

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวความคิด แนวปฏิบัติ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรายละเอียดดังนี้

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. บทบาท หน้าที่ของครู
 - 2.1 การบริหาร โรงเรียน
 - 2.2 ขอบข่ายของการบริหาร โรงเรียน
 - 2.3 ภารกิจของโรงเรียน
3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 3.2 ประเภทแรงจูงใจ
 - 3.3 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ
 - 3.4 การสร้างแรงจูงใจ
 - 3.5 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน
 - 3.6 การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.7 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์
 - 4.2 ทฤษฎีการจูงใจตามแนวคิด เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)
 - 4.3 ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จังหวัดร้อยเอ็ดประกอบด้วย 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการและจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอ ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาของตน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (2548 : 5 - 6) มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการ และจัดการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการขยายโอกาสทางการศึกษา (การเรียนการสอนตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และโรงเรียนมัธยมศึกษา (การเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6) ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภोजตุรพัตตรพิมาน อำเภอธวัชบุรี อำเภอศรีสมเด็จ อำเภोजังหาร อำเภอเชียงขวัญและอำเภอทุงเขาหลวง รวมทั้งสิ้น 262 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 3,984 คน จำนวนนักเรียน 69,544 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. 2548 : 5-6) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียน และจำนวนครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในปี พ.ศ. 2548

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน (โรง)	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
1. เมืองร้อยเอ็ด	63	26,861	1,028
2. จตุรพัตตรพิมาน	53	13,187	731
3. ธวัชบุรี	44	10,991	568
4. ศรีสมเด็จ	26	5,840	418
5. จังหาร	32	6,392	494
6. เชียงขวัญ	23	3,750	427
7. ทุงเขาหลวง	21	2,523	318
รวม	262	69,544	3,984

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (2548 : 5-6)

ตารางที่ 2 จำนวนครูชายและจำนวนครูหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ในปี พ.ศ. 2548

อำเภอ	จำนวนครูชาย (คน)	จำนวนครูหญิง (คน)
1. เมืองร้อยเอ็ด	476	552
2. จตุรพักตรพิมาน	320	411
3. ธวัชบุรี	296	278
4. ศรีสมเด็จ	147	271
5. จิงหาร	196	298
6. เขียงขวัญ	120	307
7. ท่งเขาลวง	96	222
รวม	1,645	2,339

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (2548 : 7)

2. บทบาทหน้าที่ของครู

2.1 การบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนินการของกลุ่มบุคคลในโรงเรียนเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (2520 : 13) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียนหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการการศึกษาแก่เยาวชน และผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สมบูรณ์ พรรณาภ (2521 : 8) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน อันได้แก่ การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ ตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

นิพนธ์ กิनावงศ์ (2526 : 12) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานกลุ่มบุคคลซึ่งเราเรียกว่าผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินงานต่าง ๆ จะต้องเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้งานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
2. เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน
4. เพื่อให้งานต่าง ๆ ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย
5. เพื่อเป็นการสนองนโยบายของรัฐและความรับผิดชอบระดับสูง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529 : 113) ให้ทัศนะว่าการบริหารโรงเรียนเป็นการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

กล่าวโดยสรุปแล้ว การบริหารโรงเรียน หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ และเป็นที่ยกย่องกันโดยทั่วไป ในวงการศึกษานี้ในปัจจุบันว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด ในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของเยาวชน ให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ มีความรู้และทักษะในด้านการดำรงชีวิต มีชีวิตที่สงบสุข เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและชาติ

2.2 ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนมีขอบข่ายครอบคลุมงานหลายด้านด้วยกัน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดงานบริหารโรงเรียนไว้ 6 งาน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานธุรการและการเงิน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน แต่การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะเน้นเฉพาะงานวิชาการหรืองานการเรียนการสอนแต่เพียงอย่างเดียวคงไม่ได้ การที่จะดำเนิน

งานวิชาการ หรือ งานการเรียนการสอนให้บรรลุในเป้าหมายของการจัดการศึกษานั้น จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือ และสนับสนุนจากงานด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การบริหารการศึกษา จึงไม่ได้มุ่งบริหารงานวิชาการหรืองานการเรียนการสอนแต่เพียงอย่างเดียว จะต้องบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินไปพร้อมกันด้วย

จากแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าวพอสรุปได้ว่างานบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบหรือแสดงพฤติกรรมการบริหารออกมาต่อผู้ร่วมงานให้ปรากฏเป็นการปฏิบัติงานใน 6 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากรและงานกิจการนักศึกษาการบริหารธุรการและการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.3 ภารกิจของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 27-50) โรงเรียนมีภารกิจในความรับผิดชอบ ประกอบด้วยงาน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งงานทั้ง 6 งานนี้ มีเป้าหมายหลัก ร่วมกันคือให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร โดยมีงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นภารกิจของโรงเรียนทั้ง 6 งานดังกล่าวมีขอบข่าย ดังนี้

1. งานวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
- 1.2 งานการเรียนการสอน
- 1.3 งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
- 1.4 งานส่งเสริมการสอน
- 1.5 งานวัดและประเมินผล
- 1.6 งานห้องสมุด
- 1.7 งานนิเทศการศึกษา
- 1.8 งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน
- 1.9 งานประชุมอบรมทางวิชาการ

2. งานบุคลากร ประกอบด้วย

- 2.1 การวางแผนบุคลากร เพื่อแสดงความต้องการบุคลากร
- 2.2 การเตรียมบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาจัดคนเข้าทำงานการปฐมนิเทศบุคลากร

- 2.3 การพัฒนาและการชำระรักษาบุคลากร
- 3. งานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย
 - 3.1 การสำมะโนนักเรียน
 - 3.2 การรับเด็กเข้าเรียน
 - 3.3 การลงทะเบียนนักเรียน
 - 3.4 การแบ่งกลุ่ม แบ่งชั้นนักเรียน
 - 3.5 การปฐมนิเทศ
 - 3.6 การรายงานเกี่ยวกับนักเรียน
 - 3.7 การรักษาระเบียบวินัยของโรงเรียน
 - 3.8 การย้ายและการจำหน่ายนักเรียน
 - 3.9 การทำระเบียบสะสมเก็บหลักฐานและประวัตินักเรียน
 - 3.10 การจัดกิจกรรมนักเรียน
 - 3.11 การจัดบริการแนะแนว
 - 3.12 การบริการเกี่ยวกับสุขภาพ
 - 3.13 การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
 - 3.14 การดูแลความเจริญก้าวหน้าของเด็ก
 - 3.15 การช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหาทางด้านการเรียนและด้านอื่น ๆ
 - 3.16 การวินัยประเมินผลและติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว
- 4. งานธุรการและการเงิน ประกอบด้วย
 - 4.1 งานสารบรรณ
 - 4.2 การดำเนินงานทั่วไปของโรงเรียน ตามระเบียบแบบแผนของราชการ
 - 4.3 จัดทำ ควบคุม ดูแลเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ เช่น สมุดหมายเหตุรายวัน ทะเบียนครู ทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อ สถิติต่าง ๆ
 - 4.4 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ ของโรงเรียน
- 5. งานอาคารสถานที่ ประกอบการด้วย
 - 5.1 การจัดสำนักงาน ห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องประชุม และห้องอื่น ๆ
 - 5.2 ดูแลรักษาและปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ประจำโรงเรียนให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย

6. งานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วย

6.1 การให้ความร่วมมือกับชุมชน

6.2 การรับความช่วยเหลือจากชุมชน

สรุปได้ว่า ภารกิจของโรงเรียนมีขอบข่ายการปฏิบัติตามภารกิจของโรงเรียน 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยงานเหล่านี้จัดแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ งานหลักได้แก่ งานวิชาการและงานอื่น ๆ ที่เหลือคืองานสนับสนุน ซึ่งในลักษณะของการปฏิบัติงานของโรงเรียน นั้น ไม่ว่าจะป็นงานหลักหรืองานสนับสนุน ล้วนแต่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการจัดการ ศึกษาของโรงเรียนทั้งสิ้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นการศึกษาถึงเบื้องหลังของพฤติกรรม ในทางจิตวิทยาเชื่อว่า พฤติกรรม ทุกอย่างย่อมมีสาเหตุ และสาเหตุของพฤติกรรมก็คือ แรงจูงใจนั่นเอง การเรียนรู้ก็คือการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจ หรือเราอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อ การเรียนรู้ ซึ่งเป็นเรื่องซับซ้อนที่ควรศึกษาเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้ ลำดับขั้นตอนในการเสนอดังนี้

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้องอาศัย ปัจจัยหลาย ๆ ประการ โดยเฉพาะบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 389) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึก ที่เกิดจากการได้ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด

มานพ สวามีชัย (2539 : 126) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังงานที่เกิด จากความต้องการทางร่างกาย หรือความต้องการทางจิตใจที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งตอบแทนของการแสดง พฤติกรรมและสิ่งตอบแทนนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537:8) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งใดๆที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น (What ever causes Activity) ก่อนที่คนจะมีพฤติกรรมใดๆ ขึ้นมา ต้องเริ่มต้นด้วยกระบวนการของ “ความคิด” ซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่น้อย คือ ต้องอาศัยประสบการณ์ มีลำดับเหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาเข้าด้วยกัน แล้วเกิดการตัดสินใจที่จะกระทำขึ้น

ประสาธ อิศราปรีดา (2538 : 334) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังงานทางจิตใจซึ่งเป็นสภาวะภายในที่กระตุ้น กำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมาย แรงจูงใจมักจะปรากฏเป็นมรรคเป็นผลร่วมระหว่างคุณลักษณะและสภาวะเหตุการณ์แวดล้อม

กฤษณี คำชาย (2540 : 215) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับซึ่งพุ่งตรงไปที่เป้าหมายทั้งในลักษณะของการเข้าหาหรือการถอยห่าง

ปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย (2541 : 68) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมหรือภายในร่างกาย ซึ่งเป็นแรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนต้องการ

นรินทร์ สมสมัย (2542 : 18) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อสนองความต้องการหรือแรงกระตุ้น เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ

มอร์ส (Morse. 1958 : 27) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงาน และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องถ้าเมื่อใดที่ต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดแรงจูงใจได้

สเตร้าส์ และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 119-121) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึงความรู้สึกในงานที่ทำอยู่ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

เฟรนซ์ (Frence. 1964 : 28-29) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง บุคคลจะเกิดแรงจูงใจ ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูงและทำให้บุคคลสามารถปรับบุคคลของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายใน และภายนอกองค์การได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 ; อ้างใน ธราวรณ พลหาญ .2543 : 31) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างรวมไปถึงแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย ได้แก่ การมีความสุขที่ได้ทำงาน กับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจกับรายได้ที่รับ

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1974 ; อ้างใน ธราวรณ พลหาญ. 2543 : 33) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงาน แล้วได้รับการตอบสนอง

เดวิส (Davis. 1981 : 83) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความหวังของผู้ปฏิบัติต่องานและผลประโยชน์ที่จะได้รับ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลงได้

3.2 ประเภทแรงจูงใจ

ประเภทแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ พอจะแบ่งได้ 2 ประเภท (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 10)

ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Psychological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลย์ของร่างกาย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงขับที่จะลดลงกลับเข้าสู่สภาวะความสมดุลย์

ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ ในชีวิต ต้องการตำแหน่ง และฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ

ทางสังคมนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง เป็นต้น

นอกจากแรงจูงใจทางสังคม นักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายาม พยายามฝ่าอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

2. **แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ขอมลล้อยตามหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาทักทายได้ และรู้จักฟังพาทักทายผู้อื่น เป็นต้น

3. **แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้มเข้มแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจยังสามารถแบ่งออกตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้อีก 2 ประเภท คือ

1. **แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม ว่ามีประโยชน์ และทำด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรมโดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายใน ที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้ว่าหน้าตาอยากเด่น อยากรดั่งหรือความทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการเรียนการสอนสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้จะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. **แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่นรางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและ ทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่นการสอบที่หวัง

คะแนนเกรด หรือ ตำแหน่ง การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลหรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

3.3 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 10) คือ

3.3.1 ขั้นความต้องการ (Need Stage) เป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะกระทำในส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาคนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรักหรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

3.3.2 ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็ กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำเกิดความกระวนกระวายไม่เป็นสุข

3.3.3 ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั่นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมที่รุนแรงหรือน้อยต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมการหาน้ำดื่มที่ต่างกัน

3.3.4 ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction Stage) เป็นขั้นตอนสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมแล้ว

3.4 การสร้างแรงจูงใจ

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอกระบวนการการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

3.4.1 กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้ อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ

3.4.2 กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว

3.4.3 ใช้การแข่งขันและการร่วมมือ

3.4.4 ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้การจูงใจ ซึ่ง อาจเป็นการให้รางวัล และการตำหนิที่เป็นนามธรรม

3.4.5 การให้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข

3.4.6 การให้ตั้งระดับการมุ่งหวัง

3.4.7 ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันที่อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มากหรือน้อยเกินไป

3.4.8 พยายามสนองตอบความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่นบรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัย ได้รับความรัก และการยอมรับจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เขาเกิดความอยากรู้อยากเห็น พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเอง

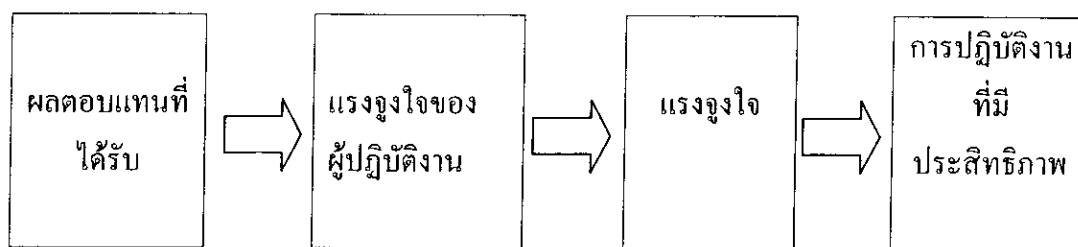
3.4.9 การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจนและมีความเป็นไปได้ย่อมจะทำให้เขากระตือรือร้น ตั้งตัวพร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

3.4.10 ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

3.5 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบ ความสำเร็จหรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้าน ต่าง ๆ ของงาน ดังที่มีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้

3.5.1 เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ทักษะตามแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงด้วยแผนภูมิประกอบ 1 (สมยศ นารีการ. 2522 : 155) ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแผนภูมิแนวความคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่คือนบรรลุดูวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.5.2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และแรงจูงใจ ที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดี จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้ เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับแล้ว แรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทน ที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้ว แรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 43) กล่าวว่า ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานภายในความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจตลอดจนการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นส่วนผล ตอบแทน ภายนอกเป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดหาให้มากกว่าที่ตนเองให้แก่ตนเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นหรือให้รางวัลโบนัสพิเศษ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิต มากน้อยเพียงใด นั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็就会有ความเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำงานนั้น ก็จะสามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

3.6 การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดและวิธีการวัดแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

เสนาะ ตียาว์ และคนอื่น ๆ (2529 : 15) ได้เสนอวิธีวัดแรงจูงใจในการทำงานไว้ 3 วิธี คือ

1. วัดจากการทดลองโดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย เพื่อวัดท่าทีของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตน
2. วัดจากบุคคลลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคน และจากผลงานของเขา
3. วัดจากจิตใจ อารมณ์ และปฏิกริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นมาตรฐานมีหลายอย่าง เช่น

1. Hoppock Index of Job Satisfaction ที่ฮอปพ็อก สร้างขึ้นเมื่อปี 1930 เป็นเครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่ให้ผู้ตอบคำถาม
2. Brayfield – Rothe Index Job Satisfaction เป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจ ของเบย์ฟีลด์ สร้างขึ้นเมื่อปี 1946 เป็นแบบสอบถามใช้วัดเจตคติในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วยไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3. Job Description Index (JDI) ซึ่งสมิทและคณะสร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1969 โดย อาศัยสมมุติฐานว่าแรงจูงใจ ที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกัน มักจะทำให้เกิดผลต่างกัน องค์ประกอบของแรงจูงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

- 3.1 งาน
- 3.2 ค่าจ้าง
- 3.3 การเลื่อนตำแหน่ง
- 3.4 การนิเทศ
- 3.5 เพื่อนร่วมงาน

4. Job Percept Scales (JPS) (Kidrakan Pachoen. 1989 : 45-46) เครื่องมือนี้ แสวส์แมน และโรบินสัน ได้พัฒนามาจาก JDI ของสมิท, เกนคอต และฮิลลิน เมื่อปี 1980 และในปี 1987 แสทพิลด์ และฮิวส์แมน ได้ช่วยกันปรับปรุงใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้ สอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ

- 4.1 งานที่ทำในปัจจุบัน
- 4.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
- 4.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 4.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 4.5 เพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 1 มี 5 คำถาม องค์ประกอบที่ 2-5 มีองค์ประกอบละ 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คำถาม ผู้ตอบสามารถเลือกคำถามที่ตรงกับความรู้สึกของตนได้

5. Thematic Apperception Test เป็นการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แม็คเคลเลนด์ ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ของเมอร์เรย์ ที่เรียกว่า แบบทดสอบทิมมาติก แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) ซึ่งเป็นภาพชุด แต่ละภาพจะมีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ภาพหนึ่งมีเด็กผู้ชาย ถือไวโอลินนั่งอยู่ ผู้ทดลองจะแสดงภาพให้ผู้ถูกทดลองดู และให้ตอบคำถาม 4 ข้อต่อไปนี้

- 5.1 ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ
- 5.2 ทำไมบุคคล นั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่เกิดก่อน
- 5.3 บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไร หรือต้องการอะไร
- 5.4 ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น การตอบคำถาม 4 ข้อของผู้ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

หน้า

สูงและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานและผลงาน

วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ โดยใช้ทีเอที (TAT) ไม่ได้ทำเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้ในยุโรปและเอเชียด้วย ปรากฏว่า คำตอบของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของประเทศต่าง ๆ มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันมากแม็คเคลแลนด์ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน
- 2) เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
- 3) พยายามที่จะทำงานทุกอย่าง ไม่ทอดถอนใจถึงจุดหมายปลายทาง
- 4) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
- 5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
- 6) เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายในเช่น ความสามารถและความพยายาม

แม็คเคลแลนด์ เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่เรียนรู้การศึกษาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูได้พิสูจน์ความคิดเห็นของแม็คเคลแลนด์ เด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมาจากครอบครัวที่พ่อแม่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงานและบอกให้ลูกทราบว่า ตนมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของลูก อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้ และส่งเสริมให้เป็นอิสระ วิธีการที่ใช้ในการอบรมก่อนข้างจะเข้มงวดให้รางวัลเวลาลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่น และแสดงให้ลูกเห็นว่าที่เข้มงวดก็เพราะความรักลูกอยากให้ลูกมีความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือได้

3.7 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

3.7.1 งานที่ทำในปัจจุบัน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในปัจจุบัน (Work on Your Present Job) หมายถึงงานที่กำลังทำอยู่ ผู้ทำรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ ไม่เป็นอันตราย เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

กิเซลลิ และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others. 1955 : 430) ได้กล่าวว่า สถานการณ์ทำงานที่มีความสะดวกสบาย เหมาะสมกับงานที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการทำงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 115) ได้กล่าวสรุปว่า ลักษณะของงานที่จะทำให้เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31-33) ให้ทัศนะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดจากการที่บุคคลได้ทำงานที่เขาสนใจ มีอุปสรรคในการทำงานที่ดีมีมาตรฐานตามสภาพแวดล้อม

แฮทฟิลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield and Huseman. 1987 ; อ้างใน Kidrakam. 1989 : 7) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความตื่นเต้น /น่าเบื่อ
2. ความสนุกสนาน/ความไม่สนุกสนาน
3. สภาพโล่ง ๆ / สภาพสลับ ๆ
4. ทำทนาย / ไม่ทำทนาย
5. มีความพอใจ/ไม่พอใจ

งานที่ทำในปัจจุบันของครูประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ งานหลัก ได้แก่ งานการสอนและงานอื่น ๆ ที่เป็นหน้าที่พิเศษ ได้แก่ เป็นอาจารย์ปรึกษาฯ ฆรรณการฝ่ายต่าง ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้ง เป็นต้น งานการสอน ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องทำโดยตรงของครู เป็นผู้อบรมสั่งสอนต่อจากบิดามารดา ครูซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาโดยรอบด้านขึ้นในตัวผู้เรียนและเป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นครูซึ่งมีหน้าที่หลักคือการสอนนั้น ควรต้องมีหน้าที่ดังนี้

1. ค้นคว้าความรู้ใหม่และปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
2. ปลุกฝังศีลธรรม จรรยา มารยาทให้แก่ักเรียน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
3. ช่วยและแนะนำนักเรียนให้มีหลัก รู้จักวิธีศึกษาค้นคว้า และเลือกทาง

ของคนอย่างอิสระ

4. ฝึกนักเรียนให้ทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีวินัยในตนเอง

ในส่วนงานที่ทำอื่น ๆ นั้นจัดเป็นงานพิเศษที่ครูทุกคนต้องช่วยกันในเรื่องต่าง ๆ ที่ตุนถนัด และสนใจ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีความคล่องตัวและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น งานธุรการการเงิน งานปกครองนักเรียน งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์กับชุมชน

3.7.2 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (Present Pay) ทั้งรายได้ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นธรรมจึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : 31-33) ได้ชี้ให้เห็นว่า การได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรมและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140 -149) ได้อธิบายว่า สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนในรูปของวัตถุจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320-321) ได้กล่าวว่า เงินจะเป็นปัจจัยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง ส่วนทางอ้อมได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลและผลประโยชน์อื่น ๆ

แฮทฟีลด์ และฮิวส์แมน (Hatfeld and Huseman. 1987 อ้างใน Kidrakarn. 1989 : 7) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับองค์ประกอบทางค่าจ้าง ประกอบด้วย

1. ถือว่าเป็นรางวัล/ไม่เป็นรางวัล
2. มาก/ น้อย
3. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม
4. เป็นทางบวก/ทางลบ

เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสมฐานะ เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสะดวกในการดำเนินชีวิต ด้านต่าง ๆ ซึ่งในปัจจุบันข้าราชการครูรับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 และระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากการตอบแทนในรูปของเงินเดือนแล้ว ข้าราชการครูยังมี สวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับ

การรักษาพยาบาลการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการที่เป็นเครื่องอุปโภค และสาธารณูปโภค เป็นต้น และสวัสดิการที่เกิดจากการรวมกลุ่มจดทะเบียนในรูปของสหกรณ์ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ครูของแต่ละจังหวัด แม้ข้าราชการครูจะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่สภาพปัจจุบันในด้านนี้ของข้าราชการครูยังต้องปรับปรุงและหาทางช่วยเหลือให้ดีขึ้น เพราะข้าราชการครูจำนวนไม่น้อยที่มีภาระหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายรับ มีปัญหาการกู้ยืมเงินนอกระบบ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ ขาดการเตรียมการสอน ใช้เวลาราชการไปประกอบธุรกิจอื่นเพื่อเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว เป็นต้น

3.7.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นองค์ประกอบด้านการให้ความดีความชอบ การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง (Opportunities for Promotion) ซึ่งเป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง และพึงพอใจต่องาน ได้มีผู้ให้ความเห็นไว้หลายท่าน เช่น

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ให้ความเห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1968 : 339) ให้ความเห็นว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะเกิดให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แฮทฟิลด์ และฮูเซแมน (Hatfeld and Huseman, 1987 ; อ้างใน Kidrakam, 1989 : 7) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การให้ความดีความชอบเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ยุติธรรม/ไม่ยุติธรรม
2. เชื่อได้/เชื่อไม่ได้
3. เป็นเชิงบวก/เชิงลบ
4. เป็นเหตุเป็นผล/ไม่เป็นเหตุเป็นผล

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูมีความก้าวหน้าไม่น้อยไปกว่าข้าราชการประเภทอื่น ๆ นอกจากการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งปกติประจำปีแล้ว ยังสามารถพัฒนาตนเองโดยการทำงานผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 และ ในปัจจุบันก็ยังมีเงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้นมาอีกด้วย นับว่าเป็นการเปิดกว้างสำหรับครูที่มีความรู้ความสามารถ และสนใจพัฒนางานด้านวิชาการ แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่งของครูที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขและมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยส่วนรวมก็คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ขั้นควรจะเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ โปร่งใส อธิบายได้เพราะจากสภาพการณ์ในช่วงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ละปีมักจะมีปัญหาในเรื่องเหล่านี้เกิดขึ้น และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ติดตามมาหลังจากการเปิดโอกาสให้ครูได้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 และมีเงินประจำตำแหน่ง ทำให้ครูบางส่วนที่มุ่งจะให้ได้ตำแหน่งและค่าตอบแทนเลขการเตรียมการสอนและการสอนไม่เต็มที่ ซึ่งควรจะต้องพิจารณาหาทางป้องกันและกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดมีมากขึ้นต่อไป

3.7.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือ แนะนำใน การทำงานของผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดประ สติภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ทางอันดีระหว่างกัน และแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 403-406) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของ การทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรมีความเข้าใจกันมีความนุ่มนวลใน การว่ากล่าวตักเตือน หรือแนะนำเกี่ยวกับวิธีการในการทำงานจึงจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) ได้กล่าวว่าการปกครองผู้บังคับบัญชาจะ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

ทiffin และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) ชี้ให้เห็นว่า การนิเทศงานเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

แฮทฟิลด์ และฮิวแมน (Hatfeld and Huseman. 1987 ; อ้างใน Kidrakarn. 1989 : 7) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้นำเทศหรือผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. อยู่ใกล้/ อยู่ห่าง ๆ
2. ยุติธรรม จริงใจ/ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ
3. เป็นมิตร/ค่อนข้างไม่เป็นมิตร
4. เหมาะสมทางคุณสมบัติ/ไม่เหมาะสมทางคุณสมบัติ

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นบุคคลที่ทำงานใกล้ชิดกับครู มีหน้าที่กำกับดูแลและนิเทศงานของครูในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถ และมีประสบการณ์ในการที่จะทำงานร่วมกับครูได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการประสานการดำเนินงานของครู ในโรงเรียน มีความยุติธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานด้วย

ปัจจุบันผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จะได้มาโดยการสอบซึ่งสามารถคัดเลือกคนที่มีความรู้รับหน้าที่ แต่ในบางครั้งเมื่อเข้าไปทำหน้าที่แล้วไม่มีความสามารถในการประสานการดำเนินงาน ขาดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ขาดภาวะความเป็นผู้นำซึ่งจัดว่าเป็นจุดอ่อนของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าราชการครู

ในส่วนของบทบาท และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา เพราะหากผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกลาง การปฏิบัติผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เท่าเทียมกัน ปัญหาการขาดความร่วมมือก็จะติดตามมา ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องระมัดระวัง เพราะนั้นย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานครู

3.7.5 เพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลภายในองค์กรที่ทำงานร่วมกันมีความสนิทสนมกันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ได้มีผู้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1968 : 336) ได้สรุปว่าเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 149 – 150) ให้ทัศนะว่าสิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคม ซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ แรงจูงใจที่ได้อยู่ร่วมกับการรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แฮทฟีลด์ และฮิวแมน (Hatfeld and Huseman, 1987 ; อ้างใน Kidrakarn, 1989 : 7) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

1. เป็นระเบียบเรียบร้อย/ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
2. จงรักภักดีต่อโรงงาน / ไม่จงรักภักดีต่อโรงงานและเพื่อน ๆ
3. สนุกสนานร่าเริง / ไม่ค่อยสนุกสนานร่าเริง

4. ผู้นำสนใจเอาใจจริงเอาใจ/ดูแลน้องหน้า

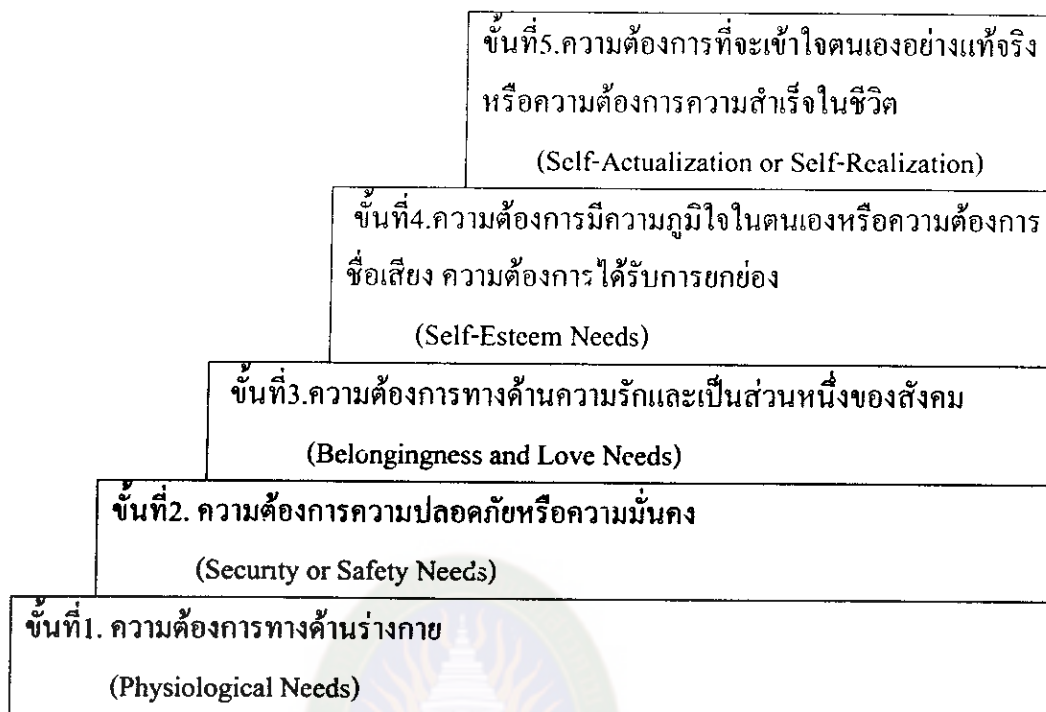
เพื่อนร่วมงานของครู ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ด้วยกัน นักการภารโรง ตลอดจนผู้มีส่วนสนับสนุน โรงเรียนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นเพื่อนครูด้วยกัน ครูจะต้องมีความจริงใจ ให้การยอมรับ และใจกว้าง สำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับนักเรียน

โดยสรุป องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ยิงต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความสำเร็จของงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ที่ทำในปัจจุบัน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเพื่อนร่วมงาน

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1968 : 153-154 ; อ้างใน พยุงศักดิ์ นามวรรณ, 2537 : 53-54) ได้ให้แนวคิดที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจของมนุษย์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ โดยตั้งสมมุติฐาน ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วความต้องการสิ่งอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของมนุษย์อาจจะซ้ำซ้อน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ ความต้องการของมนุษย์ มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของ Maslow

ที่มา : เศษรุชชัย จีตุชัย. 2546 : 27 - 29

ส่วนรายละเอียดของความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้น ของมาสโลว์ มีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหาก ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป ที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะภาพทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belongingness and Love Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการมีความภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นของความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในชีวิตตามนิกรคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยาน ใฝ่ฝันภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระ เฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันอยากที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนคาดฝันไว้สูงส่งในทัศนะของตน

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานของความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้น มีความสำคัญไม่เท่ากัน และมนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสิ่งจูงใจ และนอกจากนี้ลักษณะความต้องการของมนุษย์ในแต่ละขั้นตอนจะมีลักษณะที่เกี่ยวกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ เมื่อความต้องการในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่อไปจะเข้ามาแทนที่ไปเรื่อย ๆ โดยไม่จำเป็นว่าขั้นตอนที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด

4.2 ทฤษฎีการจูงใจตามแนวคิด เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยดำรง หรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (The Motivation-Hygiene Theory or Two Factors Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ได้เสนอรายงานผลการวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The Motivation of Work) ออกมาเผยแพร่ในปี ค.ศ. 1959 เพื่อเสนอทฤษฎีจูงใจ คำจูน (The Motivation Hygiene Theory) หรือบางที่เรียกว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual Factor Theory) มูลเหตุที่ทำให้เฮิร์ซเบิร์กและคณะได้ทำการวิจัย และเสนอทฤษฎีดังกล่าวขึ้นมา ก็เพื่อจะตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและ องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติทางลบ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับสมมติฐานเดิม ที่ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางบวกในการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อ ทัศนคติทางลบด้วย โดยพวกเขาได้ทำการ สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวนประมาณ 200 คนจาก 9 แห่ง ในเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) โดยได้ถามเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่วิศวกรและนักบัญชีซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานว่ามีอะไร บ้างทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือลดลง และได้ถามโดยให้ผู้ตอบช้อนนี้ ไปถึง เวลาที่มีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อหาเหตุผลที่ว่าทำไมผู้ตอบจึงมีความรู้สึก เช่นนั้น นอกจากนี้ยังได้ถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจในงานว่ามีผลในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความ เป็นอยู่หรือไม่ จากการวิเคราะห์ผลที่ได้ปรากฏว่า มีปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี และไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยคำจูน (Hygiene) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรง นั่นคือ ความต้องการที่จะ ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-Actualization or Self Realization) คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ซึ่งกล่าวตรงกัน ในหลายทฤษฎี

ก. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Working Achievement) ความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่สนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากจนเกินไป

5. ความก้าวหน้า (Working Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ข. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงานได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisor and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Job Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยค่าจูงไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยค่าจูงนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูงย่อมจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากว่าปัจจัยค่าจูงไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัยค่าจูงมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ซเบิร์ก คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งที่จูงใจในการปฏิบัติงาน

4.3 ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1966 : 33-45) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือ ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปของ ทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) และทฤษฎีวาย (Theory Y)

ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนส่วนใหญ่มีสัญชาตญาณเกลียดคร้าน ไม่ชอบทำงานจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม ณะนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์
3. คน โดยส่วนใหญ่ชอบให้มีผู้คนคอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎีเอ็กซ์ ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่ตัวคนมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานต้องให้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และ

ให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้มิได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าใช้วิธีลงโทษหรือชดเชยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎีวาย (Y) มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และลักษณะของการควบคุมงาน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่คนมีส่วนผูกพัน
4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. คนส่วนมากมีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์กร

ทฤษฎีวาย (Y) เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

นักวิชาการต่าง ๆ ได้มีความเชื่อว่า ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก มีพื้นฐานความต้องการคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ และทฤษฎีเอ็กซ์, ยาย ของแมคเกรเกอร์ โดยพิจารณาส่วนที่มีลักษณะสอดคล้องสัมพันธ์กันทั้ง 3 ทฤษฎี จะเห็นได้ว่าความต้องการระดับต่ำทั้งสามประเภทของทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงและความต้องการทางด้านสังคมนั้น อาจเปรียบเทียบกับปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยจำจูน (Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors) ของเฮิร์ซเบิร์ก และเทียบได้กับทฤษฎีเอ็กซ์ของแมคเกรเกอร์

ความต้องการระดับสูงคือ ความต้องการที่จะมีฐานะโดยมีปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ทฤษฎีตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่

จะตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องความรับผิดชอบ การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง และจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ และปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กจึงใช้ข้อสมมติฐานอย่างเดียวกับทฤษฎีไวย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

กมล รักสวน (2524 : 65-73) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ 8 วิทยาลัย จำนวน 320 คน สรุปผลการวิจัยได้ 3 ประการ คือ

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือทั้ง 8 วิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือ เมื่อเรียงตามลำดับ 1-9 ปรากฏผลดังนี้

2.1 ลักษณะของงาน

2.2 ความเจริญก้าวหน้า

2.3 ความรับผิดชอบ

2.4 ความสำเร็จในการทำงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา

2.6 รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

2.7 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.8 สภาพของการทำงาน

2.9 การปฏิบัติงานในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำเนิง นกแก้ว (2524 : 83-91) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยสอบถามความรู้สึกรักของครูที่มีต่อองค์ประกอบที่ ทำให้เกิดจากการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 506 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาารู้สึกพอใจในการทำงาน มากได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาารู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 แล้ว ได้ผลดังนี้

3.1 ความพอใจและไม่พอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์เพศชาย และเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 แรงจูงใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ที่อายุราชการ 1-10 ปีและอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบ คือ การได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 แรงจูงใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิกศศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ปิยะนุช สุจิต (2525 : 147) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองหอสมุดแห่งชาติ พบว่า โดยส่วนรวมข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานเป็นอันมาก เป็นอันดับแรกส่วนปัจจัยผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน สิ่งตอบแทนมีแรงจูงใจในระดับรองลงมา และมีความแตกต่างกันในด้านตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน แต่ไม่มีความสำคัญทางสถิติ

พิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 130-133) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 522 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในอยู่ระดับปานกลาง
2. เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ผล ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการเพศชาย และเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 องค์ประกอบคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบ คือ ฐานะของอาชีพ

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสายงานต่างกัน มีความแตกต่างในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าใน ฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาส ก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย การบริหาร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสถานภาพของการสมรสแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้าน โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่มีลักษณะหน่วยงานต่างกัน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 9 องค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครอง และความรู้ความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความเป็นอยู่ส่วนหนึ่ง

สถล วรณพงษ์ (2526 : 141) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งสิ้น 370 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 301 ชุด ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุราชการ 1-5 ปี กับอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในด้านความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณวุฒิทางการพลศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ชลิต พุทธิศิลป์ (2527 : 168) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยส่งแบบสอบถามข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 598 คน และการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยต่ำจน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำงานตามปัจจัยต่ำจนโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน มีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ข้าราชการครูชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูชายและ ข้าราชการครูหญิงมีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยค่าจ้าง โดยมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยในด้านเงินเดือน และด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจ โดยมีส่วนร่วมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยค่าจ้าง โดยมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

9. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้าง โดยมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

เกล็ดแก้ว รุ่งลือ (2528 : 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดรวม 60 ศูนย์ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ เช่น ความมั่นคงในชีวิตราชการ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีความพอใจในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในด้านอายุการทำงานเจ้าหน้าที่มีเวลาทำงานสูงกว่า 4 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคของคณามีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ทำงานต่างภูมิภาค

นิคม พรหมย้อย (2529 : 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ โดยสอบถามความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิด

ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ทั้งเพศชายและเพศหญิง วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปและประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ปรากฏว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ซึ่งมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อปัจจัยค้ำจุน คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปที่มีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน คือ ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปที่มีปัจจัยค้ำจุน 5 ปัจจัย คือ การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 แรงจูงใจของของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น 5 ปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 โดยสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 420 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า

1. การปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และที่คาดหวังว่าจะจะเป็นอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครู อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยจำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่คาดหวังว่าจะจะเป็นอยู่ในระดับกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับด้านสภาพการทำงาน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่คาดหวังว่าจะจะเป็น ของครูอาจารย์ วิทยาลัยในเขตการศึกษา 2 ตามที่ปัจจัยกระตุ้นที่มีเพศ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแยกได้ดังนี้ เพศ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว

4. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แยกได้ดังนี้ เพศที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน

สาโรช ไชยสมบัติ (2534 : 88-89) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู อาจารย์ วิทยาลัยมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าครู อาจารย์มีแรงจูงใจ ในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารของงานโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนในปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพในการทำงาน ครูอาจารย์มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

อนิรุทธ ทองจันทร์ (2537 : 82-84) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับปานกลางในด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และสภาพที่ทำงานข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มงานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ และงานการเงินและพัสดุรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า

1.1 กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ มีแรงจูงใจรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านสภาพที่ทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1.3 กลุ่มงานการเงินและพัสดุ มีแรงจูงใจรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านสภาพที่ทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่งหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทุกด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนเจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านสภาพที่ทำงาน ทั้งหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ ต่างก็มีความพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และข้าราชการพลเรือนที่มีอายุราชการ 5 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ทำในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง สำหรับด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านสภาพที่ทำงาน ทั้งข้าราชการพลเรือนที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และข้าราชการพลเรือนที่มีอายุราชการปีขึ้นไป ต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีกลุ่มงานที่ปฏิบัติต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มงานบริหารทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มงานการเงินและพัสดุกับกลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานการเงินและพัสดุกับกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่งหัวหน้างานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านมากกว่าเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หัวหน้างานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนด้านรายได้ และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ด้านการเลื่อนเงินเดือน และด้านสภาพที่ทำงาน หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทวิชัย ศิริสุภรณ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2540 จำนวน 413 ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจครู โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัดสวัสดิการ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนทุกขนาดมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจครู โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการจัดสวัสดิการที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจครู โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอีก 3 ด้าน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านการจัดสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อเป็นการจูงใจครูมากกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

วิชัย กองอุดม (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจการเข้าศึกษาสายสามัญของนักศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน คือ เหตุผลส่วนตัว ด้านหน้าที่การงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ด้านสถาบัน ด้านหลักสูตร และด้านอิทธิพลของบุคคลและสื่อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ นักศึกษาซึ่งจำแนกเป็นสายสามัญระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 217 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาในสองระดับมีแรงจูงใจการเข้าศึกษาสายสามัญ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอศรีเชียงใหม่ โดยมีรายชื่อที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในแต่ละด้าน นักศึกษาจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา มีแรงจูงใจการเข้าศึกษาสายสามัญที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากนักศึกษามีเพศต่างกัน และนักศึกษาที่ศึกษาในระดับการศึกษาต่างกัน

มีแรงจูงใจการเข้าศึกษาสายสามัญไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและระดับการศึกษาต่อ แรงจูงใจการเข้าศึกษาสายสามัญ

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 63) ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นมาโดยได้ลบด้านความเชื่อที่ว่า เงินเป็นเพียงสิ่งเดียวที่กระตุ้นให้คนอยากจะทำงานจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรที่จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และความเป็นทุกข์ในการทำงานสรุปว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และความเป็นทุกข์ในการทำงานสรุปว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจงานจะไม่เหมือนกับองค์ประกอบที่นำไปสู่ความไม่พอใจงาน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1973 : 191-207) ได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตมลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระแก่กันและพบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการทำงานคือ สภาพของการทำงาน สำหรับเรื่อง เพศ ตำแหน่ง และ ประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้เกิดความพอใจแตกต่างกัน

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน เงินค่าตอบแทน สถานะครู และความช่วยเหลือของรัฐ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

เบลาสโก และอาลุตโต (Belasco and Alutto. 1975 : 228) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยทำการวิจัยกับครูในเขตการศึกษา 2 เขตในทางตะวันตกของมลรัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครู กับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ ครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ถ้าได้โอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน และเขตการศึกษา

ชมิท (Schmidt. 1975 : 7583-A) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และผู้บริหารจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แต่ไม่มีความพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

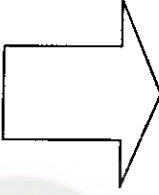
จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งจำแนกออกเป็น เพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยเพศมี 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง กลุ่มประสบการณ์ในการทำงานมี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีลงมา กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี และกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ในองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้

- 2.1 งานที่ทำในปัจจุบัน
- 2.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
- 2.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 2.5 เพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 3

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)		ตัวแปรตาม (Dependent Variable)
<p>ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1</p> <p>1. เพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชาย - หญิง <p>2. ประสบการณ์ในการทำงานการศึกษาแยกเป็น 3 กลุ่มประสบการณ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มประสบการณ์ 10 ปีลงมา 2. กลุ่ม ประสบการณ์ 11-20 ปี 3. กลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป 		<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งานที่ทำในปัจจุบัน 2. เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 5. เพื่อนร่วมงาน

แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY