

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมของชาวนาในอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีตลอดจนเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 สภาพทั่วไปในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์
- 2.2 สภาพสังคมเศรษฐกิจและสถานภาพความเป็นอยู่ของชาวนาไทย
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 แนวคิดจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานและอาชีพ
- 2.5 ประเภทของอาชีพและปัจจัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพเสริม
- 2.6 การวิเคราะห์ปัจจัย Factor Analysis
- 2.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
- 2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สภาพทั่วไปในอำเภอเมืองบุรีรัมย์

อำเภอเมือง มีจำนวนตำบลทั้งสิ้น 19 ตำบล ได้แก่ ตำบลในเมือง ตำบลอิสาน ตำบลเสม็ด ตำบลบ้านบัว ตำบลสะแกโพรง ตำบลสวายจิก ตำบลบ้านยาง ตำบลพระครู ตำบลถลุงเหล็ก ตำบลหนองตาด ตำบลลุมพุก ตำบลสองห้อง ตำบลบัวทอง ตำบลชุมเห็ด ตำบลหลักเขต ตำบลสะแกชำ ตำบลกลันทา ตำบลกระสัง ตำบลเมืองฝาง และมีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 323 หมู่บ้าน อำเภอเมืองตั้งอยู่ทางตอนกลางของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

- 1) ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอคูเมือง และอำเภอบ้านด่าน
- 2) ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอบ้านด่าน อำเภอห้วยราช และอำเภอกระสัง
- 3) ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอพลับพลาย อำเภอประโคนชัย อำเภอนางรองและอำเภอขาม
- 4) ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอลำปลายมาศ

อำเภอเมือง มีพื้นที่ทั้งหมด 448,896 ไร่ พื้นที่ทำการเกษตรปลูกข้าว 343,134 ไร่ และมีครัวเรือนทำการเกษตรปลูกข้าวทั้งหมด 22,160 ครัวเรือน

2.1.1 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง พื้นที่ลาดจากทิศใต้ลงไปทิศเหนือมีลักษณะเป็นลูกคลื่นน้อยเป็นที่ราบขั้นบันไดช่องเขาเกิดจากภูเขาไฟระเบิดเมื่อประมาณเก้าแสนถึงหนึ่งล้านปีเศษ ทำให้จังหวัดบุรีรัมย์มีลักษณะภูมิประเทศที่สำคัญคือ

- 2.1.1.1 พื้นที่สูงและภูเขาทางตอนใต้
- 2.1.1.2 พื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้นตอนกลางของจังหวัด
- 2.1.1.3 พื้นที่ราบลุ่มตอนเหนือริมฝั่งแม่น้ำมูล

2.1.2 ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในแถบของลมมรสุมเขตร้อน ลักษณะของลมฟ้าอากาศและปริมาณน้ำฝนจะขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมมรสุมเป็นสำคัญลมมรสุมที่พัดผ่าน คือ

2.1.2.1 ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ พัดจากมหาสมุทรอินเดียเข้าสู่บริเวณภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้เกิดฝนตก แต่จังหวัดบุรีรัมย์ได้รับปริมาณน้ำฝนจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีเทือกเขาพนมดงรักกั้นอยู่ ปริมาณน้ำฝนส่วนใหญ่มาจากอิทธิพลของลมพายุในทะเลจีนใต้

2.1.2.2 ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ พัดจากแคว้นไซบีเรียและทางตอนเหนือของประเทศจีน ทำให้เกิดความหนาวเย็นและความแห้งแล้งโดยทั่วไป โดยเฉพาะจังหวัดบุรีรัมย์ได้รับผลกระทบค่อนข้างสูง

ฤดูกาลในจังหวัดบุรีรัมย์มี 3 ฤดู ในแต่ละฤดูจะมีช่วงเวลาไม่คงที่แน่นอนขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ทางธรรมชาติและอิทธิพลของลมมรสุมเป็นหลัก แต่โดยทั่วไปพอสรุปได้ดังนี้

ฤดูร้อน อยู่ระหว่างช่วงเดือน กุมภาพันธ์ หรือมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคมอากาศร้อนอบอ้าวและร้อนจัดมากในบางช่วงส่งผลให้เกิดความแห้งแล้งโดยทั่วไป

ฤดูฝน อยู่ระหว่างเดือนพฤษภาคม หรือมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม ปริมาณน้ำฝนไม่แน่นอน บางปีฝนมาก บางปีฝนน้อย ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมมรสุมและลมพายุดีเปรสชันในทะเลจีนใต้ ในฤดูฝนจะมีฝนตกหนักในเดือนมิถุนายน

ฤดูหนาว อยู่ระหว่างช่วงเดือนตุลาคม หรือพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม ความหนาวเย็นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและร่องความกดอากาศต่ำจากประเทศจีนโดยทั่วไปจังหวัดบุรีรัมย์มีลักษณะอากาศคล้ายคลึงกับทุกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1.3 ทรัพยากรธรรมชาติ

2.1.3.1 ดิน

ดินมีคุณภาพต่ำ เพราะเป็นดินที่สลายตัวมาจากหินทราย การระบายน้ำดี แต่ไม่อุ้มน้ำ บางแห่งเป็นดินภูเขาไฟเหมาะแก่การปลูกข้าวและผลไม้ มีกลุ่มดินดังนี้

- กลุ่มดินนา ครอบคลุมพื้นที่ประมาณร้อยละ 30 ของพื้นที่จังหวัดส่วนมากครอบคลุมบริเวณตอนกลางเป็นแนวยาวไปทางใต้ ส่วนทิศเหนือของจังหวัดมีดินชนิดนี้อยู่บ้างเล็กน้อย

- กลุ่มดินไร่ ครอบคลุมพื้นที่ประมาณร้อยละ 40 ของจังหวัด
กระจุกกระจายอยู่

- กลุ่มดินคละครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ 20 ของจังหวัดส่วนมากจะอยู่บริเวณตอนกลาง

2.1.3.2 แร่ธาตุ

จังหวัดบุรีรัมย์มีแร่ธาตุที่สำคัญ 2 ชนิด ได้แก่ หินบะซอลท์ เป็นหินที่มีคุณภาพดี ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งได้จากภูเขาไฟดับแล้วในเขตอำเภอเมือง อำเภอนางรอง และทรายจากบริเวณแม่น้ำมูลในอำเภอสตึก อำเภอคูเมือง และอำเภอพุทไธสง

2.1.3.3 แหล่งน้ำแหล่งน้ำธรรมชาติ ที่สำคัญได้แก่

(1) แม่น้ำมูล อยู่ทางตอนเหนือของจังหวัดไหลผ่านท้องที่อำเภอคูเมือง พุทไธสง สตึก แคนดง มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปี 256.69 ล้านลูกบาศก์เมตร เป็นแหล่งน้ำสำคัญในการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร

(2) ลำน้ำชี เป็นลำน้ำแบ่งเขตจังหวัดบุรีรัมย์ และสุรินทร์ อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงของจังหวัด ไหลผ่านท้องที่อำเภอประโคนชัย พลับพลาชัย กระสัง และอำเภอสตึก มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 444.69 ล้านลูกบาศก์เมตร

(3) ลำปลายมาศ ไหลมาจากจังหวัดนครราชสีมาสู่ทางตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดบุรีรัมย์ ผ่านอำเภอปะคำ นางรอง ลำปลายมาศ แล้วไหลลงสู่แม่น้ำมูล มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 464.72 ล้านลูกบาศก์เมตร

(4) ลำนางรอง เกิดจากเทือกเขาทางด้านทิศใต้ของจังหวัดบุรีรัมย์ไหลผ่านอำเภอโนนดินแดง นางรอง ไปบรรจบกับลำปลายมาศตอนกลางของจังหวัด มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 271.71 ล้านลูกบาศก์เมตร

(5) ลำปะเทีย เกิดจากเทือกเขาทางด้านทิศใต้ของจังหวัด ไหลผ่านอำเภอละหานทราย นางรอง ไปบรรจบกับลำปลายมาศ มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 161.76 ล้านลูกบาศก์เมตร

(6) ลำพังซู่ ไหลผ่านอำเภอนาโพธิ์ พุทไธสง มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 146.40 ล้านลูกบาศก์เมตร

(7) ลำจักราช ไหลผ่านอำเภอหนองกี่ หนองหงส์ มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 98.63 ล้านลูกบาศก์เมตร

(8) ลำห้วยแอก ไหลผ่านอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 109.99 ล้านลูกบาศก์เมตร

(9) ลำสะเทต ไหลผ่านอำเภอนาโพธิ์ บ้านใหม่ไชยพจน์ พุทไธสง มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 179.33 ล้านลูกบาศก์เมตร

(10) ลำตะโค่ง ไหลผ่านอำเภอบ้านด่าน คูเมือง ลำปลายมาศ แคนดง สตึก ห้วยราช ประโคนชัย เมืองบุรีรัมย์ มีปริมาณน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 284.23 ล้านลูกบาศก์เมตร

2.1.3.4 แหล่งน้ำชลประทาน

แหล่งน้ำชลประทานที่สำคัญจังหวัดบุรีรัมย์มีโครงการชลประทานขนาดใหญ่/กลาง 14 โครงการ เก็บน้ำได้ 274.72 ล้านลูกบาศก์เมตร พื้นที่ชลประทาน 152,452 ไร่ และมีเขื่อนที่สำคัญ คือ เขื่อนลำนางรอง อ.โนนดินแดง ความจุ 150 ล้านลูกบาศก์เมตร และมีอ่างเก็บน้ำขนาดกลางกว่า 204 แห่ง ที่สำคัญได้แก่

- (1) อ่างเก็บน้ำห้วยตลาด อ.เมืองบุรีรัมย์
- (2) อ่างเก็บน้ำห้วยจรเข้มาก อ.เมืองบุรีรัมย์
- (3) อ่างเก็บน้ำลำจังหัน อ.ละหานทราย
- (4) อ่างเก็บน้ำปะเทีย อ.ละหานทราย
- (5) อ่างเก็บน้ำห้วยเมฆา อ.บ้านกรวด
- (6) อ่างเก็บน้ำห้วยสวาย อ.กระสัง

2.1.4 สังคมและคุณภาพชีวิต

อาชีพประชากรร้อยละ 89 ประกอบอาชีพเกษตร โดยมีพื้นที่การเกษตร 448,896 ไร่ ของพื้นที่อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อาชีพที่สำคัญ คือ การทำนาเป็นอาชีพหลัก ซึ่งต้องพึ่งพาน้ำฝนปีละครั้ง ฟ้าไรได้แก่ มันสำปะหลัง อ้อย ปอ และงาคั่ว เป็นพืชที่ทำรายได้ให้กับจังหวัดบุรีรัมย์รองจากข้าว

2.2 สภาพสังคมเศรษฐกิจและสถานภาพความเป็นอยู่ของชนชาวไทย

2.2.1 สภาพทางด้านสังคมของชนชาวไทย

คนไทยส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทคนในชนบทส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร คือ ทำไร่ ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ โดยชาวนามีชีวิตที่ผูกพันกับธรรมชาติเครือข่าย เพื่อนบ้าน มีประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ชาวนารู้จักและคุ้นเคยกันและกันในหมู่บ้านเป็นอย่างดี ทุกคนได้รับประโยชน์ร่วมกันในสถานที่สาธารณะ เช่น วัด โรงเรียน สถานีอนามัย และการทำกิจกรรมร่วมกัน ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ชาวนามักปลูกสร้างบ้านเรือนอยู่ใกล้ชิดกันเป็นกลุ่มๆ ทำให้เกิดการรวมตัวกันเป็นหมู่บ้านหรือตำบล ครอบครัวของชาวนาเป็นลักษณะครอบครัวขยายประกอบด้วย พ่อแม่ ลูกและญาติที่อยู่รวมกัน การที่ครอบครัวมีขนาดใหญ่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิด นับถือระบบอาวุโส มีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างญาติมิตร มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน และเนื่องจากยังยึดมั่นในศาสนาจึงมีการทำบุญตักบาตรกันเป็นประจำ มีการช่วยงานประเพณีในหมู่บ้านเช่นงานแต่ง งานงานบวช งานศพ (สุพิศ วงธรรมพันทา. 2540: 30) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ของสังคมชาวนาในชนบทนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีอะไรก็ช่วยเหลือกันระบบของเครือข่ายที่มีความใกล้ชิดกันยังเป็นสิ่งที่พบได้ในหมู่ชาวนาชนบท

นอกจากเรื่องระบบเครือญาติแล้วในเรื่องของศาสนาชาวนาไทยส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก โดยชาวนาไทยส่วนมากนับถือศาสนาพุทธ พุทธศาสนาเป็นแกนหลักของวัฒนธรรมไทย สอนให้มีความเชื่อมั่นในอนาคต ให้พัฒนาก้าวหน้าด้วยตนเอง ไม่รอโชคความ ผู้ขยันหมั่นเพียรจะประสบความสำเร็จในภายหน้า สอนให้รู้จักพิจารณาปัญหาต่างๆอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นขั้นตอน หลักคำสอนที่สามารถนำมาประยุกต์เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาชนบทเช่นหลักอริยสัจสี่ ที่กล่าวถึงเรื่อง ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค และชาวนาเองยังมีการรักษาและสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมเพื่อถ่ายทอดแบบอย่างการดำรงชีวิตที่ดีมาสู่บุตรหลาน (เพ็ญศรีทวิสุวรรณ. 2540: 656)

สังคมชาวนาเป็นสังคมของคนในชนบทที่มีอาชีพส่วนใหญ่คือการทำนา ซึ่งผลผลิตที่ได้จะกลายเป็นที่พึ่งของสังคมเมือง แต่ในขณะเดียวกันชาวนาก็ยังต้องอาศัยผลผลิตจากสังคมเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างสังคมเมืองกับสังคมชนบทจึงมีลักษณะพึ่งพากันและกันในทางเศรษฐกิจและ

ความสัมพันธ์นี้สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัดถึงความพยายามที่จะสร้างสถาบันทางการเมืองเพื่อควบคุมชุมชนในชนบทจากสังคมเมืองจะเห็นได้ว่าสังคมชานานายังไม่สามารถพึ่งตนเองได้อย่างเต็มที่ซึ่งมีการแทรกแซงจากภายนอกโดยเฉพาะจากสังคมเมือง (วิภาวดี ขวนบุญ, 2541: 15 -16)

จากสภาพของชานานไทยในชนบทที่กล่าวมาในข้างต้นทำให้มองเห็นถึงสภาพสังคมของชานานไทยว่ามีลักษณะที่ยังพึ่งพากันระหว่างเครือญาติและเพื่อนบ้านซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีมาแต่อดีตและสืบต่อกันมาจนเป็นวัฒนธรรมในปัจจุบัน

2.2.2 ปัญหาทางสังคมของชานานไทย

สังคมชนบทเป็นอาณาบริเวณที่มีประชากรมนุษย์อยู่รวมกันเป็นจำนวนที่เบาบางไม่หนาแน่นมีความสัมพันธ์กันแบบส่วนตัว เป็นคนรู้จักกัน อยู่ร่วมกันในลักษณะพึ่งพาเกี่ยวพัน มีค่านิยมและความเชื่อ มีแบบความประพฤติคล้ายหรือเหมือนกัน มีวัฒนธรรมย่อย (Subculture) หรือวัฒนธรรมท้องถิ่นเดียวกันซึ่ง (โกศลและสถิต วงศ์สวรรค์, 2543: 132) กล่าวถึงสภาพของการดำรงชีวิตของชาวชนบทดังนี้

2.2.2.1 ธรรมชาติดินฟ้าอากาศดี ฝนอำนวยก็ได้รับผลผลิตดี มีกินมีใช้

2.2.2.2 มีความเอื้อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการสร้างฐานะ ไม่ค่อยมีความคิดริเริ่ม มีชีวิตไปวันๆ ชีวิตไม่ต้องการแข่งขันเหมือนคนในเมือง กินอยู่อย่างง่ายไม่ละโมภ ไม่เครียดกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง

2.2.2.3 งานขาดประสิทธิภาพเพราะไม่มีการกดดัน การงานเป็นไปตามใจอยากทำ ไม่ค่อยจริงจังกับชีวิต ไม่เคร่งต่อกฎเกณฑ์ ยืดหยุ่น ไม่ค่อยเป็นไปตามระเบียบ ทำงานแบบผ่อนปรน ไม่เข้มงวดต่อการควบคุมความประพฤติ

2.2.2.4 มาตรฐานการครองชีพต่ำ ความเป็นอยู่มีรสนิยมและมาตรฐานต่ำกว่าในเมืองไม่มีสิ่งฟุ้งเฟ้อล่อใจ อยู่ง่ายกินง่าย

2.2.2.5 ความเจริญเป็นไปได้ช้าเพราะคนในชนบทปรับตัวให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความอนุรักษ์นิยม มีความเกรงใจ พยายามหลีกเลี่ยงการขัดแย้งปฏิบัติต่อกันโดยยึดหลักขนบธรรมเนียมประเพณีแต่หนหลัง วิทยาการใหม่ๆจึงแทรกซึมเข้าไปได้ยาก

ชุมชนในชนบทหรือสังคมชนบทเป็นสังคมที่อดอยากยากจน ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนาซึ่งเป็นอาชีพที่มีรายได้ไม่แน่นอน มีการว่างงานตามฤดูกาลมาก มีครอบครัวใหญ่และลูกมาก มีคนที่อยู่ในวัยทำงานน้อย ความเจริญต่างๆยังกระจายไปไม่ถึงระดับการศึกษาและอนามัยของประชาชนโดยทั่วไปยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ มีหน้าซำยังถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางอีกด้วย ชาวชนบทส่วนใหญ่จึงมาอยู่ในวงจรแห่งความยากจนและเป็นหนี้ไม่มีที่สิ้นสุด

จากปัญหาทางด้านสังคมของชานานที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นทำให้มองเห็นแนวโน้มว่าการที่จะพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องในอนาคตนั้น ยังต้องมองมาที่ชนบทซึ่งเป็นแหล่งหลักในการทำอาชีพเกษตรกรรม ชานานทั้งหลายยังมีปัญหาอยู่มากมายซึ่งถ้าได้รับการสนับสนุนที่ดีแล้วชานานย่อมจะมีผลงานในการทำหน้าที่ของตนได้ดี ปัญหาต่างๆที่เคยรุมเร้าถ้าได้รับการแก้ไขก็ย่อมที่จะได้มาซึ่งผลผลิตที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อประเทศในอนาคต

2.2.3 สภาพเศรษฐกิจของชวานาไทย

สภาพเศรษฐกิจของชวานาไทยเป็นสภาพเศรษฐกิจระดับยากจน โดยความยากจนของชวานามักจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับรายได้ ราคาผลผลิต รายจ่ายและหนี้สิน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสภาพปัญหาที่เกิดจากชวานาที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ความพยายามของรัฐที่ผ่านมาในการยกระดับรายได้ฐานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของชวานายังไม่บรรลุเป้าหมายเพราะแม้ชวานาไทยโดยเฉลี่ยมีรายได้ต่อคนและมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น แต่ก็น้อยกว่าเมื่อเทียบกับคนที่ประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรอื่น (ยุติธรรม ศิริภัทร. 2544: 19) รายได้ของชวานามีการขยายตัวในอัตราที่ค่อนข้างต่ำรวมทั้งการมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตของชวานาอยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้ชวานาที่เป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศยังคงตกอยู่ในสภาพยากจนและมีหนี้สิน

สภาพการมีรายได้น้อยของชวานาเกิดจากปัจจัยหลายอย่างรวมกัน เช่น ปัจจัยทางสภาพดินฟ้าอากาศซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการทำนา ปัญหาเกี่ยวกับการเป็นหนี้สิน ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศที่มีการแข่งขันกันสูง ทำให้ผู้ประกอบการทางด้านเกษตรกรรมประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของตลาด เรื่องของเงินทุนในการทำเกษตร ค่าครองชีพที่สูงขึ้นแล้วแต่ทำให้สภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของชวานาไทยไม่ดีเท่าที่ควรเมื่อเทียบกับภาคอุตสาหกรรม ปัจจุบันประเทศต้องการจะพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมให้เทียมเท่าประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว โดยเป้าหมายของการพัฒนาประเทศก็เพื่อจะยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชากรให้ดีขึ้นและพยายามจะลดความเหลื่อมล้ำทางด้านความเป็นอยู่และเศรษฐกิจของประชากรระหว่างภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมให้ใกล้เคียงกัน อาชีพชวานาก็เช่นเดียวกันที่ทางภาครัฐพยายามที่จะพัฒนาให้ทัดเทียมกับผู้ประกอบอาชีพอื่นๆทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมแต่การเปลี่ยนแปลงรายได้เฉลี่ยต่อคนของประชากรทั้งประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมาไม่ได้รับการแก้ไขเพราะผลของการพัฒนายังทำให้ช่องว่างการกระจายรายได้ระหว่างคนในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรมขยายตัวห่างกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านฐานะทางเศรษฐกิจของคนในสังคมมากยิ่งขึ้น ผลการพัฒนาที่ผ่านมาก่อให้เกิดปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมรวมทั้งปัญหาชวานายากจน ซึ่งยังไม่ได้ลดจำนวนลงแต่อย่างใด (อรุณ อวนสกุล. 2544: 58)

2.2.4 ปัญหาทางเศรษฐกิจของชวานาไทย

ประเทศไทยได้พัฒนาเศรษฐกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาแล้วถึง 10 ฉบับและใช้เวลามากกว่า 45 ปีแม้จะก่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมอยู่บ้างแต่ก็ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยมีประชากรเพียงบางส่วนของประเทศเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาประเทศ การเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ตั้งแต่ พ.ศ. 2504 จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังแก้ไขปัญหาลักษณะตกต่ำของฐานะชวานาไม่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากการผลิตยังต้องพึ่งพิงธรรมชาติและการผลิตตามฤดูกาล ไม่สามารถสร้างงานได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ประกอบกับมีการแข่งขันสินค้าเกษตรในตลาดต่างประเทศมากขึ้น ราคาสินค้าเกษตรจึงลดต่ำลง อีกเหตุผลหนึ่งก็คือมาตรฐานของคุณภาพผลผลิตก็ยังสู้ต่างประเทศไม่ได้ ดังนั้นชวานาไทยส่วนใหญ่จึงประสบปัญหาการตลาดและราคาผลผลิต อนึ่งชวานาโดยทั่วไปมักขาดความรู้และการแนะนำอย่างเพียงพอซึ่ง ประดิษฐ์ มัชฌิมา (2543: 237) ได้สรุปปัญหาเศรษฐกิจของชวานาบทไว้ดังนี้

- 2.2.4.1 ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- 2.2.4.2 ชาวนามีหนี้สินมาก
- 2.2.4.3 ขาดน้ำ โดยการผลิตขึ้นอยู่กับฤดูกาลและดินฟ้าอากาศ มีการว่างงานมาก
- 2.2.4.4 รายได้ต่ำและไม่แน่นอน ราคาของผลผลิตมีการขึ้นลงเสมอ
- 2.2.4.5 ขาดสถาบันเครดิตและการตลาดท้องถิ่น
- 2.2.4.6 เกษตรกรไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง
- 2.2.4.7 ขาดที่เก็บผลิตผล ถูกบังคับให้ขายสินค้าในราคาถูก
- 2.2.4.8 ถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
- 2.2.4.9 การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก
- 2.2.4.10 ขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่
- 2.2.4.11 ขาดความรู้และข่าวสารด้านการตลาด
- 2.2.4.12 ขาดความรู้ความเข้าใจด้านธุรกิจการค้า ขาดอำนาจในการ

ต่อรอง

2.2.4.13 รัฐบาลไม่สามารถช่วยเหลือเกษตรกรได้ทั่วถึง

จากการที่มีการวิจัยทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม (2542: 5) ได้กล่าวไว้ว่า นักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ของไทยพบว่าชาวนาของไทยส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับความยากจน มีรายได้เลี้ยงครอบครัวค่อนข้างต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอุตสาหกรรม เพราะถูกกดราคาสินค้าจากพ่อค้าคนกลาง นอกจากนี้ชาวนายังขาดความรู้และความชำนาญในการทำ การเพาะปลูกพืชบางอย่าง ขาดเงินทุนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งทำให้ชาวนาผลิตพืชผลได้ในระดับต่ำ ไม่เพียงพอในการเลี้ยงชีพหรือการแบ่งปันเพื่อใช้ในการลงทุนในปีต่อไป หรือขายเพื่อให้ได้เงินทุนใช้ในการดำเนินชีวิต ปัญหาต่างๆเหล่านี้เป็นปัญหาที่ชาวนาต้องประสบตลอดมา

จากข้างต้นปัญหาด้านเศรษฐกิจของชาวนา นับว่าเป็นปัญหาหลักข้อที่ต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาความเป็นอยู่ กล่าวคือเมื่อผลผลิตต่ำทำให้มีรายได้ต่ำ เมื่อรายได้ต่ำก็ทำให้ขาดการออมและการสะสมทรัพย์ ซึ่งมีผลกระทบต่อการลงทุนและในที่สุดแล้วก็เป็นการทำให้เกิดผลผลิตต่ำและรายได้ต่ำอีกวนเวียนอยู่อย่างนี้ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับ Diouf (2000: 243) ซึ่งกล่าวไว้ว่า“ชาวนายังคงขาดแคลนอันเนื่องมาจากผลผลิตตกต่ำทำให้รายได้ต่ำไปด้วย ซึ่งเป็นผลให้การยังชีพของชาวนายังคงวนเวียนและขึ้นอยู่กับราคาผลผลิต ดังนั้นแล้วสภาพเศรษฐกิจของชาวนาไม่ควรขึ้นอยู่กับราคาตลาดโลก” ซึ่งการกล่าวเช่นนี้ เป็นการบ่งบอกได้เป็นอย่างดีว่าสภาพของเศรษฐกิจโลกมีผลอย่างยิ่งต่อสภาพเศรษฐกิจของชาวนา และยังเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าอาชีพชาวนายังคงถูกเอาเปรียบจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา

2.2.5 ปัญหาหนี้สินกับชาวนา

ปัญหาหนี้สินของชาวนาไทยเป็นปัญหาที่เรื้อรังมานานตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ปัญหาหนี้สินได้สร้างความทุกข์ยากให้แก่ชาวนาเป็นอย่างมากถึงรัฐบาลจะพยายามแก้ไขปัญหาแต่ปรากฏว่าปัญหาหนี้สินของชาวนาก็ยังไม่ผ่อนคลายเท่าใดนัก (มนตรี เมืองพรหม 2541: 5) ปัญหาหนี้สินของชาวนาเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อการผลิต รายได้ ความเป็นอยู่ของชาวนาตลอดจนมี

ผลกระทบต่อการพัฒนาในภาคเกษตรอย่างมาก การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับอัตราความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ โดยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ภาคเกษตรซึ่งแต่เดิมเป็นภาคเศรษฐกิจหลักของประเทศกลับมีบทบาทและความสำคัญน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับภาคการผลิตสาขาอื่นที่ขยายการผลิตต่างๆได้เคลื่อนย้ายออกจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม เช่น ที่ดิน แรงงานเงินทุน มีผลให้รายได้ประชากรในภาคเกษตรลดต่ำลงเมื่อเปรียบเทียบกับประชากรในภาคการผลิตนอกภาคการเกษตร รายได้เกษตรกรต่ำกว่ารายจ่ายเกิดปัญหาหนี้สินเรื้อรังและทวีความรุนแรงมากขึ้นมูลเหตุที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การที่ชาวนาไทยไม่สามารถพัฒนาหรือปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรมีไม่เพียงพอทั้งในด้านการผลิตและการตลาด รายได้ของชาวนาโดยเปรียบเทียบจึงมีแนวโน้มลดต่ำลงมา

2.2.6 สาเหตุของการเกิดปัญหาหนี้สินของชาวนา

สำนักงานคณะกรรมการบริหารสินเชื่อได้สรุปมูลเหตุของปัญหาหนี้สินของชาวนาไว้ 2 ประการ (ยุติธรรม ศิริภัทร. 2544: 22) คือ

2.2.6.1 เกิดจากความล้มเหลวในภาคการเกษตร ทั้งนี้เนื่องจากการที่ชาวนาไม่สามารถพัฒนาหรือปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ประกอบกับโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานในภาคเกษตรมีไม่เพียงพอทั้งในด้านการผลิตและการตลาด รายได้ของประชากรชาวนามีแนวโน้มลดต่ำลงเมื่อเปรียบเทียบกับประชากรนอกภาคเกษตร และไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ดังนั้นการปลดปล่อยหนี้สินของชาวนาหรือการไถ่ถอนนอกระบบให้เป็นหนี้ในระบบจึงเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น

2.2.6.2 เกิดจากระบบการเงินของประเทศยังไม่พัฒนาและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางการเงินในภาคการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาหนี้สินนอกระบบในภาคเกษตรส่วนหนึ่งเกิดจากการที่สถาบันการเงินในระบบไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการตอบสนองความต้องการเงินกู้ ทำให้เกิดความต้องการส่วนเกินเงินกู้ชาวนาต้องพึ่งพาแหล่งเงินกู้จากตลาดการเงินนอกระบบ

สำหรับปัญหาหนี้สินของชาวนาพบว่าสัดส่วนการเป็นหนี้ของชาวนาได้เพิ่มสูงขึ้นจากปี 2548 ที่ชาวนาเป็นหนี้โดยเฉลี่ย 1,454 บาท/ครัวเรือนได้เพิ่มขึ้นในปี 2549 มาเป็น 37,019 บาท/ครัวเรือน การประกอบอาชีพทำนาในยุคของการผลิตเชิงธุรกิจจำเป็นต้องลงทุน และในขณะที่ชาวนาขาดแคลนเงินทุน อาชีพทำนาต้องเสี่ยงต่อสภาพดินฟ้าอากาศและยังต้องเสี่ยงต่อความไม่แน่นอนของตลาด หมายถึง ความเสี่ยงต่อราคาหรือเสถียรภาพรายได้ซึ่งการก่อหนี้เพื่อการลงทุนในการทำนาก็พบว่ามีชาวนาหลายรายประสบความสำเร็จ แต่ก็มีชาวนาจำนวนมากที่ประสบความล้มเหลวและทำให้เกิดหนี้สินส่วนตัว (พงษ์ศักดิ์ เฉลิมชติเขต. 2549: 13 - 14)

จากปัญหาหนี้สินของชาวนานี้เอง ที่เป็นปัจจัยทำให้สภาพทางเศรษฐกิจของชาวนาไทยไม่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆทั้งในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การที่มนุษย์ต้องการจะทำอะไรสักอย่างหนึ่งจะต้องมีเป้าหมายที่เด่นชัดมีจุดประสงค์ที่แน่นอน ชัดเจน มีความตั้งใจที่จะทำในสิ่งนั้น และที่สำคัญที่สุดคือจะต้องมีแรงจูงใจที่จะทำแรงจูงใจนี้เป็นตัวบ่งชี้ว่างานที่จะทำจะออกมาในรูปใดจะเป็นแบบใด ฉะนั้นแล้วแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะเริ่มต้นทำสิ่งต่างๆที่ต้องการ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจและผู้วิจัยได้รวบรวมได้ ดังนี้คือ

บีช (Beach 1965, อ้างถึงใน ดำรงค์ศักดิ์ จงวิบูลย์. 2543: 25) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง ความเต็มใจที่จะให้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Steer and Portor 1979, อ้างถึงใน จรรย์ศักดิ์ พิระศักดิ์ โสภณ และคนอื่นๆ. 2544: 8) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็พลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมและเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่

กิติ ตย์คานนท์ (2532, อ้างถึงใน ซาลิสลา พรหมทอง. 2547: 13) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

ไคเดอร์และคณะ (Kicder and others 1983, อ้างถึงใน ดวงแก้ว กลีบทอง. 2549 : 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าเป็นตัวที่เน้นถึงพลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งจะอธิบายถึงระดับแนวทางการไปสู่และการคงอยู่ของความพยายามที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยมุ่งเน้นที่ความพยายามที่ใส่ลงไปในการทำงานมิใช่ผลของงานที่ทำ

สุชา จันท์เอม (2525, อ้างถึงใน วิยะดา ชัยเวช. 2548: 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่าหมายถึง

1. สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุสู่จุดหมายปลายทาง (Goal)
2. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง
3. พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่งและร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ

วุฒิชัย จ้านง (2525, อ้างถึงใน ญาณิศาส สารอินตา. 2547: 13) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงลักษณะและระดับที่เอกบุคคลผู้เป็นสมาชิกของระบบสังคมได้เกิดความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานให้กับระบบสังคมนั้น

จากคำจำกัดความของนักวิชาการข้างต้นพบว่าแรงจูงใจสามารถเริ่มต้นได้จากทางกายจิตใจ สังคมหรือสิ่งแวดล้อม คำจำกัดความของแรงจูงใจจึงเป็นไปอย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยพอสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่าปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างทีทิศทางแน่นอน

2.3.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้า พบว่า มีนักวิชาการได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจดังนี้คือ

ลูชั่นส์ (Luthans. 1985: 21) กล่าวว่าแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

สตีเยร์และพอร์เตอร์ (Steer and Porter. 1977: 45) อธิบายว่าเมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการแล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่นๆแทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆใหม่จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจและได้สรุปตัวแบบ (Model) ของการจูงใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วนคือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ
3. เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ
4. การป้อนกลับ

นอกจากนี้ฟวงเพเซอร์ วัชรอยู่ (2537, อ้างถึงใน เนตรชนก นามเสนาะ. 2549: 8) ได้กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน 4 ขั้นตอนโดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็แรงขับซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาคุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆขึ้น

2. **ขั้นแรงขับ (Drive Stage)** ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวาย ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายและอยู่เฉยๆไม่ได้นี้เรียกว่าเกิดแรงขับ ซึ่งต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำเกิดความรู้สึกกระวนกระวาย

3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage)** เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนกระหายน้ำมากกับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายน้ำมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อยมาดื่มพร้อมๆกันในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยอาจจะหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวมาดื่มก็พอแล้ว

4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction Stage)** เป็นขั้นตอนสุดท้าย คือแรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือ การลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้งเป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่งอาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่นเพราะการเรียนรู้และการรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการต่างกันไป

จากทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับกระบวนการเกิดแรงจูงใจสรุปได้ว่าเมื่อร่างกายเกิดความต้องการจะทำให้เกิดแรงขับขึ้นจะรบกวนและกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา ระหว่างนี้ร่างกายจะต้องกำหนดทิศทางหรือตั้งเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้สนองความต้องการเมื่อสามารถสนองความต้องการได้แล้ว แรงขับก็จะลดลงด้วยกระบวนการดังกล่าวผู้บริหารงานในองค์กรต่างๆ จึงหาวิธีจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งของบุคคลและองค์กรร่วมกัน กรองแก้ว อยู่สุข (2537, อ้างถึงใน อรุณ อวนสกุล. 2544: 15)

2.3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุคคลจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงานนั้นจะเกิดผลก็ต่อเมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้ถูกต้องเพราะแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมซึ่งการที่เราต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงว่าเราขาดสิ่งนั้นๆ ทำให้เป็นแรงผลักดันให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมาการจูงใจนี้มีผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยเป็นที่ยอมรับกันว่าผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถของบุคคลมีงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้างานเพื่อให้ได้ผลผลิตสูงและประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น โรงงานประกอบรถยนต์ โรงงานผลิตเครื่องไฟฟ้า คนงานรถไฟและการประกันภัย ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่าบุคคลใดมีแรงจูงใจสม่ำเสมอจะให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพดีและปริมาณมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (พงค์ หรดาร. 2540: 65)

นอกจากนี้ อรุณ รักธรรม (2522, อ้างถึงใน จรัญศักดิ์ พิระศักดิ์โสภณ และคนอื่นๆ. 2544: 15) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติ คนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่มีลักษณะเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนสตีลเลอร์และพอร์เตอร์ (Steer and Porter 1977, อ้างถึงใน ชาลีลา พรหมทอง. 2547: 21) กล่าวว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงาน เขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียวหรืออาจจะทำเพียงเพื่อให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้น ให้คนใช้ความพยายามในการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

นอกจากนี้ กินสัน, อิวานเซวิช และคอนเนลลี (Ginson, lansevic and Connailly 1982, อ้างถึงใน ดวงแก้ว กลีบทอง. 2549: 16) ให้ความเห็นว่าตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับของความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่างๆ มีส่วนที่ทำให้ ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน คือแรงจูงใจบุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอนระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

ด้วยเหตุความสำคัญของแรงจูงใจดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยงาน คือ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจนั้นคือการชักจูงบุคคลด้วยสิ่งที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.3.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากกระบวนการของแรงจูงใจทำให้ทราบว่าเมื่อบุคคลมีความต้องการ จะส่งผลให้เป็นแรงขับในร่างกายและจะแสดงเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการเข้าใจในความต้องการของมนุษย์จึงนับเป็นจุดแรกที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการเลือกวิธีการจูงใจซึ่งได้มีนักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้จัดแบ่งความต้องการอันเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, อ้างถึงใน มงคล ธิเปียง. 2546: 17) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการทำงาน (Basic Factor to Motivation) ไว้ว่าประกอบด้วย

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถมีคนเป็นจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อในการทำงานทำให้เกิดความเกียจคร้านและทำงานไม่เต็มที่ การจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มกำลังความสามารถ โดยทำให้งานมีลักษณะท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน คนบางคนจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจ ถ้าถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นเท่าใดก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น
3. การให้การยกย่องและปรับปรุงสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้นมีอยู่ในบุคคลทุกคน และทุกคนก็ต้องการการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน และการยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจและการยึดหลักของการให้ว่า ให้สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานเหนือกว่าชั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นก็จะกลายเป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชอบสำหรับผู้รับ และจะเป็นที่เยาะเย้ยจากบุคคลอื่น
4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น คนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรและต้องการจะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน การใช้เทคนิคนี้ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมจะเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความมั่นคงและความปลอดภัย เช่น ความต้องการหลุดพ้นจากความกลัว การไม่มีงานทำ การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ในจิตใจทุกคน
6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคน ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในบางคน เป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคนที่มีความสามารถสูง
7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เนื่องจากคนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพหรือประสบการณ์องค์กรต่างๆ ที่มีการให้มีการฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่ใช้วิธีให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแรงจูงใจทั้งสิ้น
8. โอกาสก้าวหน้า คือ โอกาสก้าวหน้าในที่หน้าที่การทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร
9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับงาน สำหรับคนบางคนเงินเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงมากก็อาจเป็นแรงจูงใจสำหรับบุคคลนั้นได้
10. สภาพของการทำงานที่ดี ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
11. การแข่งขัน นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากอันหนึ่งเนื่องจากการต้องการความเป็นเลิศ

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529, อ้างถึงใน อรุณ อวนสกุล. 2544: 18) ได้กล่าวถึงวิธีการหนึ่ง ที่ผู้บริหารองค์การอาจจะกระทำได้ในอันที่จะสร้างความพึงพอใจและจูงใจคนในองค์การซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ การจัดงาน (Job design) ที่มีลักษณะการเกี่ยวเนื่องต่อการสนองตอบความต้องการความพึงพอใจ โดยงานในองค์การควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญๆต่อไปนี้

1. งานที่แต่ละคนกระทำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนตัวต่อส่วนที่เป็นความหมายของงาน (Meaningful portion) วิธีการนี้หากงานเป็นผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติก็จะมีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและรู้สึกภูมิใจ (Self - esteem)
2. งานจะต้องเกี่ยวข้องกับบางสิ่งที่มีความหมายในตัวของมันเอง (Intrinsic meaningful) หรือไม่ก็ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อบุคคล
3. งานจะต้องให้การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback) เกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือคุณภาพของการปฏิบัติงานซึ่งเขากำลังกระทำอยู่

เสถียร เหลืองอร่าม (2519, อ้างถึงใน ญาณิศ สารอินดำ 2547: 18) ได้แสดงความคิดเห็นว่าการจูงใจ (Motivation) หรือแรงจูงใจซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลเป็นผลมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social condition) แรงจูงใจจะเป็นการกระตุ้นเพื่อช่วยให้การทำงานลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้แรงจูงใจสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคนและเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมหรือแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในของแต่ละคนอาจจะเป็นความสนใจความหวังความทะเยอทะยาน และความพอใจหรืออุดมคติของแต่ละคน
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้นให้บุคคลต้องทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน คำชมเชย คำตำหนิ การให้รางวัลการ แข่งขัน การลงโทษ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแรงจูงใจภายนอกสามารถแยกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ คือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกต่องานหรือความพอใจงาน การมีเสรีภาพในด้านความคิดเห็น

ภิญโญ สาร (2527, อ้างถึงใน เนตรชนก นามเสนาะ. 2549: 8) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้นานจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 6 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงินสิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานมาแล้วอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งมีใช้วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วย เหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความสุขสบายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

แซเลนิกและคณะ (Cerenic and others. 1972: 32) ได้แบ่งความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจไว้เป็น 2 ลักษณะ โดย ยึดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัล ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก (External Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับ
 - 1.1 รายได้ตอบแทน
 - 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน
 - 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 1.4 ตำแหน่งหน้าที่
 - 1.5 การได้ทำงานที่ถนัด

ความต้องการเหล่านี้จะได้รับการสนองตอบจากการจัดการ (Reward by Management)

2. ความต้องการภายใน (Internal Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับ
 - 2.1 ความต้องการการเข้าหมู่หาพวก
 - 2.2 ความต้องการแสดงความรู้สึเกี่ยวกับความจงรักภักดีและความรักใคร่
 - 2.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น
 - 2.4 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ความต้องการนี้ได้โดยการให้ของหมู่คณะ (Reward by Group)

ไมเออร์ (Myer1970, อ้างถึงในสุภาดา คำสุชาติ. 2540: 81) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ผลงานในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 3.1 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.2 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
- 3.3 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.4 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526, อ้างถึงใน วิยะดา ชัยเวช. 2548: 8) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานว่า งานที่ทุกคนทำอยู่นั้นไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายที่จะทำเสมอไปจึงมีผู้พยายามศึกษาเพื่อให้ทราบว่างานมีลักษณะใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำได้ สรุปได้ว่างานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติให้สำเร็จนั้นควรมีลักษณะดังนี้

1. งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ
2. งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
3. งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดีเป็นที่น่าสนใจของคนอื่น
4. งานที่มีโอกาสใช้ความชำนาญที่มีอยู่
5. งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระ และสามารถใช้ความคิดริเริ่มได้

6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

จากแนวคิดปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีด้วยกันหลายประการ ซึ่งขึ้นอยู่กับจะใช้เกณฑ์อะไรเป็นตัวแบ่งประเภทของแรงจูงใจ สุดท้ายจะมุ่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น ได้มีการค้นคว้าวิจัยและมีทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมากมายซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

2.3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ลูชั่น (Luthan 1985, อ้างถึงใน ญาณิศา สารอินดำ. 2547: 21) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจว่าสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.3.4.1. ทฤษฎีที่อธิบายด้านกระบวนการ (Process theory) ทฤษฎีนี้พยายามที่จะอธิบายถึงกระบวนการที่พฤติกรรมถูกกระตุ้น ถูกชักนำไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ถูกทำให้คงไว้ตามเดิมและถูกทำให้หยุด ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The goal-setting theory of Locke) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) และทฤษฎีการขัดแย้งกัน (Dissonance theory)

2.3.4.2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content theory) เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจคือ ศึกษปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow 's need hierarchy theory) ทฤษฎีอี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderter's E.R.G. theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด (McClelland's motivation theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg' s two - factor theory)

2.4 แนวคิดจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานและอาชีพ

การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ งานได้สนองต่อความต้องการพื้นฐาน ในส่วนลึกของมนุษย์และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อสภาพจิตใจ สุขภาพกาย จิต สังคมและเศรษฐกิจของมนุษย์ในด้านจุดมุ่งหมายทางเศรษฐกิจนั้น ก็คงจะเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนแล้วว่า การทำงานจะช่วยให้เรามีรายได้มาจับจ่ายใช้สอยและแสวงหาปัจจัยอื่นๆต่อไป ถึงกับเคยมีคำขวัญในสังคมไทยสมัยหนึ่งว่า“งานคือเงินเงินคืองานบันดาลสุข” แม้ว่าจะมีนักวิชาการหลายท่านไม่เห็นด้วยกับคำว่างานคือเงิน แต่ก็คงไม่มีผู้ใดปฏิเสธว่า การมีปัจจัยทางด้านการเงินนี้มีความหมายต่อการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากจุดมุ่งหมายทางเศรษฐกิจแล้ว งานยังช่วยตอบสนองจุดมุ่งหมายทางสังคมของบุคคลอีกประการหนึ่ง การทำงานทำให้เรามีโอกาสเจอผู้คน สร้างความสัมพันธ์ทำให้เรากว้าง ขวางขึ้นในด้านการคิดอ่าน มิตรภาพที่สร้างขึ้นจากการทำงานแม้ว่าจะไม่มีรากหยั่งลึก เช่น มิตรภาพที่เราเคยมีกับบุคคลในวัยเด็กก็ตาม แต่ก็อาจมีความหมายและมีความสำคัญกับชีวิตในปัจจุบันได้เช่นกัน เราอาจจะสรุปเรื่องจุดมุ่งหมายในการทำงานของมนุษย์ได้ดังนี้

2.4.1 เพื่อตอบสนองทางเศรษฐกิจการทำงานช่วยให้บุคคลมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว

2.4.2 เพื่อจุดมุ่งหมายทางสังคมเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นดัชนีแสดงสถานภาพทางสังคมของบุคคล

2.4.3 เพื่อพัฒนาอัตตาใช้ศักยภาพอย่างสมบูรณ์เต็มที่และเป็นการนำไปสู่ลักษณะของการเป็นมนุษย์ที่เต็มอิมและสมบูรณ์ได้

2.4.4 เพื่อให้หลุดพ้นจากสภาวะการเห็นแก่ตัวหรือยึดตนเองเป็นศูนย์กลางของสิ่งต่างๆ (ปนิธาน ยามานนท์ 2542: 25)

นักจิตวิทยาชื่อเทมเม (Temme 1975, อ้างถึงใน ปนิธาน ยามานนท์ 2542: 25) ได้มองงานในลักษณะของจุดมุ่งหมายได้ 3 ลักษณะดังนี้

1. กิจกรรมที่ต้องทำอยู่เป็นประจำของบุคคล (Routine) ได้แก่ เนื้อหาและหน้าที่ที่บุคคลจะต้องทำอยู่ประจำตัวอย่าง เช่น อาชีพครู มีเนื้อหาของงานคือ ความรู้ในวิชาที่ตนจะต้องสอน ส่วนหน้าที่ก็มีหลายอย่าง เช่น หน้าที่ทำการสอน เขียนตำรา ทำวิจัย และให้บริการแก่นักเรียนตามปกติแล้ว งานทุกชนิดมักก็จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะต้องทำกับบุคคลวัตถุตัวเลข เช่น งานบัญชีก็จะมีเกี่ยวข้องกับตัวเลขมากกว่าบุคคลหรือวัตถุ ในขณะที่งานประชาสัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับบุคคลมากกว่าตัวเลขหรือวัตถุ

2. เงื่อนไขจำเป็นที่จะต้องมีในการจะทำงาน (Requisite) หมายความว่า ความรู้ความสามารถทางกายภาพหรือสถานภาพทางสังคมของงานเป็นต้นว่า

2.1 ความสามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมหนึ่งๆงานแต่ละชนิดจะต้องการความสามารถในการทำต่างกัน งานบางชนิดต้องการความสามารถทั่วไป บางงานต้องการความสามารถเฉพาะอย่าง

2.2 เงื่อนไขทางกายภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ทำงานคนเดียวเงียบๆหรือต้องติดต่อกับผู้อื่นตลอดเวลา ทำงานกลางแจ้งหรือในร่ม เป็นต้น

2.3 ตลาดจะมีความต้องการแรงงานแต่ละชนิดไม่เหมือนกันงานบางชนิดตลาดต้องการแต่ขาดผู้มีความสามารถจะไปทำในขณะที่งานบางชนิดที่ตลาดอึดตัวกลับมีผู้สำเร็จการศึกษาออกมามากมาย

2.4 ความต้องการของสังคมงานบางชนิด เช่น แยกหาม อาจต้องการ เพศชาย ทำบางชนิดที่มีตำแหน่งบริหาร อาจต้องการผู้มีประสบการณ์มากกว่าผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้เงื่อนไขความต้องการของงานก็มักจะเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมด้วยเช่นกันตัวอย่าง ได้แก่ งานบางประเภทในอดีตอาจไม่ต้องมีปริญญาก็สามารถประกอบอาชีพนี้ได้แต่ปัจจุบันเงื่อนไขอาจเปลี่ยนไปต้องการเฉพาะผู้ที่จบปริญญาแล้วก็เป็นได้

3. ผลตอบแทน (Return of work) การทำงานทุกชนิดย่อมต้องหวังผลตอบแทนในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเสมอ โดยทั่วไปผลตอบแทนของการทำงานอาจแบ่งออกได้เป็น 6 ชนิดคือ

- 3.1 รายได้หมายถึงค่าจ้างตอบแทนที่บุคคลพึงได้จากการทำงาน
- 3.2 เกียรติยศชื่อเสียงจากการทำงานนั้นๆ
- 3.3 อำนาจที่ได้มาจากการทำงาน
- 3.4 เพิ่มพูนความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นผลทางจิตใจเกิดจากการไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน
- 3.5 ผลพลอยได้ทางสังคมคือมีโอกาสช่วยสังคมเล็กน้อยเพียงใด
- 3.6 ความเจริญงอกงามส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกรู้ว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าพัฒนาอึดตัวได้แสดงความคิดสร้างสรรค์หรือความสามารถใหม่ๆ

จากจุดมุ่งหมายของงานที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นว่า ความต้องการของบุคคลที่ต้องการทำงานนั้นมาจากจุดประสงค์และเงื่อนไขที่แตกต่างกันไปแต่ละจุดมุ่งหมายมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคน โดยมีปัจจัยหลายๆด้านเป็นตัวกำหนดว่าสมควรที่จะทำงานอะไร เลือกทำงานในลักษณะใด ทำที่ไหนอย่างไร ถึงจะประสบผลสำเร็จสูงสุด

2.5 ประเภทของอาชีพและปัจจัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพเสริม

เมื่อพิจารณาถึงการจำแนกประเภทของอาชีพของประชาชนไทยตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพของประเทศไทย 2538 ซึ่งทางราชการโดยกองวิชาการและแผนงานกรมการจัดหางานแบ่งเป็น 8 หมวด ดังนี้ (กรมการจัดหางานกองวิชาการและแผนงาน 2545, อ้างถึงใน ยิ่งยศ สุวรรณ. 2545: 12-13)

- หมวด 0/1 อาชีพที่ผู้ปฏิบัติงานใช้วิชาชีพ วิชาการ เช่น วิศวกร แพทย์ เป็นต้น
- หมวด 2 อาชีพบริหารและการจัดการ เช่น เจ้าหน้าที่นิติบัญญัติ เจ้าหน้าที่บริหาร
- หมวด 3 เสมียนและพนักงาน
- หมวด 4 อาชีพเกี่ยวกับการค้า
- หมวด 5 อาชีพด้านบริการ
- หมวด 6 อาชีพกสิกรรม
- หมวด 7/8/9 อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การขนส่ง คนงานหรือกรรมกร
- หมวด X ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีการจัดประเภทได้

หมวด Y ผู้รับราชการทหาร

ทั้งนี้ความหมายของอาชีพในการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพนี้หมายถึงงานประกอบการค้า งานที่ใช้วิชาชีพ หรืองานอื่นๆ ซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำอยู่แต่ไม่ได้หมายถึงอุตสาหกรรม สถานะการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ

นอกจากนี้อาจแบ่งประเภทของการประกอบอาชีพอิสระของประชาชนรวมทั้งกาประกอบอาชีพเสริมรายได้เพิ่มเติมจากการประกอบอาชีพหลักเป็นอาชีพที่ 2 เพื่อเพิ่มพูนรายได้สำหรับบุคคลที่มีความสามารถและมีเวลาเพียงพอที่จะทำได้ โดยใช้เกณฑ์ด้านระดับความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สามารถแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆได้ 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะหรือความรู้ในระดับปริญญา หรืออนุปริญญา เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความ ผู้ตรวจสอบบัญชี และครูอาจารย์ เป็นต้น
2. กลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะหรือความรู้ในระดับที่ต่ำกว่าอนุปริญญา คือ อาชีพช่างต่างๆ เช่น เครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ ช่างเขียนแบบ ช่างตัดเสื้อ ช่างเสริมสวย ช่างเย็บหนัง
3. กลุ่มอาชีพที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือวิชาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ผู้ประกอบอาชีพขายของชำ ขายข้าวแกง ขายหนังสือต่างๆ ทำฟาร์มเลี้ยงสัตว์ หาบแร่ แผงลอย ชั้บรถแท็กซี่ ตลอดจนรับสินค้ามาขายเอง เป็นต้น

เชิดศักดิ์ แสงช่วงโชติ (2528, อ้างถึงใน ชัยพร ตระกูลแพทย์. 2540: 18-19) ได้แบ่งประเภทงานในการทำเป็นอาชีพเสริมโดยการใช้เวลานานเวลาปฏิบัติงานหารายได้พิเศษไว้ดังนี้

1. การรับจ้างทำงานพิเศษ เช่น เป็นนักร้อง เป็นนักร้อง ครูสอนพิเศษ การชั้บรถรับจ้าง ชั้บขั้จักรยานยนต์รับจ้าง การทำงานยามรักษาความปลอดภัยบริการตามร้านอาหารงานรับจ้างต่างๆ เช่น การรับซ่อมบ้าน ต่อเติม ตกแต่ง ทาสี รวมถึงการรับงานมาทำ ณ ที่พักอาศัย เช่น การซ่อมรถ ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า
2. การประกอบการค้ารายย่อย โดยใช้ที่พักอาศัยของตน หรือเช่าแผงลอยประกอบการค้าในตลาดชุมชนใกล้หน่วยงาน หรือการขายสินค้า – อาหาร โดยรถเข็นในพื้นที่แหล่งชุมชนของสังคมบริเวณใกล้หน่วยงาน
3. การเพาะปลูก โดยใช้พื้นที่บริเวณรอบๆที่พักอาศัย รวมไปถึงบริเวณพื้นที่ของหน่วยงานที่ไม่ใช่อาคาร หรือพื้นที่ของทางราชการ เป็นพื้นที่ว่างเปล่า ดำเนินกิจการทางการเกษตรในการทำการปลูกไม้ประดับ ทำสวนครัว การทำฟืชไร่ การทำฟืชสวนไว้สำหรับบริโภค ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายและจำหน่ายเป็นรายได้เพิ่มเติม
4. การเลี้ยงสัตว์ เป็นการเลี้ยงเปิด ไก่ สุกร ปลา นก ซึ่งไม่รบกวนต่อการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ที่พักอาศัยเพื่อใช้บริโภคเองและการจำหน่ายเพื่อเพิ่มรายได้

ในการประกอบอาชีพเสริมนั้นแน่นอนว่าผู้ที่เลือกประกอบอาชีพเสริมย่อมต้องเป็นผู้ที่มีอาชีพหลักอยู่แล้ว แต่ในการเลือกประกอบอาชีพเสริมนั้น อาจจะเป็นเพราะความต้องการหรือความจำเป็นในด้านใดด้านหนึ่ง ที่จะต้องมาทำงานเสริมนี้ การที่แต่ละคนเลือกอาชีพต่างๆกันนั้นย่อมแสดงให้เห็นถึงความต้องการของแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร การที่แบ่งงานหรืออาชีพเสริมออกเป็นหมวดหมู่นั้น เป็นการจำแนกให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายของงานว่ามีจุดประสงค์ไปในทิศทางใดเหมาะสมกับผู้ที่

เลือกทำหรือไม่ สามารถให้ประโยชน์แก่ตัวผู้ทำอาชีพนั้นๆได้เพียงไร และที่สำคัญที่สุดคือสามารถตอบสนองความต้องการและจุดมุ่งหมายของผู้เลือกอาชีพนั้นได้มากน้อยเพียงใดด้วย

2.5.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพเสริม

คอร์วินและลอว์เรนซ์ (Corwin and Lawrence 2001, อ้างถึงใน อุไร คำสาวาสดี. 2541: 14) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการประกอบอาชีพเสริมรูปประการ พบว่า ประชากรในสหรัฐอเมริกาไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ประกอบอาชีพเสริมนอกเวลาปกติ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัวให้เกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานปกติกับการประกอบอาชีพเสริม ในส่วนของผู้ที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมียุปัจจัยเกื้อกูลหลายประการดังต่อไปนี้

1. จะต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นอันดับแรก โดยมีการวางแผนการณ่วงหน้าให้มีความเหมาะสมต่อการทำงานทั้งในเวลาปกติและการประกอบอาชีพเสริม
2. มีการแบ่งเวลาเพื่อครอบครัวและการทำงานที่ได้สัดส่วนเหมาะสม
3. ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานนอกเวลาปกติได้
4. เพื่อนร่วมงานให้การส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือในยามที่ร้องขอ
5. ผู้ประกอบอาชีพเสริมจะต้องสามารถชักจูงให้บุคคลที่เกี่ยวข้องยอมรับการทำงานนอกเวลาของตนและเห็นชอบในการกระทำดังกล่าว

จากผลของการศึกษาดังกล่าวพบว่าผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประกอบอาชีพเสริมของบุคคลให้ประสบความสำเร็จ พร้อมกันนั้นความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวก็เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การประกอบอาชีพนั้นๆสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

สแตนตัน (Stanton 1999, อ้างถึงใน ยิ่งยศ สุวรรณ. 2545 : 14-15) ได้ทำการศึกษา เรื่องอาชีพเสริมในฐานะที่เป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานประจำ พบว่า เหตุผลหนึ่งของผู้ประกอบอาชีพเสริมนั้นคือการทำงานตามความต้องการหรือความสนใจของบุคคลนั้นๆ จึงเป็นความสนุกสนานเพลิดเพลินหรือเป็นการผ่อนคลายประการหนึ่งจากการปฏิบัติงานตามปกติ ดังนั้นการประกอบอาชีพเสริมจึงมิใช่ภาระหนักของบุคคลบางกลุ่มที่มีความพึงพอใจและความสุขแฝงอยู่ในการประกอบอาชีพเสริมด้วย

2.6 การวิเคราะห์ปัจจัย Factor Analysis

2.6.1 ความหมายของการวิเคราะห์ปัจจัย

Factor Analysis หรือการวิเคราะห์ปัจจัย หรือบางครั้งเรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคที่จะจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มหรือ Factor เดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ใน Factor เดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นในทิศทางบวก (ไปในทางเดียวกัน) หรือทิศทางลบ (ไปในทางตรงกันข้าม) ก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละ Factor จะไม่มี ความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546)

Factor analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทย หลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์ปัจจัย เป็นต้น สำหรับในการเขียนรายงานครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ให้ความหมายคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

กัลยา วานิชบัญญัติ (2551) สรุปว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์สูงมารวมกันเป็น องค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความรู้ร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

แมรี แอนเคาซ์ลิน และวิลเลียม ไนต์ (Mary Ann Coughlin & William Knight) ได้สรุปว่า เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายๆ ตัว เพื่อค้นหาว่าตัวแปรนี้สามารถรวมกลุ่มกันได้หรือไม่ ซึ่งจะกลายเป็นองค์ประกอบเดียวกัน

โดยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบจึงหมายถึงเทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่ม หรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวก และทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่หรือการทดสอบยืนยันทฤษฎีเดิม

2.6.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.6.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

2.6.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันหรือคาดว่าตัวแปรใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

2.6.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2546) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า

2.6.3.1 ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ที่มีการหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงการนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์สถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมติฐาน T-test Z-test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น

2.6.3.2 ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ ความถดถอยต่อไป

2.6.3.3 ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกันจึงการวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้การอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ตามความหมายของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้การนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้

2.6.3.4 ทำให้การอธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยได้ตามความหมายของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในปัจจัยนั้นทำให้การนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้

2.6.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

2.6.4.1 ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์ปัจจัย ต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง หรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) เนื่องจากตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์ปัจจัยควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.6.4.2 ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์ปัจจัย ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = 0.30 - 0.70$) โดยรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ปัจจัยควรอยู่ในรูปเชิงเส้น (linear) เท่านั้น

2.6.4.3 จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์ปัจจัย ควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัวแปร

2.6.5 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัย

2.6.5.1 เก็บข้อมูลและสร้างเมตริกสหสัมพันธ์เป็นอันดับแรกในขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ต้องการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปของเมตริกสหสัมพันธ์

2.6.5.2 การสกัดองค์ประกอบมีจุดมุ่งหมาย คือ การหาจำนวนองค์ประกอบ (Factor) ที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ หรือเป็นการดึงรายละเอียดจากตัวแปรมาไว้ในองค์ประกอบสกัดองค์ประกอบ มีหลายวิธี เช่น

- การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PC)
- การวิเคราะห์วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square Analysis: LS)
- วิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood)
- วิธีหาองค์ประกอบแอลฟา (Alpha Factoring)
- วิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Factor Analysis)

2.6.5.3 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) กรณีที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) มีค่ากลางๆทำให้ไม่สามารถจัดตัวแปรว่าควรอยู่ในองค์ประกอบใดได้นั้น จะต้องทำการหมุนแกน ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการหมุนแกนปัจจัยคือเพื่อให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่ามากขึ้นหรือลดลงจนกระทั่งทำให้ทราบว่าตัวแปรนั้นควรอยู่ในองค์ประกอบใดหรือไม่ควรอยู่ในองค์ประกอบใด วิธีหมุนแกนมี 2 วิธี คือ

(1) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal) องค์ประกอบร่วมต่างๆ ไม่สัมพันธ์กัน มี 3 วิธี คือ

(1.1) การหมุนแกนแบบควอริติแมกซ์ (Quartimax) หมุนแกนโดยเน้นการเปลี่ยนแถวให้ง่ายขึ้น

(1.2) การหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์ (Varimax) หมุนแกนโดยเน้นการเปลี่ยนคอลัมน์ให้ง่ายขึ้นคือให้เกิดความแปรผันของคอลัมน์ในรูปแบบองค์ประกอบ (Factor Pattern Matrix)

(1.3) การหมุนแกนแบบอีควอแมกซ์ (Equimax) ใช้วิธีประนีประนอมระหว่างการหมุนแกนแบบควอริติแมกซ์กับการหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์

(2) การหมุนแกนแบบเฉียง (Oblique) มี 2 วิธีหลักคือ

(2.1) การหมุนแกนแบบออบลิมิน (Oblimin) หมุนแกนโดยยึดแกนอ้างอิง

- การหมุนแกนแบบควอริติมิน (Quartimin) $r = 0$ most oblique

- การหมุนแกนแบบไบควอทิมิน (Biquartimin) $r = .5$ least oblique

- การหมุนแกนแบบคอวาริมิน (Covarimin) $r = 1$ least oblique

oblique

oblique

oblique

(2.2) การหมุนแกนแบบออบลิแมกซ์ (Oblimax) หมุนแกนโดยไม่ใช้แกน อ้างอิงแต่ใช้รูปแบบหมุนแกนเช่นเดียวกับการหมุนแกนแบบควอติแมกซ์

2.6.5.4 เลือกค่าน้ำหนักเพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรใดบรรจุอยู่ในองค์ประกอบใดให้พิจารณาที่ค่าน้ำหนักโดยปกติในงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์ที่ 3 - 4 เพราะในงานวิจัยนั้นมักจะใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก

2.6.5.5 การตั้งชื่อองค์ประกอบ เมื่อเรารู้ความหมายของค่าน้ำหนักแล้วถัดมาคือตั้งชื่อให้แต่ละองค์ประกอบ มีกฎในการตั้งชื่อดังนี้

(1) ชื่อขององค์ประกอบควรจะสั้น อาจตั้งชื่อเพียง 1 - 2 คำมีความหมายสอดคล้องกันระหว่าง ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ ถ้าผู้วิจัยค้นคว้ามาตามโครงสร้างของทฤษฎี ผู้วิจัยอาจจะต้องการใช้ชื่อองค์ประกอบตามทฤษฎีที่ได้ค้นคว้ามา หรือผู้วิจัยอาจจะตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวคิดของผู้วิจัยเอง

2.7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) ถ้าศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหนึ่งตัวกับตัวแปรตามหนึ่งตัว เรียกว่าการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นเชิงเดี่ยวหรือการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) ถ้าตัวแปรอิสระมีมากกว่าหนึ่งตัวกับตัวแปรตามหนึ่งตัว เรียกว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

2.7.1 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์การถดถอย

2.7.1.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เช่น ศึกษาความสัมพันธ์ของอายุกับระดับคอเลสเตอรอล

2.7.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัย (ตัวแปรอิสระ) ที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรตาม เช่น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับน้ำตาลในเลือดของผู้ป่วยเบาหวาน การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์หรือสร้างสมการทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) หนึ่งตัวจากกลุ่มตัวแปรอิสระ (X) หลายตัวนั้นตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องมีหลักฐานตามทฤษฎีหรือรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าเป็นตัวแปรต้นเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

2.7.2 ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ในการวิเคราะห์การถดถอย

2.7.2.1 ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) ต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) หรือตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) หรือมีระดับการวัดเป็น Interval หรือ Ratio Scale เช่น น้ำหนัก ส่วนสูง ระดับความดันโลหิต ระดับคอเลสเตอรอล รายได้ อายุ คะแนน เป็นต้น ในกรณีที่ตัวแปรอิสระ (X) บางตัวมีระดับการวัดเป็น Nominal หรือ Ordinal Scale จะต้องแปลงข้อมูลให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือมีค่า 0 กับ 1 ก่อนจึงจะนำไปวิเคราะห์ และตัวแปรหุ่นไม่ควรจะมีหลายตัวเพราะจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนมากขึ้น

2.7.2.2 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม

2.7.2.3 ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นอิสระต่อกัน (ค่าสหสัมพันธ์ไม่ควรเกิน 0.7) ในกรณีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเพราะจะทำให้เกิด Multicollinearity คือการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมากซึ่งจะมีผลกระทบทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) สูงเกินความเป็นจริง

2.7.2.4 การแจกแจงของตัวแปรตามเป็นแบบโค้งปกติ(Normal Distribution) ที่ทุกค่าของ X

2.7.2.5 ค่าของ Y มีความแปรปรวนเท่ากันทุกค่าของ X

2.7.2.6 ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) ที่ทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้โดยเขียนความสัมพันธ์ในรูปแบบของสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ } \hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_ix_i + e$$

สัญลักษณ์ที่ใช้มีความหมายดังนี้

X_i คือ ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ i (จะใช้สัญลักษณ์ X_i สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และสำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)

y คือ ค่าของตัวแปรตาม (จะใช้สัญลักษณ์ y สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และใช้ค่า \hat{y} สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)

b_0 คือ ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย (จะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่างและสำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย) โดยที่จะเป็นจุดตัด (Intercept) แกน y ของสมการ

b_i คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ แต่ละตัว (จะใช้สัญลักษณ์สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และ สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย) โดยที่ค่า b_i จะแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่า X_i ต่อค่า y ดังนี้ คือ ถ้าค่า X_i เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ค่า y เปลี่ยนไป b_i หน่วย

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่า y และค่า \hat{y}

2.8 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรวิพัชร์ งามพัทวิชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยเรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร และ ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของปัจจัยทางด้านประชากร ศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย สำหรับด้านระดับผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง โดยระดับผลการศึกษาแปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการตัดสินใจ คือ ผู้ที่จบการศึกษาด้วยผลการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสูงกว่า

ซไมพร สิบสุโท, รัตนา สีดี และฐิติกานต์ สุริยะสาร (2554) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนา กลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขัน กรณีศึกษากลุ่มอาชีพทอผ้าลายสายฝน ตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาบริบทและศักยภาพของกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขัน 2. วิเคราะห์ปัญหาของกลุ่มอาชีพ 3. แสวงหากลยุทธ์การพัฒนา กลุ่มอาชีพทอผ้าลายสายฝน ตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย เครื่องมือวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ การเสวนากลุ่ม และการจัดเวทีชุมชน และนำข้อมูลที่ได้จากเวทีมาวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย ประชากร คือ ประธาน คณะกรรมการ สมาชิก ปราชญ์ชาวบ้าน และลูกค้า จำนวน 170 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ มากกว่าร้อยละ 78 ขึ้นไป มีอาชีพทำไร่ ทำสวนเป็นส่วนใหญ่ เป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพ และมีดำเนินงาน มากกว่า 5 ปี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ชุมชนตำบลบ้านกิวมีฐานทรัพยากรที่หลากหลาย เช่น การมีส่วนร่วมและความสามัคคีของสมาชิกในชุมชน มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย และมีภูมิปัญญา ชุมชน และเป็นพื้นที่เศรษฐกิจ 1 ใน 10 ตำบล ของอำเภอแม่ทะ โดยมีนโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยให้ กลุ่มอาชีพมีโอกาสในการเจริญเติบโต อาทิงบประมาณสนับสนุน อุปกรณ์ เครื่องมือในการทอผ้า การฝึกอบรมและสนับสนุนวิทยากรมาถ่ายทอดความรู้ ผ่านกระบวนการทำกิจกรรมในการพัฒนากลุ่ม อาชีพ ส่งผลให้กลุ่มมีศักยภาพมากขึ้น แต่พอนานไปงบประมาณเหล่านั้นได้หมดลง เมื่อวิเคราะห์ ปัญหา พบว่า กลุ่มมีการรวมตัวแบบหลวมๆ สมาชิกไม่ค่อยมีส่วนร่วม มีเพียงผู้นำและการดำเนินการ เป็นหลัก ผลกระทบด้านความหลากหลาย การบริหารจัดการอ่อนด้อย การแสวงหากลยุทธ์การพัฒนา คือ การจัดทำแผนธุรกิจ ซึ่งประกอบไปด้วยบทสรุปผู้บริหาร การวิเคราะห์สถานการณ์ธุรกิจ วิสัยทัศน์ ผู้ประกอบการพันธกิจองค์กร แผนการตลาด แผนการผลิต แผนการเงิน แผนการดำเนินงาน และ แผนบริหาร ความเสี่ยง

ณัฐอรียา สุขสุวรรณพร (2553) ศึกษาเรื่องการสร้างอาชีพเสริมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี 3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการอาชีพเสริมที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตของ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม กับ ประชาชน ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลอ่างศิลา จำนวน 400 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า อาชีพเสริมที่ประชาชนมีความต้องการมากที่สุด คืออาชีพเสริมด้านการบริหาร รองลงมา อาชีพเสริมด้าน เกษตรกรรม อาชีพเสริมด้านศิลปหัตถกรรม และอาชีพเสริมด้านรับจ้าง โดยประเภทอาชีพเสริม ต้องการมากที่สุด คืออาชีพค้าขาย ในด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนพบว่า ประชาชน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับความต้องการอาชีพเสริมของประชาชน ซึ่งในด้าน ผลกระทบต่ออาชีพเดิม ประชาชนมีความต้องการอยู่ระดับที่สูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประชาชน ยังคงมีแนวคิดที่จะประกอบอาชีพที่ตนเองถนัด โดยอาชีพเสริมนั้นต้องไม่มีผลกระทบต่ออาชีพเดิม ไม่ ต้องเดินทางไปทำงานในต่างพื้นที่ และยังต้องการที่จะมีอาชีพเสริมเป็นลักษณะแบบอุตสาหกรรม ใน

ครัวเรือนที่สมาชิกในครอบครัวมาช่วยกันทำและเมื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ที่แตกต่างกัน ต่างมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันไปด้วย

ณรงค์ คงบำรุง (2552) ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาชนบ้านหนองบัว หมู่ที่ 6 ตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ วัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงโดยประชาชน ศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกชุมชนที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนในชุมชนเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน 2 คน คณะกรรมการหมู่บ้าน 1 คน แกนนำกลุ่มอาชีพ จำนวน 12 คน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 2 คน เจ้าหน้าที่เกษตรตำบล 1 คน เจ้าหน้าที่สหกรณ์อำเภอ 1 คน เจ้าหน้าที่พัฒนาการอำเภอ 1 คน เจ้าหน้าที่วิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ 1 คน เจ้าหน้าที่วิทยาลัยการอาชีพชุมพวง 1 คน ประชาชน 3 คน รวบรวมข้อมูลโดย การสังเกตการสัมภาษณ์ การบันทึกเสียง ใช้เวลา 50-60 นาที แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเหตุผล โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี สนับสนุน ข้อมูลประกอบการบอกเล่า จากคำพูดของผู้นำและประชาชน เพื่อย้ำความถูกต้องชัดเจน ผลการศึกษา สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาชนบ้านหนองบัวเริ่มต้นจากกลุ่มประชาชน จำนวน 10 คน ด้วยประสบการณ์ และแนวคิดของตนเอง ซึ่งได้เคยเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีการลองผิดลองถูก พร้อมกับได้ศึกษาหาความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและได้นำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ มาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาสู่กระบวนการกลุ่มอาชีพภายในหมู่บ้าน 12 กลุ่ม คือ กลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ (EM) กลุ่มเลี้ยงปลา กลุ่มพัฒนาพันธุ์ข้าว กลุ่มทำน้ายาเอนกประสงค์ กลุ่มเลี้ยงสุกร กลุ่มทอผ้า กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มทำขนมอบขนมไทย กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มซ่อมเครื่องยนต์ขนาดเล็ก กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มกองทุนเงินล้าน ปัจจัยภายในที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาชนพบว่า การรู้จักใช้เวลาหลังจากการประกอบอาชีพประจำวัน ตำแหน่งทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับ ความเป็นนักเกษตรกรก้าวหน้า มีเจตคติตรงกัน การประกอบอาชีพเหมือนกัน มีความอาวุโส และเป็นผู้นำศึกษาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง มีความเสียสละ มีที่ทำกินเป็นของตนเอง สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนปัจจัยภายนอก

วิยะดา ชัยเวช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาศักยภาพของกลุ่มอาชีพเสริมของชุมชนบ้านตีนธาตุ ตำบลป่าไผ่ อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มอาชีพเสริมภายในบ้านตีนธาตุ มีทั้งหมด 5 กลุ่มอาชีพ คือ กลุ่มปุ๋ยธรรมชาติ กลุ่มจักสาน กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มทอผ้า - เย็บผ้า กลุ่มสมุนไพร และกลุ่มปุ๋ยธรรมชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม คือต้องการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน ในการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มอาชีพเสริมที่สามารถก่อให้เกิดรายได้และช่วยลดค่าใช้จ่าย ดังนี้ 1) ต้องเป็นกลุ่มอาชีพเสริมที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น 2) เป็นกลุ่มอาชีพเสริมที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความเข้มแข็ง 3) พิจารณาจากปัญหาของกลุ่มอาชีพเสริมที่เป็นปัญหาสามารถแก้ไขได้จริง ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพเสริมได้มีการจัดศึกษาดูงานและฝึกอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพเสริม ทำให้กลุ่มได้ความรู้ต่างๆเพิ่มมากขึ้น

ส่วนการสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักวิจัยกับชุมชนบ้านดินธาตุนั้น ผู้วิจัยได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีการสืบทอดต่อกันมา รวมทั้งยังได้ศึกษาวิถีชีวิตของชุมชนและกระบวนการคิดของชุมชนว่ามีแนวความคิดอย่างไร รวมทั้งยังได้นำเอาความรู้ใหม่ๆมาผสมผสานกับภูมิปัญญาเพื่อให้ได้ผลที่ดีที่สุด โดยชุมชนได้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาชุมชน สามารถคิดวางแผนทางได้ว่าควรจะทำการพัฒนาชุมชนอย่างไรให้ชุมชนมีความอยู่ดีกินดีและมีความสุข

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมของชาวนา ในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชาวนา ในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพของชาวนาในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี 3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัย คือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตารางไขว้ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเสริม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวกับกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยตัวแทนในครัวเรือนที่ประกอบอาชีพทำนา ในเขตเทศบาลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 348 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1. ชาวนาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเสริมรับจ้าง (ร้อยละ 38.20) เป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.50) มีช่วงอายุระหว่าง 41 - 60 ปี (ร้อยละ 53.20) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 81.90) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 87.40) มีสมาชิกในครัวเรือน 4 - 6 คน (ร้อยละ 69.80) มีรายได้ต่อปีน้อยกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 66.70) มีรายจ่ายค่าอาหารต่อปีไม่เกิน 20,000 บาท (ร้อยละ 72.10) มีรายจ่ายค่าเสื้อผ้าต่อปีไม่เกินปีละ 3,000 บาท (ร้อยละ 72.70) มีรายจ่ายค่ายาต่อปีไม่เกิน 3,000 บาท (ร้อยละ 92.40) มีรายจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรต่อปี น้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 70.40) มีรายจ่ายค่าอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรต่อปี น้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 85.30) มี รายจ่ายอื่น ๆ ต่อปีน้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 68.20) ส่วนใหญ่มีภาวะหนี้สิน (ร้อยละ 63.80) ในขณะที่มีภาวะเงินออม (ร้อยละ 59.20) เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม (ร้อยละ 100) ไม่มีตำแหน่ง ในชุมชน (ร้อยละ 84.20) 2. แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมของชาวนาในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.40$, $SD = 0.77$) โดยมีแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมสามลำดับแรก คือ ด้านสังคม ด้านครอบครัว ด้านความพึงพอใจส่วนตัว และมีแรงจูงใจด้านข้อมูลข่าวสารเป็นลำดับสุดท้าย 3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเสริมของชาวนาจำแนกตามประเภทของอาชีพเสริมโดยรวม พบว่า แต่ละอาชีพมีแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านครอบครัว ด้านความรู้ความสามารถ และด้านความพึงพอใจส่วนตัวมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภานุกา แจ่มดอน (2551) ศึกษาเรื่อง กระบวนการเข้าสู่อาชีพและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน : กรณีศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการจัดเย็บเสื้อผ้าชุมชนจิตถาวรณ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษากระบวนการเข้าสู่อาชีพของผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า 2. ศึกษาสภาพการทำงาน และรูปแบบของงานที่รับไปทำที่บ้านใน

กิจการตัดเย็บเสื้อผ้า 3. ศึกษาสวัสดิการและการดูแลตนเองของผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการ ตัดเย็บเสื้อผ้า เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย การสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า จำนวน 15 คน ระยะเวลา 12 เดือน (มีนาคม 2550 - มีนาคม 2551) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า กระบวนการเข้าสู่อาชีพในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) เกิดจากฐานะที่ยากจนและเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อย 2) โดยการแนะนำของญาติพี่น้อง เพื่อน และคนรู้จัก 3) สมาชิกในครอบครัวประกอบอาชีพเย็บผ้าอยู่ก่อน 4) กำลังว่างงาน สาเหตุของการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพในกิจการเย็บผ้า พบว่าผู้รับงานเย็บผ้าส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพนี้เหมาะกับผู้ที่มีความรู้ต่ำ รายได้ดี และเป็นอาชีพที่อิสระไม่มีผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดอาชีพรับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า พบว่า มีปัจจัยต่างๆดังนี้ คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ทำให้คนในชุมชนต้องละทิ้งถิ่นฐานเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครและเมืองใหญ่ ซึ่งเป็นศูนย์รวมการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมหลัก และเป็นที่ยอมรับของคนต่างจังหวัดที่มุ่งหน้ามาหางานทำเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าในบ้านของตนเอง และบ้านเช่าเป็นสถานที่ประกอบการตัดเย็บเสื้อผ้า โดยใช้ชั้นล่างเป็นสถานที่ทำงานเย็บผ้า และชั้นบนเป็นที่อยู่อาศัย รับผ้าจากนายจ้างโดยตรงโดยส่วนใหญ่เย็บผ้าเป็นเสื้อยืด มีเครื่องจักรเป็นอุปกรณ์เป็นของตนเอง ทำงานวันละ 18 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุด มีรายได้ไม่แน่นอน มีรายจ่ายครอบครัวละประมาณ 10,000 บาท รับเงินครั้งเดียว เมื่อวันส่งงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้รับสวัสดิการใดๆจากผู้ว่าจ้าง แต่มีการรักษาตนเองจากการเจ็บป่วยและช่วยเหลือกันเองในทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมแบบเครือญาติ และประเพณีนิยมท้องถิ่นของกลุ่มเย็บผ้าด้วยกัน

มงคล ธิเปียง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพเสริมของกลุ่มเยาวชนบ้านวังลึก ตำบลนาพูน อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มเยาวชนมีการพัฒนากระบวนการ เก็บข้อมูล ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และมีจิตสำนึกรักบ้านเกิดอยากมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาชุมชน โดยการวิจัยได้เริ่มจากการที่กลุ่มเยาวชนลงไปศึกษาชุมชนในด้านภูมิปัญญาและสิ่งดีๆในชุมชนจากปราชญ์ชาวบ้านแล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาให้กับชุมชน ซึ่งกลุ่มเยาวชนสามารถพัฒนาอาหารหมูสูตรผสมสาเหล้ม้าที่เหมาะสมกับชุมชนที่มีอาชีพทำเหล้าพื้นบ้านและเลี้ยงหมู โดยใช้สาเหล้ม้าโดยกลุ่มเยาวชนได้มีการทดลองเลี้ยงเพื่อเป็นตัวอย่างเปรียบเทียบ แล้วนำเสนอผลการวิจัยให้กับชุมชนได้รับรู้ให้ชุมชนได้ทดลองในการนำไปใช้เพื่อลดต้นทุนในการเลี้ยงหมู และกลุ่มเยาวชนมีแนวทางในการผสมอาหารหมูสูตรผสมสาเหล้ม้าจำหน่ายให้กับชุมชนเป็นอาชีพเสริม เพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนต่อไป

พิชญาดา เรืองเดช (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมพัฒนาอาชีพเสริมของครอบครัวเกษตรกรในหมู่บ้านรอบศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาพบว่า สตรีมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาอาชีพเสริม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การติดต่อสื่อสารกับผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในกิจกรรมพัฒนาอาชีพเสริม ส่วนอายุ ระดับการศึกษา งานหลัก รายได้เวลาว่าง และความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรี

ญาณิศา สารอินตา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพของสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มเครือข่ายสิ่งทอ อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ผลการศึกษา พบว่า แม่บ้านที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่ไม่ค่อยทราบและไม่ค่อยเข้าใจในกระบวนการในการรวมกลุ่ม ส่วนคณะกรรมการของกลุ่มโดยรวมทราบและเข้าใจในกระบวนการรวมกลุ่มเป็นอย่างดีการรวมกลุ่มเครือข่ายสิ่งทอไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากไม่สามารถทำได้ตามวัตถุประสงค์และกฎระเบียบของกลุ่มที่ตั้งเอาไว้ เพราะขาดความร่วมมือ ขาดความสนใจและมีความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์กลุ่ม ส่วนผลการวิจัยในด้านการพัฒนาอาชีพของสตรี พบว่า หลังจากที่มีการรวมกลุ่มกันแล้วสมาชิกได้มีระดับการพัฒนาอาชีพที่ดีทั้งทางด้านการตลาด ด้านการผลิต และด้านการเงิน แม่บ้านมีรายได้ที่แน่นอน มีอาชีพเสริมที่มั่นคงสามารถพึ่งตนเองได้ในระดับหนึ่งและพึงพอใจในความสามารถของตนเอง