
รวม	258	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 มากที่สุด ร้อยละ 27.13 รองลงมา กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 26.74 กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 24.03 และอันดับสุดท้ายกำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 22.09

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาด้านสาขาวิชาเอก ที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา

สาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาการคอมพิวเตอร์	52	20.16
ระบบฐานข้อมูลและระบบเชิง ปัญญา	60	23.26
ระบบสื่อผสม	62	24.03
ระบบธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์	84	32.56
รวม	258	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นนักศึกษาสาขาวิชาเอกหรือคาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษาระบบธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด ร้อยละ 32.56 รองลงมา เป็นสาขา

ระบบสื่อผสม ร้อยละ 24.03 ระบบฐานข้อมูลและระบบเชิงปัญญา ร้อยละ 23.26 และอันดับสุดท้าย เป็นสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 20.16

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาด้านลักษณะการ พักอาศัย

ลักษณะการพักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
พักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา	145	56.20
พักอาศัยอยู่กับญาติ	40	15.50
พักอาศัยอยู่หอพักเพียงลำพัง	21	8.14
พักอาศัยอยู่หอพักกับเพื่อน	52	20.16
รวม	258	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีลักษณะการพักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา มากที่สุด ร้อยละ 56.20 รองลงมา พักอาศัยอยู่หอพักกับเพื่อน ร้อยละ 20.16 พักอาศัยอยู่กับญาติ ร้อยละ 15.50 และอันดับสุดท้าย พักอาศัยอยู่หอพักเพียงลำพัง ร้อยละ 8.14

4.2 ผลการศึกษาระดับแรงงูใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจ โดยรวมทุกด้าน

แรงงูใจด้านต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับแรงงูใจ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.04	0.50	ระดับมาก
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.10	0.54	ระดับมาก
ด้านการประกอบอาชีพ	3.77	0.64	ระดับมาก
ด้านการช่วยเหลือสังคม	4.42	0.58	ระดับมาก
ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก	4.31	0.66	ระดับมาก
รวม	4.13	0.38	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ในภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการช่วยเหลือสังคมสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 รองลงมา ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย 4.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 และอันดับสุดท้าย ด้านการประกอบอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.77 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
มีโอกาสดแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.11	0.65	ระดับมาก
ได้ร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในโอกาสต่างๆ	4.00	0.59	ระดับมาก
มีโอกาสดได้เผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจากการเข้าร่วมทำกิจกรรม	4.05	0.65	ระดับมาก
เกิดการเรียนรู้ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี	3.99	0.63	ระดับมาก
เกิดความสามัคคีภายในหมู่คณะ	4.03	0.67	ระดับมาก
รวม	4.04	0.50	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ในภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการติดต่อสัมพันธ์ ในแต่ละข้อนั้นอยู่ในระดับมาก มีโอกาสดแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองลงมา

มีโอกาสได้เผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจากการเข้าร่วมทำกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เกิดความสามัคคีภายในหมู่คณะ ค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ได้ร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในโอกาสต่างๆ ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 อันดับสุดท้าย เกิดการเรียนรู้ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี ค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
ได้รับความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมนอกจากการเรียนในห้องเรียน	4.16	0.63	ระดับมาก
มีโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย	4.12	0.63	ระดับมาก
ทำให้รู้จักตนเองและฝึกความอดทนในตัวเองให้เกิดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.14	0.66	ระดับมาก
มีโอกาสดัดแปลงความสามารถและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	4.05	0.63	ระดับมาก
สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	4.05	0.70	ระดับมาก
รวม	4.10	0.54	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ในภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการพัฒนาตนเอง ในแต่ละข้อนั้นอยู่ในระดับมาก ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมนอกจากการเรียนในห้องเรียน ค่าเฉลี่ย 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมา ทำให้รู้จักตนเองและฝึกความอดทนในตัวเองให้เกิดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 มีโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และอันดับสุดท้าย มี 2 ข้อ มีโอกาสแสดงความสามารถและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจด้านการประกอบอาชีพ

ด้านการประกอบอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
ได้รับความรู้ และฝึกทักษะเพิ่มเติมในการประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ	3.80	0.69	ระดับมาก
มีโอกาสนในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการวางตัวในสังคม	3.81	0.70	ระดับมาก
สร้างความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือกันในอนาคต	3.74	0.73	ระดับมาก
ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ที่หลากหลายด้วยกัน	3.76	0.75	ระดับมาก
สามารถพัฒนาความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปต่อยอดเชิงพาณิชย์	3.76	0.81	ระดับมาก
รวม	3.77	0.64	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการประกอบอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการประกอบอาชีพในแต่ละข้อนั้นอยู่ในระดับมาก มีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพเพื่อการวางตัวในสังคม ค่าเฉลี่ย 3.81 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 รองลงมา ได้รับความรู้ และฝึกทักษะเพิ่มเติมในการประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ลำดับที่สามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อ ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ที่หลากหลายด้วยกัน ค่าเฉลี่ย 3.76 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 สามารถพัฒนาความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ ค่าเฉลี่ย 3.76 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 และอันดับสุดท้าย สร้างความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือกันในอนาคต ค่าเฉลี่ย 3.74 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจด้านการช่วยเหลือสังคม

ด้านการช่วยเหลือสังคม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
ได้ร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อส่วนรวม	4.40	0.70	ระดับมาก
เกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	4.39	0.70	ระดับมาก
ได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส	4.37	0.68	ระดับมาก
มีโอกาสนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม	4.45	0.61	ระดับมาก
ได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้แก่ชุมชนและสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย	4.50	0.61	ระดับมาก
รวม	4.42	0.58	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการช่วยเหลือสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการช่วยเหลือสังคมในแต่ละข้อนั้นอยู่ในระดับมาก ได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้แก่ชุมชนและสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 4.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 รองลงมา มีโอกาสนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ค่าเฉลี่ย 4.45 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ได้ร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อส่วนรวม ค่าเฉลี่ย 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ค่าเฉลี่ย 4.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และอันดับสุดท้าย ได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ค่าเฉลี่ย 4.37 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจด้านการจัดการอำนวยการ
ความสะอาด

ด้านการจัดการอำนวยการความสะอาด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
สถานที่ในการทำกิจกรรมมีอย่างเพียงพอ	4.29	0.73	ระดับมาก
อุปกรณ์ให้ยืมมีตามความต้องการ	4.28	0.74	ระดับมาก
มีระเบียบขั้นตอนจัดกิจกรรมที่ไม่ซับซ้อน	4.26	0.73	ระดับมาก
งบประมาณเพียงพอในการจัดกิจกรรม	4.37	0.72	ระดับมาก
มีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาที่เพียงพอ	4.34	0.75	ระดับมาก
รวม	4.31	0.66	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการจัดการอำนวยการความสะอาด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการจัดการอำนวยการความสะอาดในแต่ละข้อนั้นอยู่ในระดับมาก งบประมาณเพียงพอในการจัดกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 4.37 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 รองลงมา มีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาที่เพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 สถานที่ในการทำกิจกรรมมีอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 อุปกรณ์ให้ยืมมีตามความต้องการ ค่าเฉลี่ย

4.28 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และอันดับสุดท้าย มีระเบียบขั้นตอนจัดกิจกรรมที่ไม่ซับซ้อน ค่าเฉลี่ย 4.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในแต่ละด้านในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม

ตารางที่ 4.11 ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาจากด้านต่างๆ โดยเปรียบเทียบจากเพศ

ระดับแรงจูงใจในแต่ละด้าน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	sig
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ชาย	3.9206	.53013	-3.819	.000
	หญิง	4.1543	.44806	-3.829	.000
ด้านการพัฒนาตนเอง	ชาย	4.0000	.56840	-3.149	.002
	หญิง	4.2094	.49625	-3.156	.002
ด้านการประกอบอาชีพ	ชาย	3.7405	.61052	-.824	.003
	หญิง	3.8063	.67233	-.823	.003
ด้านการช่วยเหลือสังคม	ชาย	4.3466	.63042	-2.064	.003
	หญิง	4.4945	.51259	-2.071	.004
ด้านการจัดการอำนาจความสะอาด	ชาย	4.1481	.75918	-3.979	.000
	หญิง	4.4677	.50093	-4.003	.000
รวม	ชาย	4.0311	.43114	-4.248	.000
	หญิง	4.2265	.29182	-4.273	.000

จากตารางที่ 4.11 พบว่า จากนักศึกษาทั้งหมด 258 คนเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในด้านการติดต่อสัมพันธ์ เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9206 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53013 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1543 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44806 ด้านการพัฒนาตนเอง เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0000 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56840 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2094 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49625 ด้านการประกอบอาชีพ เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7405 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61052 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8063 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67233 ด้านการช่วยเหลือสังคม เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3466 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63042 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4945 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51259 และด้านการจัดการอำนวยความสะดวก เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1481 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75918 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4677 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50093 รวมค่าเฉลี่ยของเพศชายเท่ากับ 4.0311 รวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานชาย เท่ากับ .43114 รวมค่าเฉลี่ยของเพศหญิงเท่ากับ 4.2265 รวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหญิง เท่ากับ .29182

จากนักศึกษาทั้งหมด 258 คน โดยภาพรวมเพศชายมีค่า t เท่ากับ -4.248 และมีค่า sig เท่ากับ .000 และเพศหญิงมีค่า t เท่ากับ -4.273 และมีค่า sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือสังคม ไม่แตกต่างกัน ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแรงจูงใจด้านการติดต่อสัมพันธ์ เพศชายค่า t เท่ากับ -3.819 และค่า sig เท่ากับ .000 และเพศหญิง มีแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่า t เท่ากับ -3.829 และค่า sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาตนเอง เพศชายค่า t เท่ากับ -3.149 และค่า sig เท่ากับ .002 และเพศหญิง มีแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ค่า t เท่ากับ -3.156 และค่า sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ เพศชายค่า t เท่ากับ -.824 และค่า sig เท่ากับ .003 และเพศหญิง มีแรงจูงใจ ด้านการประกอบอาชีพ ค่า t เท่ากับ -.823 และค่า sig เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการ

ประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือสังคม เพศชายค่า t เท่ากับ -2.064 และค่า sig เท่ากับ $.003$ และเพศหญิง มีแรงจูงใจ ด้านการช่วยเหลือสังคมค่า t เท่ากับ -2.071 และค่า sig เท่ากับ $.004$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการช่วยเหลือสังคม ไม่แตกต่างกัน ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก เพศชายค่า t เท่ากับ -2.064 และค่า sig เท่ากับ $.003$ และเพศหญิง มีแรงจูงใจ ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก ค่า t เท่ากับ -2.071 และค่า sig เท่ากับ $.004$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการจัดการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาจากด้านต่างๆ โดยเปรียบเทียบจากระดับชั้นปีการศึกษา

ระดับแรงจูงใจในแต่ละด้าน	F	sig
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.339	.797
ด้านการพัฒนาตนเอง	.543	.653
ด้านการประกอบอาชีพ	.517	.671
ด้านการช่วยเหลือสังคม	.296	.828
ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก	.146	.932
รวม	.243	.866

จากตารางที่ 4.12 พบว่า จากนักศึกษาทั้งหมด 258 คน โดยภาพรวมมีค่า F เท่ากับ $.243$ และมีค่า sig เท่ากับ $.866$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือระดับชั้นปีที่ทำการศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือสังคม แตกต่างกัน ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาระดับชั้นปีที่ทำการศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการจัดการอำนวยความสะดวกเป็นอันดับสูงสุด ค่า F เท่ากับ $.146$ และค่า sig เท่ากับ $.932$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือระดับชั้นปีที่ทำการศึกษามีแรงจูงใจด้านการจัดการอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน รองลงมา ด้านการช่วยเหลือสังคม ค่า F เท่ากับ $.296$ และค่า sig เท่ากับ $.828$ ซึ่งมากกว่าระดับ

นัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือระดับชั้นปีที่ทำการศึกษา มีแรงจูงใจด้าน การช่วยเหลือสังคมแตกต่างกัน การติดต่อสัมพันธ์ ค่า F เท่ากับ .339 และค่า sig เท่ากับ .797 ซึ่ง มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือระดับชั้นปีที่ทำการศึกษา มีแรงจูงใจด้าน การติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ ค่า F เท่ากับ .517 และค่า sig เท่ากับ .671 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือระดับชั้นปีที่ ทำการศึกษา มีแรงจูงใจด้าน การประกอบอาชีพแตกต่างกัน และด้านการพัฒนาตนเอง ค่า F เท่ากับ .543 และค่า sig เท่ากับ .653 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก กล่าวคือระดับชั้นปีที่ทำการศึกษา มีแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาจากด้านต่างๆ โดยเปรียบเทียบ จากสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา

ระดับแรงจูงใจในแต่ละด้าน	F	sig
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.752	.003
ด้านการพัฒนาตนเอง	.130	.942
ด้านการประกอบอาชีพ	2.001	.114
ด้านการช่วยเหลือสังคม	5.169	.002
ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก	4.566	.004
รวม	4.412	.005

จากตารางที่ 4.13 พบว่า จากนักศึกษาทั้งหมด 258 คน โดยภาพรวมมีค่า F เท่ากับ 4.412 และมีค่า sig เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐาน หลักกล่าวคือสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะ เลือกเข้าทำการศึกษา มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการพัฒนาตนเองมีค่า F เท่ากับ .130 และมีค่า sig เท่ากับ .942 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน หลักกล่าวคือสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ มีค่า F เท่ากับ 2.001 และ มีค่า sig เท่ากับ .114 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือ

สาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการประกอบอาชีพแตกต่างกัน ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก มีค่า F เท่ากับ 4.566 และมีค่า sig เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการจัดการอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่า F เท่ากับ 4.752 และมีค่า sig เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือสังคม มีค่า F เท่ากับ 5.169 และมีค่า sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษามีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการช่วยเหลือสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาจากด้านต่างๆ โดยเปรียบเทียบจากลักษณะการพักอาศัย

ระดับแรงจูงใจในแต่ละด้าน	F	sig
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	1.106	.347
ด้านการพัฒนาตนเอง	.361	.781
ด้านการประกอบอาชีพ	1.241	.295
ด้านการช่วยเหลือสังคม	2.433	.066
ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก	4.127	.007
รวม	2.311	.077

จากตารางที่ 4.14 พบว่า จากนักศึกษาทั้งหมด 258 คน โดยภาพรวมมีค่า F เท่ากับ 2.311 และมีค่า sig เท่ากับ .077 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือลักษณะการพักอาศัยมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาลักษณะการพักอาศัยมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมด้านการพัฒนาตนเอง ค่า F เท่ากับ .361 และมีค่า sig เท่ากับ .781 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือลักษณะการพักอาศัยมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่า F เท่ากับ

1.106 และมีค่า sig เท่ากับ .347 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือลักษณะการพักอาศัยมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ ค่า F เท่ากับ 1.241 และมีค่า sig เท่ากับ .295 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือลักษณะการพักอาศัยมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการประกอบอาชีพแตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือสังคม ค่า F เท่ากับ 2.433 และมีค่า sig เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือลักษณะการพักอาศัยมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการช่วยเหลือสังคมแตกต่างกัน ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก ค่า F เท่ากับ 4.127 และมีค่า sig เท่ากับ .007 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลักกล่าวคือลักษณะการพักอาศัยมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการจัดการอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษา 258 คน โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการช่วยเหลือสังคม และด้านการจัดการอำนวยความสะดวกจากทางมหาวิทยาลัยหรือจากทางคณะฯ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล ในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ ระดับชั้นปีของนักศึกษา สาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษาหรือคาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา และลักษณะการพักอาศัย

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นนักศึกษาชายมากที่สุดร้อยละ 50.78 โดยกำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 มากที่สุด ร้อยละ 27.13 เป็นนักศึกษาสาขาวิชาเอกหรือคาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษา สาขาระบบธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด ร้อยละ 32.56 มีลักษณะการพักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา มากที่สุด ร้อยละ 56.20

5.1.2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม

ในภาพรวมแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในทุกๆด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38

ในภาพรวมแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

ในภาพรวมแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

ในภาพรวมแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการประกอบอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

ในภาพรวมแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการช่วยเหลือสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58

ในภาพรวมแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการจัดการอำนวยความสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในแต่ละด้านในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม

ผลการทดสอบแรงจูงใจในเรื่องเพศ โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในด้านการติดต่อสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือสังคม ไม่แตกต่างกัน และด้านการจัดการอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบแรงจูงใจในเรื่องระดับชั้นปีที่ทำการศึกษาโดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ด้านการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน ด้านการช่วยเหลือสังคม แตกต่างกัน และด้านการจัดการอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน

ผลการทดสอบในเรื่องสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะเลือกเข้าทำการศึกษาโดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบในเรื่องลักษณะการพักอาศัยโดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมแตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 อภิปรายผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

โดยภาพรวมเป็นนักศึกษาชาย และนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และมีลักษณะการพักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดามากที่สุด โดยวิเคราะห์ว่านักศึกษาชายมีความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่างๆมากกว่าผู้หญิง และนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ชั้นปีที่ 1 ซึ่งต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างศักยภาพต่างๆ แต่ยังมีข้อจำกัดเนื่องจากส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา ดังนั้นควรจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยในการเดินทางกลับบ้านได้สะดวก

5.2.2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม

ในภาพรวมระดับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้านการช่วยเหลือสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมเพื่อสังคมมีคุณประโยชน์ทำให้นักศึกษาภาคภูมิใจในการเสียสละ ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยหรือทางคณะฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมให้มากขึ้น

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในแต่ละด้านในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรม

ในภาพรวมเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากมีความสนใจในการทำกิจกรรมเหมือนกัน แต่นักศึกษาที่ศึกษาในระดับชั้นปีที่ต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมแตกต่างกัน อาจมาจากทัศนคติเมื่อมีภาระในการเรียนมากขึ้นอาจเสียสละเวลาในการทำกิจกรรมน้อยลง นักศึกษาสาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษาคณะต่างกันมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมแตกต่างกัน โดยอาจมาจากแนวคิดและวิธีการเรียนที่ต่างกันทำให้การมีส่วนร่วมแตกต่างกันไป และลักษณะการพักอาศัย โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมแตกต่างกัน โดยนักศึกษาที่พักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา อาจไม่สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมเนื่องจากกิจกรรมมักจัดช่วงหลังเลิกเรียน ทางผู้ปกครองเลยอาจเกรงกลัวด้านความปลอดภัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 ควรจัดกิจกรรมด้านการช่วยเหลือสังคมเพื่อปลูกฝังความมีคุณธรรมและจริยธรรมและความเสียสละเพื่อสาธารณะและตรงตามความต้องการของนักศึกษามากที่สุดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

5.3.1.2 ควรจัดกิจกรรมที่เอื้ออำนวยความสะดวก ด้านวันที่จัดกิจกรรมและระยะเวลา ในการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้สะดวกหลังเลิกเรียนหรือให้ขออนุญาตจากผู้ปกครองทุกครั้งเพื่อได้รับทราบในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

5.3.1.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาโดยมีแบบสอบถามจากผู้นำนักศึกษาที่มีหน้าที่จัดโครงการเพื่อทราบข้อจำกัดและแรงจูงใจในการจัดกิจกรรมต่างๆ

5.3.2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยมหิดลในทุกวิทยาเขตเพื่อรับทราบปัจจัยที่อาจแตกต่างกัน

5.3.2.3 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยสิ่งแวดล้อมอื่นๆให้ครบถ้วนในด้านแรงจูงใจเพื่อทราบข้อเท็จจริงในการประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม





บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

ชาญชัย อาจันต์สมาจารย์. (2535). **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.
 ชงนงกรณ์ กุลตาลบุตร. (2546). **แนวคิดและสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน**. กรุงเทพมหานคร :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รานนการพิมพ์.
 พิทยา บวรวัฒนา. (2546). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). **แรงจูงใจในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนโตร์.
 เมธี ปิณฑนนันท์. (2525). **ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระ
 จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ราชบัณฑิตสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน 2542**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
 อักษรเจริญ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

วิทยา ดำนัธรังกุล. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : เชิร์ด เอ็ดดูเคชั่น.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530). **งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา**. กรุงเทพมหานคร :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและ
 ไชเท็คซ์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2529. **ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร :
 อักษรบัณฑิต.

สุชา จันทรเอม. (2539). **จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สุพรรณณี อินทรบุญสม. (2551). **แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษา มหาวิทยาลัย
 रामคำแหง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำเนาวั ขจรศิลป์. (2537). **มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1 : พื้นฐานและบริการนักศึกษา**.
 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2533). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ. ศูนย์การพิมพ์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สร้อยตระกูล (ตีวนานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวีและคณะ. (2544). การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารอื่นๆ

- ธนายุส นาคเพ็ชร์. (2539). การเสริมสร้างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบทั่วไป. ภาคนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- พวงเพชร วงศ์เยี่ยมย่อง. (2543). ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขา
รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รวีรัตน์ เกษมศรี ณ อยุธยา. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุ
โทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาพัฒนาสังคม.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิทยานิพนธ์

- กรกช ศิริ. (2536). การศึกษาปัญหาและความต้องการของนิสิตเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิต.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขา
การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จารุบุตร ฟาร์มขาว. (2525). การจัดกิจกรรมนันทนาการของวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นลินี กิติเวชกุล. (2533). การรับรู้ การเข้าร่วม และความคิดเห็นต่อกิจกรรมนิสิตของนิสิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาและการแนะ
แนว. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สาคร ผลกล้าวย. (2529) . **ทัศนะของอาจารย์และนิสิตต่อกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

- Beach, Dale S. (1965). **Personnel: The Management of people at work.** New York: The Mac millan.
- Frederick, Robert W. (1969). **The Third Curriculum : Student Activities in American Education.**New York: Appleton Century Craft.
- Good, Cater V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McCraw – Hill.
- Jennifer M. Gerge, Gareth R. Jones. (2002). **Organization Behavior** (7 th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Maslow, A.H. (1970). “A Theory of Human Motivation ”. Heekmann I.L.Jr. and Huneryager, S.G. (Eds.)**Human Relations in management.** Cincinnati:South-Western.
- McShane and Von Glinow. (2003). **Organizational behavior: emerging realities for the workplace Revolution.** Boston: McGraw-Hill.
- Newstrom and Davis. (2002). **Human behavior at work: organizational behavior.** New York: McGraw-Hill.
- R.Wayne Mondy, Judith R. Gordon, Arthur Sharplin, Shane R. Premecaux. (1990). **Management and Organization Behavior.** Massachustts: Allyn and Bacon.
- Schermerhorn, Hunt and Osborn. (2003). **Organization Behavior.** New York: Wily.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับความจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. ระดับชั้นปีของนักศึกษา

() 1. กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1

() 2. กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2

() 3. กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3

() 4. กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4

3. สาขาวิชาเอกที่ทำการศึกษา/คาดว่าจะทำการเลือกเข้าศึกษา

() 1. วิทยาการคอมพิวเตอร์

() 2. ระบบฐานข้อมูลและระบบเชิงปัญญา

() 3. ระบบสื่อผสม

() 4. ระบบธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์

4. ลักษณะการพักอาศัย

() 1. พักอาศัยอยู่กับบิดาและมารดา

() 2. พักอาศัยอยู่กับญาติ

() 3. พักอาศัยอยู่หอพักเพียงลำพัง

() 4. พักอาศัยอยู่หอพักกับเพื่อน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา

กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงใน ที่ตรงกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาของท่าน

แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของนักศึกษา		ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อ	1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
1	มีโอกาสดекเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
2	ได้ร่วมทำกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในโอกาสต่างๆ					
3	มีโอกาสดำเผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจากการเข้าร่วมทำกิจกรรม					
4	เกิดการเรียนรู้ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี					
5	เกิดความสามัคคีภายในหมู่คณะ					
ข้อ	2) ด้านการพัฒนาตนเอง					
6	ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมนอกจากการเรียนในห้องเรียน					
7	มีโอกาสนในการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย					
8	ทำให้รู้จักตนเองและฝึกความอดทนในตัวเองให้เกิดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
9	มีโอกาสดำแสดงความสามารถและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่					
10	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน					

แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมนักศึกษา		ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อ	3) ด้านการประกอบอาชีพ					
11	ได้รับความรู้ และฝึกทักษะเพิ่มเติมในการประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ					
12	มีโอกาสนในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการวางตัวในสังคม					
13	สร้างความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือกันในอนาคต					
14	ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ที่หลากหลายด้วยกัน					
15	สามารถพัฒนาความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปต่อยอดเชิงพาณิชย์					
ข้อ	4) ด้านการช่วยเหลือสังคม					
16	ได้ร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อส่วนรวม					
17	เกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม					
18	ได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส					
19	มีโอกาสนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม					
20	ได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้แก่ชุมชนและสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย					
ข้อ	5) ด้านการจัดการอำนวยความสะดวก					
21	สถานที่ในการทำกิจกรรมมีอย่างเพียงพอ					
22	อุปกรณ์ให้ยืมมีตามความต้องการ					
23	มีระเบียบขั้นตอนจัดกิจกรรมที่ไม่ซับซ้อน					
24	งบประมาณเพียงพอในการจัดกิจกรรม					
25	มีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาที่เพียงพอ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายกนก แก้วเทศ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2523
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2546 ประกาศนียบัตร (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2551
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล
รางวัลและเกียรติคุณที่ได้รับ	เกียรติบัตร นายกส โมสรนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์พ.ศ.2545 เกียรติบัตร นักศึกษากิจกรรมดีเด่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์พ.ศ.2545
ทุนการศึกษาที่ได้รับ	ทุนการศึกษาสำหรับข้าราชการ พ.ศ.2551 - 2553 สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ทุนนักศึกษากิจกรรมดีเด่น พ.ศ.2543 - 2544 ทุนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯพ.ศ.2542 -2545 สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ทุนยกเว้นค่าเล่าเรียน (สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย) พ.ศ.2542 - 2545 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์