



การศึกษาระดับการรับรู้เรื่องแรงจูงใจและระบบค่านิยม เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพการทำงาน

Perception of Need-based Motivation and Work Values on the Enhancement of Productivity

มนีวรรณ ฉัตรอุทัย Maneewan Chat-Uthai¹

¹ Ph.D, รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

งานศึกษาวิจัยนี้มุ่งให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องแรงจูงใจและค่านิยมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษารวมอยู่ด้วยผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย (ECOT) จำนวน 236 คน ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระที่ใช้ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส และตำแหน่งงาน และตัวแปรตามได้แก่ แรงจูงใจ 3 ประการคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อำนาจและสัมพันธภาพ และ ค่านิยมเชิงเครื่องมือหรือวิธีการ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพและแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และค่านิยมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อาวุโส และมีความต่อมทน ขณะที่ค่านิยมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่าเพศชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงกว่าเพศหญิง ขณะที่กลุ่มอายุ 36 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มอายุ 35 ปีและต่ำกว่า ส่วนกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงกว่ากลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ขณะที่กลุ่มผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและใฝ่สัมพันธภาพสูงกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และเมื่อวิเคราะห์การรับรู้เรื่องค่านิยม พบว่า เพศชายให้ความสำคัญกับค่านิยมการเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าเพศหญิง และผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ให้ความสำคัญกับค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตและการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สูงกว่ากลุ่มการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อทำการวิเคราะห์

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีของ Pearson พบระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำและปานกลางระหว่างตัวแปร

คำสำคัญ: การรับรู้แรงจูงใจในการทำงาน, ค่านิยมในการทำงาน

ABSTRACT

This research study aims at providing empirical data base on the key concepts of Need-based motivation and instrumental work values. Target samples were 236 employees attending the workshop organized by the Employers' Confederation of Thailand. Independent factors include gender, age, working years, marital status and management position. Dependent factors are the three motivations comprising achievement, power, and affiliation needs; having the perception of work values as mediate factor.

Key findings were that needs for achievement ranked first, followed by needs for affiliation and needs for power. On the scale of work value, the respondents placed high value on politeness and humble, while the lowest on the scale was creativity and imaginative. Further mean comparisons showed that at a significant level of 0.05, men had higher needs for power than women; while needs for achievement received higher mean scores among workers with 36 years and older and workers with bachelor degree and above. Marital status showed no statistically significant difference in the mean perception. However, managerial position workers had higher needs for achievement, power, and affiliation, than operational workers. In the perception of work value, it is found that workers with bachelor degree and above rated the values of honesty higher than the ones with senior highs and lower diploma. Lower correlations were found among dependent factors. Based on this study, future empirical survey research can be conducted to further probe into other variables and target settings.

Keywords: Perceptions of Work Motivation, Work Values

บทนำ

ดังปรากฏในผลงานการวิจัยอย่างต่อเนื่องว่าการรักษาแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) มีความสัมพันธ์และส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และคงอยู่กับองค์กร (Retention) อีกทั้งทำให้ภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพลังแรงจูงใจนั้นนอกจากจะทำให้การทำงานหรือผลิตภาพเพิ่มขึ้นแล้ว ยังทำให้บรรยากาศการทำงานมีลักษณะเป็นมิตรและสร้างสรรค์ ทั้งนี้ จากการศึกษาของ Blumberg & Pringle (1982) พบว่า ปัจจัยเพิ่มพูนผลการทำงาน (Work Performance) เกิดจากตัวแปรสำคัญ 3 ตัว ได้แก่ ความสามารถในงาน (Ability) โอกาสที่จะได้ทำงานนั้น (Opportunity) และประการสุดท้ายคือ ระดับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน (Motivation) ที่เปรียบเสมือนพลังเร่งให้เกิดผลงานมากยิ่งขึ้น ประกอบกับผลการศึกษาของ Crewson (1997) และ Steers & Porter (1983) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระดับแรงจูงใจของพนักงานกับความผูกพันกับองค์กร ทำให้ประเด็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจเป็นเรื่องน่าสนใจในฐานะปัจจัยขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ มีแนวคิดทฤษฎีอย่างหลากหลายที่มุ่งหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน อาทิ ทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักกันดีว่าด้วยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) หรือแนวคิดอันเลื่องชื่อของทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) หรือระดับแรงจูงใจที่เป็นผลมาจากระดับความคาดหวัง (Vroom's Expectancy Theory) เป็นต้น ซึ่งในบรรดาทฤษฎีแรงจูงใจที่มีอยู่หลากหลายนั้น มีแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการหรือ Theory of Needs ที่พัฒนาโดย David C. McClelland ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีความต้องการอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการสัมพันธภาพ โดยเฉพาะปัจจัยเรื่องความสำเร็จนั้น ในเวลาต่อมากลายเป็นที่รู้จักกันในชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) และยังได้ถูกกำหนดยกระดับให้เป็นขีดความสามารถหลักในการทำงาน (Core Competency) ของพนักงานในหลายองค์กรชั้นนำ อาทิ กลุ่มบริษัทโตโยต้า บริษัทในเครือซีเมนต์ไทย และ บมจ. การบินไทย โดยคุณลักษณะเด่นของบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ดูแล้วคล้ายกับเป็นนักพัฒนาตนเองงานตลอดเวลา ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถและมีความขยันใฝ่เรียนรู้ที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงไม่แปลกใจที่คุณลักษณะดังกล่าวน่าจะเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ในองค์กรต่าง ๆ

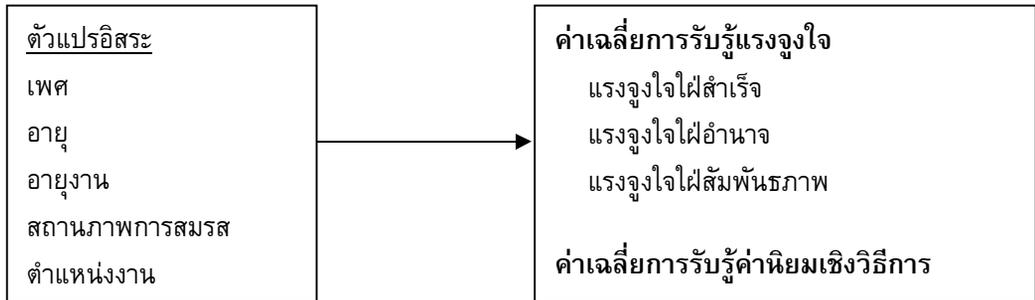
นอกจากเรื่องระดับแรงจูงใจแล้ว ค่านิยมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ยังถูกมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการกระทำหรือพฤติกรรม โดย Milton Rokeach (1973) ได้ทำการศึกษากลุ่มค่านิยมที่แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ ค่านิยมเชิงเป้าหมาย (Terminal Value) และค่านิยมเชิงวิธีการ (Instrumental Value) และในเวลาต่อมาได้พัฒนาขึ้นเป็นแบบสำรวจที่เรียกว่า The Rokeach Value Survey (RVS) ทั้งนี้ งานวิจัยฉบับนี้เจาะจงเลือกศึกษาเฉพาะค่านิยมแบบ Instrumental เนื่องจากมีธรรมชาติหรือลักษณะเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม ประกอบกับมีข้อสังเกตเบื้องต้นว่าค่านิยมเชิงวิธีการจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่ประการใด โดยที่

ค่านิยมเชิงเป้าหมายหรือ Terminal Value นั้นประกอบด้วย มิตรภาพ ความรักอันมั่นคง การยอมรับนับถือตนเอง ความสุข GRATIFICATION ความเสมอภาค อิสรภาพ ความเพลิดเพลินหรือการยอมรับทางสังคม สติปัญญา การหลุดพ้น ความมั่นคงของครอบครัว เสถียรภาพของประเทศ การประสบความสำเร็จ สุขุขหรือภาพ สันติภาพและ ความสะดวกสบายในชีวิต ส่วนค่านิยมอีกประเภทหนึ่งคือค่านิยมเชิงเครื่องมือ/วิธีการ หรือ Instrumental Value ประกอบด้วย พฤติกรรมหรือการกระทำที่พึงประสงค์และจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถบรรลุค่านิยมเชิงเป้าหมายดังได้กล่าวไว้ข้างต้น โดยค่านิยมเชิงวิธีการ ได้แก่ ความพากเพียร ความรัก ความใฝ่ดี ความเป็นระเบียบ ความมีวินัย การควบคุมตนเอง ความสามารถ ความกล้าหาญ สุขภาพ สุจริต คิดสร้างสรรค์ เปิดใจกว้าง มีเหตุผล ความเชื่อฟัง มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือ ความรับผิดชอบและการให้อภัย เป็นต้น ทั้งนี้ หากจะมองความเชื่อมโยง จะเห็นว่าค่านิยมเชิงวิธีการถูกมองว่าเป็นจุดต้นทางที่ต้องมีก่อนที่จะบรรลุค่านิยมเชิงเป้าหมาย ตัวอย่างเช่นบุคคลผู้มีความพากเพียร ใฝ่ดี มีความสามารถและความสุจริตเป็นที่ตั้ง ย่อมจะพบพานชีวิตที่มีความสุขอยู่อย่างพอเพียง อันเป็นความสุขที่บุคคลมีความพึงพอใจอย่างแท้จริง

ในการศึกษาวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และ ตำแหน่งงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ โดยกำหนดให้การรับรู้ระดับค่านิยมเชิงวิธีการเป็นตัวแปรตามกลุ่มที่สองและทำหน้าที่เสมือนเป็นตัวแปรสื่อกลาง ทั้งนี้ สมมุติฐานการวิจัยกำหนดว่าในกลุ่มตัวแปรต้นที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เรื่องระดับแรงจูงใจและค่านิยมเชิงวิธีการไม่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นปัจจัยพิจารณาการวางแผนปรับปรุงการบริหารพฤติกรรมการทำงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาค่านิยมสร้างสรรค์ในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยจึงประกอบด้วย การสำรวจระดับการรับรู้ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามแนวทางของ McClelland ผนวกกับการสำรวจระดับการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการ (Instrumental) ของผู้ปฏิบัติงานตามความคิดของ Rokeach รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของผู้ปฏิบัติงานกับค่านิยมการทำงาน โดยผลที่ได้รับมุ่งหวังว่าจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ทั้งนี้ การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานในองค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมแบบจัดดำเนินการให้ตามความต้องการขององค์กร หรือ In-House Training โดยฝ่ายฝึกอบรมของสภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย (Employers' Confederation of Thailand) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างนายจ้างหรือผู้ประกอบการและเป็นตัวแทนของภาคส่วนนายจ้างในกลไกไตรภาคีของกระทรวงแรงงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวนทั้งสิ้น 236 คน

กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทวนทำความเข้าใจกับแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

เดวิด แม็คเคลแลนด์ (1961) เป็นอีกผู้หนึ่งซึ่งศึกษาเรื่องของแรงจูงใจ โดยแบ่งกลุ่มความต้องการเป็น 3 กลุ่มและเห็นว่าการเกิดขึ้นของความต้อการในแต่ละกลุ่มไม่จำเป็นต้องเป็นอิสระจากกัน กล่าวคือสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ และหากเกิดขึ้นหรือมีขึ้นพร้อมกันได้ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในระดับที่สูงมาก ความต้องการของมนุษย์ในทัศนะของแม็คเคลแลนด์ประกอบด้วย

- ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับในความสำเร้จ ที่บางครั้งอาจเกิดควบคู่กันกับความกลัวที่จะล้มเหลว
- ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นความปรารถนาจะเป็นผู้นำ พยายามที่จะสร้างอิทธิพลและอำนาจการควบคุมเหนือบุคคลอื่น ทำให้ผู้อื่นทำตามสิ่งที่ตนต้องการทั้งๆ ที่ผู้อื่นอาจไม่ตั้งใจจะทำเช่นนั้น
- ความต้องการที่จะเข้ากลุ่ม (Need for Affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือมีการดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งคล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

นอกจากนี้ แม็คเคลแลนด์ยังเสนอแนวคิดเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเชื่อว่าในกระบวนการพัฒนานั้น มนุษย์มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) แนวคิดของแม็คเคลแลนด์สอดคล้องกับ แอทคินสัน และลิทวิน (Atkinson and Litwin, 1960) ซึ่งเห็นว่าบุคคลที่ใฝ่หาความสำเร็จ (Success Oriented) จะตั้งเป้าหมายชีวิตไว้ในระดับกลาง คือมีโอกาสประมาณ 50-50 ที่จะสำเร็จหรือล้มเหลว ขณะที่พวกที่มีความกังวล (Anxiety-ridden) จะตั้งเป้าหมายไว้อย่างไม่สมจริง คือ ไม่สูงเกินไปก็ต่ำมากเกินไป เช่นเมื่อตั้งเป้าไว้สูง หากไม่สำเร็จก็จะมีข้อแก้ตัวว่างานนั้นยากเกินไป หรือตั้งเป้าไว้ต่ำมากเกินไปจะได้ทำได้สำเร็จโดยง่าย ทั้งนี้ พวกที่มีความกังวลอาจเป็น

เพราะเคยประสบความล้มเหลวมาก่อนหน้าทำให้ขาดความกล้าที่จะทำงานที่รู้สึกได้ว่าจะมีความยากในเวลาต่อมา

บทวนแนวคิดเรื่องค่านิยมในการทำงาน (Work Value)

ความเข้าใจแนวคิดเรื่องค่านิยม (Values) ในเบื้องต้นนั้นอาจมองได้ว่าเป็นนามธรรมสูง และโดยทั่วไปผู้คนมองค่านิยมว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชม เกี่ยวข้องกับความดีงาม ทั้งนี้ค่านิยม ในความเห็นของ Ken Blanchard (2007) มองว่าเป็นกลุ่มเดียวกับความเชื่อ และทัศนคติ ที่เปรียบเสมือนชุมพลหลังขับเคลื่อนการกระทำ (Power Zone) และเนื่องจากความเชื่อเป็นเรื่องของค่านิยม ซึ่งเป็นระบบคุณค่า และมีผู้ทำการศึกษาในหลายลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Rokeach Value Survey (RVS) เป็นแบบสำรวจที่จัดทำขึ้นโดย Milton Rokeach (1973) ประกอบด้วยค่านิยม 2 กลุ่มหลัก คือ

- Terminal Values ค่านิยมเชิงเป้าหมาย เป็นสถานะปลายทางที่พึงปรารถนา เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการได้รับในชั่วชีวิตหนึ่ง
- Instrumental Values ค่านิยมเชิงเครื่องมือหรือวิธีการ เป็นแนวทางการแสดงออกของพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่ง Terminal Value หรือบรรลุสิ่งที่ต้องการ

รายการตัวอย่างของค่านิยมแบบ Terminal และ Instrumental

ค่านิยมเชิงเป้าหมาย Terminal Values	ค่านิยมเชิงวิธีการ Instrumental Values
ชีวิตเป็นสุข เจริญรุ่งเรือง	ความทะเยอทะยาน มุ่งานหนัก มุ่งมั่น
ชีวิตตื่นเต้น กระฉับกระเฉง	ใจกว้าง
การประสบความสำเร็จ	ความสามารถ ประสิทธิภาพ
โลกสันติ ปราศจากสงคราม ความขัดแย้ง	ร่าเริง อารมณ์แจ่มใส สนุกสนาน
โลกสวยงาม ธรรมชาติและศิลปะ	สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย
ความเสมอภาค ภราดรภาพ โอกาสที่เท่าเทียม	ความกล้าหาญ ยืนหยัดในสิ่งที่ตนเชื่อ
ความมั่นคงทางครอบครัว ดูแลผู้เป็นที่รัก	ให้อภัย พร้อมทั้งจะยกโทษ
เสรีภาพ อิสระ เสรีในการเลือก	ช่วยเหลือ ทำงานสงเคราะห์ผู้อื่น
ความสุข พอใจ	ความซื่อสัตย์ จริ่งใจ รักความจริง
ความรัก ทั้งกายและจิตใจ	อิสระ เชื่อมั่นในตัวเอง
มิตรภาพแท้	ความรับผิดชอบ ใ่ว่างใจ เชื่อใจ

ทั้งนี้ ในการสำรวจเรื่องค่านิยมเชิงวิธีการในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของ Rokeach's Instrumental Value Guide มาจัดทำเป็นข้อคำถามที่มีการปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทสังคมไทยและเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อความได้กระจ่างขึ้น และสามารถควบคุมบริบทการสื่อความไม่ให้เกิดความกำกวมไป อันอาจนำมาซึ่งความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งการประยุกต์ในลักษณะนี้อาจจัดได้ว่าเป็นการนำร่องแนวความคิดการสำรวจค่านิยมเชิงวิธีการในประเทศไทย ที่สามารถนำไปขยายขอบเขตการสำรวจหรือต่อยอดในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้ต่อไป

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยกำหนดให้มีตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ตำแหน่งงาน และตัวแปรตาม ประกอบด้วยระดับการรับรู้แรงจูงใจและความสำคัญของค่านิยม โดยในส่วนของแรงจูงใจเป็นการวัดด้วยคำถามสำหรับแรงจูงใจ 3 ด้าน (สำเร็จ อำนาจ และสัมพันธ์ภาพ) อย่างละ 5 ข้อๆ ละ เรียงลำดับตั้งแต่ คะแนน 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง คะแนน 7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทำให้คะแนนแรงจูงใจแต่ละด้านสามารถมีจำนวนตั้งแต่ 5 – 35 คะแนน ส่วนคำถามการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการ มีทั้งหมด 10 คำถาม ที่จำแนกระดับการรับรู้เป็นคะแนน 1 สำคัญน้อยที่สุด ถึง คะแนน 5 สำคัญมากที่สุด สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ยการรับรู้ (Mean) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ด้วยวิธี Anova และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlations) ด้วยวิธี Pearson

ผลการศึกษา

1. ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจและค่านิยม

ทั้งนี้ จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวนทั้งสิ้น 236 คน จำแนกตามเป็นเพศชาย 103 คน เพศหญิง 133 คน มีระดับการศึกษาหลากหลายตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) ถึง ระดับปริญญา และทั้งหมดเป็นผู้มีงานทำในบริษัท/ธุรกิจเอกชน และระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขณะที่ค่านิยมเชิงวิธีการทั้งสิบตัวได้รับการมองว่ามีความสำคัญสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเกิน 4.00 (จากสเกล 1-5) และค่านิยมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อาวุโส และมีความถ่อมตนไม่โอ้อวด (4.60) และค่านิยมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (4.06) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2: ค่าเฉลี่ยการรับรู้แรงจูงใจและค่านิยม

การรับรู้	Minimum	Maximum	Mean
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	16.00	35.00	27.70
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	12.00	33.00	23.45
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ	13.00	34.00	25.02
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต จริใจไม่เห็นแก่เอามิสสินจ้าง	1.00	5.00	4.47
2. การเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ	1.00	5.00	4.06
3. การทำงานอย่างผู้จริงจัง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นประโยชน์	2.00	5.00	4.15
4. การฝึกตนให้เป็นผู้มีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม	1.00	5.00	4.59
5. การรับฟังความเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดที่แตกต่าง	1.00	5.00	4.33
6. ความมีเมตตากรุณา (เอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจผู้อื่น)	2.00	5.00	4.46
7. การรู้จักข่มใจไม่กระทำทุจริตในหน้าที่การงาน	1.00	5.00	4.48
8. การพึ่งพาตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	2.00	5.00	4.45
9. ความกล้าหาญยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	1.00	5.00	4.40
10. ความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น และไม่โอ้อวด	1.00	5.00	4.60

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจจำแนกตามเพศ

เมื่อนำค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจมาวิเคราะห์เพิ่มเติมจำแนกตามตัวแปรต้น เริ่มต้นจากกลุ่มเพศชายและหญิง พบว่ามีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยการรับรู้ของเพศชายที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Need) สูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้เรื่องแรงจูงใจจำแนกตามเพศ

การรับรู้	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	P-Value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ชาย	103	28.25	4.23	0.065
	หญิง	133	27.28	3.74	
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ชาย	103	24.03	4.08	0.048
	หญิง	133	23.00	3.89	
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ	ชาย	103	25.40	3.80	0.162
	หญิง	133	24.72	3.59	

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจจำแนกตามกลุ่มอายุ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มอายุ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่ามีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยการรับรู้ของกลุ่มอายุ 36 ปีขึ้นไปที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Needs) สูงกว่ากลุ่มอายุ 35 ปีและต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้เรื่องแรงจูงใจจำแนกตามกลุ่มอายุ

การรับรู้	ช่วงอายุ	N	Mean	Std. Deviation	P-Value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	อายุ 35 ปีและต่ำกว่า	130	27.0615	4.04194	0.006
	อายุ 36 ปี ขึ้นไป	106	28.5000	3.78783	

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่ามีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยการรับรู้ของกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Needs) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สูงกว่ากลุ่มการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้เรื่องแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้	ระดับการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	P-Value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	122	27.18	4.04	0.035
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	114	28.27	3.86	
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	122	22.66	3.92	0.002
	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	114	24.29	3.92	

5. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ผลการวิเคราะห์ไม่พบว่า มีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยการรับรู้ของกลุ่มตัวแปรต้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งงาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับแรงจูงใจ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่ามีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยการรับรู้ของกลุ่มหัวหน้างาน/ผู้บริหาร เรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Needs) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพสูงกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้เรื่องแรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งงาน

การรับรู้	ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	P-Value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ผู้ปฏิบัติงาน	125	26.96	4.10	0.002
	หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	111	28.54	3.68	
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ผู้ปฏิบัติงาน	125	22.83	4.01	0.011
	หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	111	24.15	3.92	
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ	ผู้ปฏิบัติงาน	125	24.43	3.91	0.009
	หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	111	25.69	3.31	

7. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการจำแนกตามกลุ่มเพศ

ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการ (Instrumental Value) จำแนกตามกลุ่มเพศ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่ามีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยการรับรู้ของกลุ่มเพศชายที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับความสำคัญของค่านิยมการเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีจินตนาการ สูงกว่ากลุ่มเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้เรื่องค่านิยมเชิงวิธีการจำแนกตามเพศ

การรับรู้	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	P-Value
การเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ	ชาย	103	4.19	0.67	0.030
	หญิง	133	3.96	0.86	

8. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการจำแนกตามกลุ่มอายุ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการ จำแนกตามกลุ่มอายุ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการของทุกกลุ่มอายุ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

9. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการ จำแนกตามกลุ่มการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่ามีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยการรับรู้ของกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับความสำคัญของค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต และค่านิยมการรับฟังความเห็นของผู้อื่นและเคารพความคิดที่แตกต่าง สูงกว่ากลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8: การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้เรื่องค่านิยมจำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้	ระดับการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	P-Value
ความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจไม่เห็นแก่อาณัติ สินจ้าง	ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	122	4.31	0.92	0.002
	ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า	114	4.64	0.66	
การรับฟังความเห็นของ ผู้อื่นและเคารพ ความคิดที่แตกต่าง	ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	122	4.22	0.88	0.044
	ระดับปริญญาตรีและสูงกว่า	114	4.43	0.67	

10. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการจำแนกตามกลุ่มสถานภาพการสมรส และตำแหน่งงาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพการสมรส
และตำแหน่งงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าไม่มีความแตกต่างในค่าเฉลี่ยการรับรู้ของกลุ่มตัวแปรต่างๆ
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

11. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจกับตัวแปรค่านิยมเชิงวิธีการ

ในที่สุดท้ายเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจกับตัวแปรค่านิยม ซึ่งค่าความสัมพันธ์สามารถสะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบูรณาการส่งเสริมหรือการพัฒนาในระดับปัจเจกและค่านิยมเชิงวิธีการในองค์กร โดยผลการศึกษามีระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ (0.014 - 0.576) ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9: แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจกับตัวแปรค่านิยม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	๑	.569**	.576**	.028	.110	.071	.140*	.030	.037	.015	.090	.132*	.105
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ			.526**	.057	.152*	.148*	.066	.026	-.054	.134*	.051	.083	.044
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ				.032	.058	.043	.081	.091	.033	.014	.049	.068	.062

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้างต้นทำให้สะท้อนระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับระดับแรงจูงใจตามแนวคิดของ McClelland และการรับรู้ค่านิยมเชิงวิธีการ โดยสรุปพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อันเนื่องมาจากตัวแปรต้นด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบความแตกต่างอันเนื่องมาจากตัวแปรต้นด้าน อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยกลุ่มอายุมากกว่า 36 ปี กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน
2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ พบความแตกต่างอันเนื่องมาจากตัวแปรต้นด้าน เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยกลุ่มเพศชาย กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สูงกว่ากลุ่ม เพศหญิง กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและกลุ่มตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน
3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ พบความแตกต่างอันเนื่องมาจากตัวแปรต้นด้านตำแหน่งงาน โดยกลุ่มตำแหน่งหัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ สูงกว่ากลุ่มตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน
4. ค่านิยมการเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ พบความแตกต่างอันเนื่องมาจากตัวแปรต้นด้านเพศ โดยกลุ่มเพศชายมีระดับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมนี้สูงกว่ากลุ่มเพศหญิง
5. ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจไม่เห็นแก่เอามิสสินจ้าง พบความแตกต่างอันเนื่องมาจากตัวแปรต้นด้านการศึกษา โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมนี้สูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
6. ค่านิยมการรับฟังความเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดที่แตกต่าง พบความแตกต่างอันเนื่องมาจากตัวแปรต้นด้านการศึกษา โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมนี้สูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
7. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจและตัวแปรค่านิยม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ ยกเว้นตัวแปรแรงจูงใจใฝ่อำนาจและตัวแปรค่านิยมความมีเมตตากรุณา (เอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจผู้อื่น) ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบแต่ก็อยู่ในระดับต่ำ (-.054)

นอกจากนี้ ยังพบว่าในการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมเชิงวิธีการหรือ Instrumental Value ตามแนวคิดของ Milton Rokeach นั้น กลุ่มตัวอย่างต่างแสดงทัศนะรับรู้ว่ามีความสำคัญในระดับที่ค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.00 (จากคะแนนเต็ม 5)

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยฉบับนี้มุ่งหวังที่จะประยุกต์แนวคิดหลักการของนักคิดในระดับสากลมาทำการศึกษาในบริบทของประเทศไทย โดยผลที่ได้รับนี้จะช่วยให้ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีพื้นฐานรองรับอย่างเหมาะสมในเชิงวิชาการมาทำการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสร้างสรรค์และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยที่ผ่านมามีหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมักใช้ข้อมูลที่เป็นผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมหรือ Training Needs Survey ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน แต่อีกด้านหนึ่งนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรแสวงหาแนวทางการพัฒนาเชิงรุกและประยุกต์ใช้หลักวิชาการ โดยแนวคิดที่ได้นำเสนอในงานวิจัยนี้เลือกใช้หลักการเรื่องแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนจากความต้องการ (Need-based Motivation) และค่านิยมเชิงวิธีการ (Instrumental Value) ที่นับได้ว่าเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนา (HRD Activities) โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเนื่องมาจากระดับแรงจูงใจและการรับรู้ค่านิยม และหากได้มีความเข้าใจคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ก็สามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นได้

นอกจากการนำผลการศึกษาไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาแล้ว มิติการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในลักษณะอื่นๆ เช่น การวางแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) โดยเฉพาะข้อค้นพบที่ว่าเพศชายมีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงกว่าเพศหญิง หรือ กลุ่มอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มอายุ 35 ปีและต่ำกว่า ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถวางแผนกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อาทิ จัดให้มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำในหมู่ผู้ปฏิบัติงานสตรี หรือการมอบหมายงานที่ท้าทายและเพิ่มพูนความสามารถให้กับผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง เพื่อรองรับหน้าที่การงานในอนาคต

ในส่วนของ การรับรู้ระดับความสำคัญของค่านิยมเชิงวิธีการเป็นที่น่าพอใจที่กลุ่มตัวอย่างสะท้อนการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมในระดับมากหรือมีคะแนนเฉลี่ยเกิน 4 ขึ้นไป และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้น พบความแตกต่างในการรับรู้อันเนื่องมาจากปัจจัยในเรื่องเพศ เช่น กลุ่มเพศชายมีการรับรู้เรื่องค่านิยมการเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการสูงกว่ากลุ่มเพศหญิง หรือในเรื่องการรับรู้เรื่องค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต พบความแตกต่างอันเนื่องมาจากระดับการศึกษา โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีการรับรู้ระดับความสำคัญในค่านิยมดังกล่าวสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นต้น ซึ่งเป็นประเด็นน่าสนใจและควรที่จะได้มีการสำรวจเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ให้มากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การสืบค้นประเด็นสาเหตุว่าเชื่อมโยงหรือมีผลมาจากสิ่งใด เช่น อาจเป็นผลมาจากระบบสังคมโดยรวม สภาพแวดล้อมการเลี้ยงดูในครอบครัว หรือคุณภาพการศึกษา เพื่อจะได้มีการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดมากขึ้น

ประเด็นที่น่าสนใจอีกประการที่ได้จากการศึกษานี้ ทำให้เห็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างตัวแปรค่านิยม ซึ่งโดยทั่วไปก็ประสงค์ให้เป็นเช่นนั้น เช่น ผลการวิเคราะห์พบว่าค่านิยมความซื่อสัตย์

สุจริต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมความเป็นผู้มีวินัยและความรับผิดชอบ ค่านิยมการข่มใจไม่กระทำทุจริต และค่านิยมความกล้าหาญยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งค่านิยมทั้งสี่ประการนี้นับเป็นปัจจัยจำเป็นที่ต้องส่งเสริมให้มีมากยิ่งขึ้นในการสังคมไทย

ในท้ายสุดนี้ ผลสำรวจที่ได้จากงานวิจัยนี้ยังเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปสู่การวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติขั้นสูงอื่นๆ เช่น สามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) ที่ต้องการศึกษาตัวแปรหลายตัว ดังเช่นการวิเคราะห์แบบโมเดลสมการโครงสร้างการวิเคราะห์ที่มีตัวแปรแบบพหุระดับหรือ Structural Equation Modeling-SEM ที่มองความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัยที่มุ่งตอบปัญหาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ที่มีทั้งอิทธิพลส่งผ่านและอิทธิพลกำกับ (Mediating and Moderating Effects) ในอนาคตต่อไป

รายการอ้างอิง

- Atkinson, JW, & Litwin, GH. 1960. **A Theory of Achievement Motivation**. New York: Wiley.
- Blanchard, K. 2007. **Leading at a Higher Level**. New Jersey. Prentice-Hall.
- Blumberg, M. & C.D. Pringle.1982. The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. **Academy of Management Review**. 7:560-569.
- Crewson, Philip E. 1997. Are the Best and Brightest Fleeing Public Sector Employment? Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth. **Public Productivity and Management Review**. 20(4): 363-371.
- McClelland, David C. 1987. **Human Motivation**. New York: Cambridge University Press.
- Robbins, Stephen R. & Judge, Timothy. 2010. **Organizational Behavior**.13th Ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rokeach, M. 1973. **The Nature of Human Values**. New York: The Free Press.
- Steer, R.M. & Porter, L.W.1983. **Motivation & Work Behavior**. New York: Mc Graw-Hill Book.