

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ค้นคว้าศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการวิจัยโดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ
2. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะของแรงจูงใจ
4. ประเภทของการจูงใจ
5. ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
6. กระบวนการจูงใจ
7. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน
8. ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Motive" คำนี้มีรากศัพท์มาจากคำว่า "Morere" ในภาษาละติน ซึ่งหมายถึง "การเคลื่อนไหว" (To Move) (ประสาท อิศรปริดา 2538 : 299) จากนั้น นักจิตวิทยา และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจได้อย่างสอดคล้องกันว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535 : 129) ซึ่งสอดคล้องกับมิทแวลและลาร์สัน (Mitcheell and Lason : อ้างอิงมาจากสุโขทัยธรรมมาธิราช 2536 : 119) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง ระดับของความ ต้องการและความพยายามที่จะทำภารกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะ แล้วแรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุปลูกเร้าพฤติกรรมทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากพลังหรือตัวกระตุ้นเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายมีทิศทางที่ชัดเจน และเป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นหรือเพียรพยายามที่ไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนด

นายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ สุสดี รุมาคม และสุวรรณ ทวงประคิษฐ์, (2527 : 259) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตที่มีความต้องการสิ่งนั้น ซึ่งความหมายของการจูงใจคือ ต้องการให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความพยายามทำงานในองค์การอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้น เพื่อช่วยให้งานขององค์การสำเร็จตามที่ต้องการ

จิราภรณ์ ตั้งกิติภรณ์ (2532 : 39) กล่าวว่า แรงจูงใจ มาจากภาษาอังกฤษว่า Motivation มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คำว่า "Move" แปลว่า ผลักให้เคลื่อนไหว หรืออาจกล่าวได้ว่าถ้ามีแรงจูงใจเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดการเคลื่อนไหว หรือเกิดกิจกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือไปสู่สิ่งล่อใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2534 : 302) ได้กล่าวว่า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรมกล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจอาจมีได้จากทั้งภายในและภายนอกนั้นเองแต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ

สันติกาล ศรีวะรมย์ (2536 : 40) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกบางอย่าง ซึ่งทำให้บุคคลที่ถูกแรงจูงใจแสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้ถูกจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 : 150) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยันมีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วยเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของตนปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยความมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ศิริโสภาคย์ นูรพาเดชะ (2538 : 40) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำสนับสนุนความก้าวหน้าและกำหนดแบบแผนของภารกิจที่กระทำหรือการจูงใจเป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง

สุพีร์ ลิมไทย (2541 : 106) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลังมีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจความพยายามหรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งความเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

สมพร สุทัศนีย์ (2542 : 29) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ทั้งพฤติกรรมทางด้านสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะองค์การผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทำงานเต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องราวของความสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย (โควิน คลังแสง 2536 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Beach. 1965)

กิติ ดัชคานนท์ (2532 : 78) กล่าวว่า การจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ส่วนแซนฟอร์ด และไรท์แมน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Sanford and Wrightman. ; 1970) กล่าวว่า การจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำการใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อลดล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

สเคียร์ และ พอร์เตอร์ (อ้างในกรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 : 9) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ 3 ประการคือการจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

จอร์น สกิลฟอร์ด และ เควิด อี. เกรย์ (อ้างในกฤษณา แซ่เล่า, 2542 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าที่นำช่องทางและเสริมสร้างความปลอดภัยในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

ปีเรลสัน และ สเตรียเนอร์, (1974 : 240) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงสิ่งชักจูงอันหนึ่งนั่นก็คือสถานการณ์ภายในซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มของกิจกรรมการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย

เคล ส ปีท (อ้างในภฤษณา แซ่เล่า, 2542 : 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จหรืออาจหมายถึงรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่รางวัลเป็นเป้าหมาย

เฟรด ลูทันส์ (อ้างในภฤษณา แซ่เล่า, 2542 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ ความต้องการในสิ่งที่จำเป็น ความปรารถนา จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย แรงขับ สิ่งจูงใจและกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

กอร์ทแลนค์ แอล บูวี (อ้างในภฤษณา แซ่เล่า, 2542 : 10) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลมีความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายและมีความต้องการด้านอื่น โดยทั่วไปความต้องการจะเปลี่ยนแปลง เมื่อเวลาผ่านไปและแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

ไฮร์ย เวล์ทริช และ ฮาร์โรล คูออนซ์ (อ้างในภฤษณา แซ่เล่า, 2542 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์เองให้แสดงออกตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกันผู้ได้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

ความหมายการจูงใจตามปทานุกรมศัพท์ทางจิตวิทยาเขียนโดย English and English. (อ้างใน สุโขทัยธรรมมาธิราช, 289 : 2533) ได้ให้ความหมายของการจูงใจแยกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นตัวแปรที่อยู่ภายในที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรม คนเรามีพลังที่จะแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ
2. เป็นกระบวนการเฉพาะอย่างเชิงทฤษฎีที่จะกระตุ้นให้เกิดการส่งพลังตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทำให้การตอบสนองนั้นเด่นกว่าการตอบสนองอื่นๆ ในสถานการณ์เดียวกัน เป็นเรื่องของแรงขับซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม
3. เป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การใช้การจูงใจของครูมีประสิทธิภาพจะทำให้การจูงใจในการเรียนของเด็กสูงขึ้น เป็นการจูงใจที่เกิดจากตัวเสริมแรงการจูงใจในความหมายลักษณะที่ 3 จะเป็นเรื่องของการจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปตามปทานุกรมต่างๆ ทั้งๆที่ในทางวิชาชีพแล้วได้ใช้ความหมายที่ 2 ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในจะเห็นว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะ มีลักษณะร่วมกัน คือเป็นสิ่งที่มิและมีทิศทางนั่นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้น ให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางซึ่งตัวกระตุ้นนี้อาจเป็นแรงที่มาจากสิ่งเร้าภายใน ซึ่งการจูงใจภายใน หรือตัวกระตุ้นอาจจะเป็แรงที่มาจากสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งเรียกว่า การจูงใจภายนอก ส่วนลักษณะการ

กระทำอันเนื่องมาจากการรังใจภายนอก และการรังใจภายในนั้น ได้แก่ผู้ที่มีการรังใจภายนอกจะเป็นผู้ที่ทำอะไร โดยที่ความต้องการคำชม ต้องการการยอมรับหรือความเห็นชอบจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเองทำอะไรต้องคอยระมัดระวังต่อการยอมรับของผู้อื่น คอยดูว่าผู้อื่นจะคิดอย่างไรกับตน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่คอยพึ่งพาผู้อื่น มักจะทำดีหรือสร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ให้ มักจะทำดีเฉพาะที่มีคนเห็น ถ้าไม่มีคนรู้เห็นจะเกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย หมกค้ำใจที่จะทำดีต่อไป เช่น ข้าราชการทำงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนสองขั้นหรือขั้นครึ่ง ถ้าไม่ได้ดังที่หวังก็จะรู้สึกผิดหวัง เสียใจ โกรธเคือง ท้อถอย และอาจจะเลิกทำดีต่อไป

สำหรับผู้ที่มีการรังใจภายในจะเป็นผู้ที่มีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง มีได้หวังรางวัลหรือคำชมจึงมีการรังใจที่จะทำสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด ไม่มีความเบื่อหน่ายจะเป็นผู้ทำงานเพราะรักในงาน ถึงแม้จะไม่มีใครเห็น ไม่มีใครชมหรือทำงานแล้วไม่ได้เงินเดือนสองขั้นหรือขั้นครึ่ง ก็ไม่เกิดความท้อถอยเบื่อหน่าย เพราะเขามีความสุขความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ เขาารู้สึกว่าถึงแม้จะไม่มีใครเห็นแต่เขาก็เห็นการทำดีของตัวเอง คนประเภทนี้จะทำบุญก็เพราะต้องการช่วยเหลือหรือให้โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ทั้งสิ้น ลักษณะของผู้ที่มีการกระทำอันเนื่องมาจากแรงรังใจภายในจะเป็นผู้ที่ทำสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตัวเองไม่ต้องคอยหวาดวิตกหรือกังวลว่าใครจะคิดอย่างไรกับตนซึ่งทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ เป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่วไปได้ดี ไม่ใช่สร้างสัมพันธภาพเฉพาะบุคคลที่ทำประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533 : 294-297)

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงรังใจ หมายถึง ปึงจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ การรังใจจะมีทั้งการรังใจภายใน และการรังใจภายนอก บุคคลที่มีการรังใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจในตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีการรังใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

นอกจากนี้การที่จะเกิดการรังใจขึ้นในบุคคล จะประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบต่างๆ ซึ่ง Luthans . (อ้างใน กรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 : 11) กล่าวว่า การรังใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายไม่สมดุลย์ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อรองรับความต้องการเป็นตัวกระตุ้น ทำให้พฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสิ่งนี้ถือว่าเป็นหัวใจของกระบวนการงูใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการ และลดแรงขับลงส่วนสแตียร์และพอร์เตอร์ (อ้างใน กรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 : 11-12) ได้แสดงตัวแบบของการงูใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ ความต้องการหรือความคาดหวัง พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการและการป้อนกลับโดยอธิบายว่า เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการแล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่นๆ แทน หากสิ่งงูใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความงูใจมนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ใหม่

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 4-5) กล่าวว่า กระบวนการของการงูใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความงูใจ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับกระบวนการของการงูใจมี 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความงูใจเป็นภาวะขาดความสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกาย ทำหน้าที่ไปตามปกติสิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความงูใจในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับคือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้เรียกว่าเกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความงูใจด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือน้อยต่างกัน

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้ายคือแรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้งเป็นต้นว่า สิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่งอาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น การเรียนรู้และการรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2537 : 90) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่าหมายถึง วิธีการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำงานงานหรืองดเว้นการกระทำตามที่หน่วยงานต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 224) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า หมายถึง เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 119) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ การจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะทำให้นุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามองค์การคาดไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เกิดจากการที่คนมีความต้องการหรือ เมื่อนุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับขึ้น ซึ่งแรงขับนี้จะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา เพื่อให้ตอบสนองความต้องการนั้น

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation) หมายถึง แรงที่กระตุ้นจูงใจชักนำให้คนชอบและรักงานเป็นตัวสร้างกำลังใจ ความพึงพอใจ เต็มใจ ให้นุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แบ่งออกเป็น

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การได้บรรลุผลสำเร็จเป็นสำคัญ

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้รับการอบรมดูงานศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับความสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Responsibility) หมายถึง รูปแบบของงานในหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถน่าสนใจท้าทายให้อยากทำความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่สามารถกระทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายและมีประโยชน์

ภาระหน้าที่และความผูกพันที่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บังคับบัญชาในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความ
ร่วมมือร่วมใจในอันที่จะให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Relations With Peers) หมายถึง
ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการงาน
ส่วนตัวความสามารถในด้านการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีมีความสามัคคีและมีบรรยากาศในการ
ทำงานอย่างเป็นมิตร

7. นโยบายขององค์กรและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบาย
ในการบริหารงาน การกระจายและการมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่ดีมีคุณภาพและมี
ประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ
ความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

9. เงินเดือนรายได้และสวัสดิการ (Salary) หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำและ
ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพความเหมาะสมของเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน
และพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการสำหรับการครองชีพ

10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conchitions) หมายถึง สภาพแวดล้อม
และปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของ
อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ ชั่วโมงการสอนรวมทั้ง
สภาพแวดล้อมอื่นๆ

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เปิดทำการ
สอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาดำเนินการกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีเขตบริการที่รับผิดชอบ
ประกอบด้วย 7 อำเภอ กับ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอทุ่งสง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอนาบอน อำเภอ
นาบอน อำเภอพิปูน อำเภอบางขัน อำเภอลำพูน และกิ่งอำเภอช้างกลาง จังหวัด
นครศรีธรรมราช

ลักษณะของแรงงใจ

สเคียร์และพอร์เตอร์ (1977 : 211) ได้เสนอลักษณะแรงงใจว่ามีองค์ประกอบ 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นแรงขับในสิ่งมีชีวิตนำไปสู่พฤติกรรม (Energizing Component) เช่น ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ความหิว ความกระหาย เป็นต้น
2. เป็นแรงกำหนดทิศทางพฤติกรรม (Direction Component) คือมนุษย์ต้องกินอาหาร คับความหิว และดื่มน้ำดับความกระหาย เป็นต้น
3. เป็นแรงบำรุงพฤติกรรม (Maintaining Component) คือ เมื่อยังมีแรงขับจะเกิดพฤติกรรมที่ถูกกำหนดทิศทางโดยแรงขับก็จะเกิดขึ้น

ส่วนประสาท อิศรปริดา (2538 : 300) ได้กล่าวว่า แรงงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากพลังหรือตัวกระตุ้นอันเนื่องมาจากความต้องการทางกายหรือทางจิตก็ได้
2. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Goal) มีทิศทาง (Direction) ชัดเจน
3. เป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น (Persist) หรือมีความพยายามที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า แรงงใจมีลักษณะเป็นพลังทางจิต ซึ่งเป็นภาวะภายในที่มีการกระตุ้นหรือกำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรมให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมาย

ประเภทของแรงงใจ

แรงงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการศึกษาและจำแนกประเภทของแรงงใจไว้หลายประการด้วยกัน คือ

- 1.1 แรงงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยจิตของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งจูงใจใดๆมากระตุ้น
- 1.2 แรงงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น (กฤษณา ศักดิ์ศรี 2530 : 136-137; พะยอม วงศ์สารศรี 2533 : 212)

นอกจากนี้ สุขุม นวลสกุล (2533 : 121) ได้จำแนกประเภทแรงงใจไว้ในลักษณะเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการของร่างกายและผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) หรือแรงจูงใจทางจิตเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังที่เกิดการเรียนรู้ทางสังคมเป็นเรื่องของความพอใจของแต่ละคนและความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นของคน

จากทัศนะต่างๆที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางกาย คือ ของบุคคลด้านชีววิทยาของร่างกายมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคมหรือจิตใจเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจทางร่างกายให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่ง งานแรกของผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่างๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งสามารถนำไปซื้อสิ่งต่างๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

กิติ ติย์คานนท์ (2536 : 121) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและการกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมออกมา
2. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน ใฝ่ให้มีกิจกรรม
3. ทำให้ไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

การทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Ability) ของบุคคลและแรงจูงใจ (Motivation) เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน ดังนั้นการที่บุคคลจะทำงานได้นั้นต้องมีทั้งความสามารถและแรงจูงใจประกอบกันเป็นสูตร คือ

$$\text{Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation} \quad (\text{พรเทพ รุ่งคุณานุกร 2536 : 42})$$

ความสำคัญของแรงจูงใจนั้นคือ การที่บุคคลได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วทุ่มเทกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดังต่อไปนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีของบุคคลและกลุ่มในองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง

ปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (สุโขทัยธรรมมาธิราช 2536 : 121; สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 316)

นอกจากนี้ กิติ ตัชคานนท์ (2536 : 121) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ 3 ประการคือ

1. ทำให้เกิดความสนใจการเลือกและการกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมออกมา
2. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน ใฝ่ให้มีกิจกรรม
3. นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

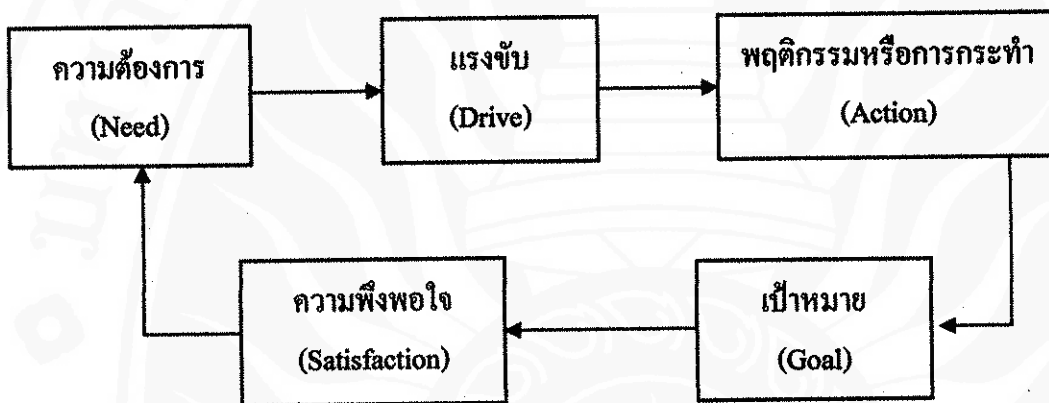
จากการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจดังกล่าว สามารถที่จะสรุปออกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ

1. ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อองค์กร คือ ช่วยให้องค์การได้มีคนที่มีความสามารถ มาร่วมกันทำงาน ช่วยให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
2. ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อผู้บริหาร ได้แก่ ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เป็นต้น
3. ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อบุคลากรช่วยให้บุคลากรสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

กระบวนการจูงใจ

การเกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคลได้นั้นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่างแต่ละองค์ประกอบ จะมีความสัมพันธ์ต่อกันเป็นกระบวนการ สโตนเนอร์ (Stoner. 1978 : 80) ได้อธิบายกระบวนการจูงใจไว้ว่า กระบวนการจูงใจเป็นวัฏจักร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังแสดงในภาพแผนภูมิที่ 2

ภาพแผนภูมิที่ 2



ภาพแผนภูมิที่ 2 กระบวนการจูงใจดังกล่าวสามารถอธิบายในรายละเอียดได้ว่า

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อสภาพทางร่างกายและจิตใจไม่อยู่ในสภาพสมดุล เช่น ร่างกายขาดน้ำหรืออาหารที่จะนำไปเลี้ยงเซลล์ความหิวกระหายก็จะเกิดขึ้น
2. แรงขับ (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย
3. พฤติกรรมหรือการกระทำ (Action) คือการที่ร่างกายกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งขึ้นมา เพื่อระงับความต้องการและนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่สนองความต้องการและลดแรงขับลงเมื่อใดที่บุคคลสามารถลดแรงขับลงได้ แสดงว่าบุคคลได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือการที่บุคคลได้บรรลุเป้าหมายแล้วมีความยินดี มีความพึงพอใจเกิดขึ้นแล้วกลับไปสู่ความต้องการใหม่อีกเรื่อยๆ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นได้โดยสมบูรณ์แบบจะต้องมีขั้นตอนและส่วนประกอบเหล่านี้ครบถ้วน ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในกระบวนการอย่างชัดเจน และสามารถจัดขั้นตอนและปัจจัยให้เหมาะสมกับบุคคลและองค์การ เพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายในที่สุด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน

การจูงใจบุคคลต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motive) ตามที่ต้องการ ดังนั้น สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 : 12)

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ ; อ้างอิงมาจากชรูเคนและเซอร์แมน 2529 : 12) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวกประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75-76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิดคือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน หรือค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บ้านหนึ่งบ้านอายุ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง หรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการ ผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทองหรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารก็สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนธิสนมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Negro 1969)

ส่วนบาร์นาร์ด (อ้างใน กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 : 14) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานดังนี้คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติเป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
 2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุจัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
 3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติเป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดในความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น
 5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน
 6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน
- ไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Myers, 1970) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้
1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวงานนั้นมีความหมายสำหรับผู้ทำ
 2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลงานในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจ
- 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.5 งานนั้นต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อีเวนส์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Evans . 1971) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานซึ่ง Evans ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่ากิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ Evans. ได้สร้างแบบจำลองไว้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใดๆนั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงานขาดอิสรภาพก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอนหรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่สม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงานประกอบด้วยแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการใดประการหนึ่งความสำเร็จก็จะลดน้อยลง

นอกจากนี้ พิกอร์ส และไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ . 2529 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Pigors and Myers . 1981) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ

2. ลักษณะของงานที่ทำได้มีความปลอดภัย ไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของคนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ชีตหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลย์
8. มีความเข้าใจในชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมเป็นอย่างดี

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 46-47) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงงูใจในการทำงานว่า งานที่ทุกคนทำอยู่นั้นไม่ใช่เป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายที่จะทำเสมอไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อเพราะจำเจซ้ำซากจึงมีผู้พยายามศึกษาเพื่อให้ทราบว่า มีลักษณะใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบของงานที่ก่อให้เกิดแรงงูใจที่จะทำได้ ผลการศึกษาสรุปว่า งานที่จะก่อให้เกิดแรงงูใจในการทำใหสำเร็จนั้นควรมีลักษณะดังนี้

1. งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
2. งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
3. งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น
4. งานที่มีโอกาสใช้ความชำนาญที่มีอยู่
5. งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุมเพื่อผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงงูใจในการทำงานมีหลายประการด้วยกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้เกณฑ์อะไรในการแบ่งประเภทของสิ่งงูใจ ซึ่งสิ่งงูใจหรือปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงงูใจในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

ทฤษฎีการงูใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงงูใจมีหลายทฤษฎีสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท (Luthans, 1989 : 238-246)

คือ

1. ทฤษฎีที่อธิบายถึงด้านกระบวนการ (Process Theories) พยายามที่จะอธิบายถึงกระบวนการที่พฤติกรรมถูกกระตุ้น ถูกชักนำไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ถูกทำให้งงไว้ตามเดิม

และถูกทำให้หยุด ชั้นแรกทฤษฎีประเภทนี้พยายามที่จะให้คำนิยามประเภทต่างๆ ของตัวแปรที่สำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำและขั้นต่อไปก็ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรเหล่านั้น

2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory) เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดการจูงใจ คือ ศึกษาปัจจัยภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory) ทฤษฎีอี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E.R.G.theory) ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลเลนแลนค์ (McClelland's motivation theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-Factor Theory)

วรูม (บรรหาร ราชมณี. 2529 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Vroom.1964) กล่าวว่า การจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏอย่างไรขึ้นอยู่กับความคาดหวังขององค์ประกอบสองประการคือ

1. ความคาดหวังที่มีโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะได้ผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการปฏิบัติงานของตน
2. ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากผลปฏิบัติงานนั้น บุคคลแต่ละคนรู้สึกว่ามีความสำคัญหรือพึงพอใจมากเพียงใด

จากองค์ประกอบสองประการนี้ สรุปว่า หากบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเขารู้สึกว่ามีความสำคัญและพึงพอใจ บุคคลนั้นจะมีการจูงใจมากพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง ในทางกลับกันหากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งหรือแม้ว่ามีโอกาสอยู่มากที่จะได้รับแต่เป็นผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่เขาไม่พึงพอใจบุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมการทำงานออกมาไม่ดีหรือกล่าวว่าการจูงใจต่ำ

ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีกลุ่มนี้ เน้นศึกษาความต้องการ (Needs) สิ่งที่เป็นการจูงใจของมนุษย์มนุษย์ โดยทั่วไปมีความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร เสื้อผ้า ความปลอดภัย ความก้าวหน้า ฯลฯ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันภายในที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงพอใจ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการนั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ถ้าหากผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงความต้องการของพนักงานและบุคลากรผู้ซึ่งอยู่ได้บังคับบัญชาในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ก็ย่อมที่จะสามารถสร้างระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและบุคลากร ก็ย่อมสามารถจูงใจให้พนักงานและบุคลากรทุ่มเทความสามารถและเวลา เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ แม้ทฤษฎีต่างๆ ในกลุ่มนี้จะระบุความต้องการของมนุษย์ที่แตกต่างกันไปบ้าง แต่ทุกทฤษฎีล้วนมีความเห็นในประเด็นดังกล่าวข้างต้นร่วมกัน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy Theory)

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยนิยมที่สนใจเป็นอย่างมากเกี่ยวกับเกียรติยศและคุณค่าของบุคคลเขาเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนและมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สมบูรณ์ (Healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ (Unhealthy) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ของมาสโลว์ได้มาจากประสบการณ์ของเขา โดยพยายามตรวจสอบวิจารณ์และบูรณาการแนวคิดของผู้นำทางจิตวิทยาอื่นๆ ได้นำเสนอทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ว่ามีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งจะต้องความปลอดภัยและมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้องต้องการกฎระเบียบและกฎหมายต้องการเป็นอิสระส่วนคนต้องการดูแลเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น
3. ความต้องการสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรักความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม
4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นและความยอมรับนับถือจากตนเองเคารพตนเอง เกรสซีและมัวร์ (Cressey and Moore, 1983) อธิบายว่าการยอมรับนับถือแบ่งได้เป็นสองประเภทคือความยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถความภาคภูมิใจในคุณภาพงานและการยอมรับนับถือตนเองภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับตามการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
5. ความต้องการความสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์

เฮอรัลด์เบอร์เกอร์และคณะ (Herzberg, 1959 : 115) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะตอบคำถามที่ว่า “มนุษย์ต้องการอะไรจากการทำงาน” โดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและนักวิศวกร 203 คน ใน 9 บริษัทอุตสาหกรรมในเมืองพิตเบิร์ก เกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับการทำงานของตน จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ	ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจ
ความสำเร็จของงาน	เงินเดือน
การได้รับการยอมรับนับถือ	ความเป็นไปได้ที่จะเจริญในงาน
ลักษณะงาน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ความรับผิดชอบ	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
ความก้าวหน้า	สถานภาพ
	การนิเทศงาน
	นโยบายขององค์กร
	เงื่อนไขของงาน
	ชีวิตส่วนตัว
	ความมั่นคงในงาน

เฮอรัลด์เบอร์เกอร์ อธิบายทฤษฎี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการทำงานได้แก่

1.1 นโยบายการบริหาร หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกันการแก่งแย่งอำนาจและการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.2 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีความอคติไม่ยุติธรรมรวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยี

1.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นมนุษย์สัมพันธ์วางตนสูงและไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.4 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันและการเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

1.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆในการทำงานไม่เหมาะสมเช่น ที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

ปัจจัยอนามัยนี้เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่ง เฮอรัสเบอร์ก เชื่อว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับที่น้อยมากกับแรงจูงใจของพฤติกรรมที่จะทำงาน ปัจจัยนี้จะนำไปสู่ความไม่พอใจ และไม่ช่วยให้เกิดความไม่พอใจมากนัก นอกจากนี้ปัจจัยยังเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าทีความรู้สึกต่อหน่วยงานของเขาคือด้วย

2. ปัจจัยแรงจูงใจ Motivation Factor เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การได้บรรลุผลสำเร็จเป็นสำคัญ

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการขอย่อยชมเชยการแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือและการได้รับความสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

2.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง รูปแบบของการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถน่าสนใจท้าทายให้อยากทำ ความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายและมีประโยชน์

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่และความผูกพันที่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้รับการอบรมดูงานศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น

ปัจจัยแรงจูงใจนี้ เฮอรัสเบอร์ก เชื่อว่าเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์ได้ทำงานหนักมากขึ้น กำหนดให้บุคคลมีท่าทีและความรู้สึกต่องานที่ทำ ปัจจัยนี้ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ใน

การนำทฤษฎีแรงงใจของเฮร์สเบอร์กมาประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงปัจจัยงใจและปัจจัยสุขอนามัยควบคู่กันไปด้วย จึงประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการงใจของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Motivator - Hygiene Thory)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีการงใจที่มีชื่อเสียงสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือตัวงานเป็นแหล่งที่สำคัญของการงใจองค์ประกอบของทฤษฎีนี้มี 2 กลุ่ม คือ

1. องค์ประกอบสุขภาพ (Hygiene Factor) ได้แก่ ชีวิตส่วนบุคคลเงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงาน การบริหารและนโยบายขององค์การ เพื่อนร่วมงานการนิเทศความสัมพันธ์ต่อกันและสถานภาพ

2. องค์ประกอบการงใจ (Motivator) ก็องค์ประกอบนี้ มีการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความเจริญ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน องค์ประกอบดังกล่าวนี้ เป็นตัวงานมากกว่าเป็นสิ่งแวดล้อมของงาน หากบุคคลได้รับการงใจจริงๆ แล้วตัวงานนั้นแหละเป็นแหล่งที่สำคัญที่สุดของการงใจนั้น

การวิจัยครั้งนี้ใช้องค์ประกอบการงใจเท่านั้น เพราะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีดังนี้

2.1 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จในงานด้วยเฮร์สเบอร์กได้อธิบายว่าการยอมรับนับถือคือ ความศรัทธาและเชื่อถือของบุคคล ซึ่งจะเป็ผลให้บุคคลในหน่วยงานร่วมกันทำงานได้ผลดี ซึ่งจะเป็ผลให้บุคคลในหน่วยงานร่วมกันทำงานได้ผลดี และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2523 : 66) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถืออาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จสมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 298) ได้เสนอข้อคิดเกี่ยวกับการงใจว่า มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นวิธีการที่ชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงงใจ เมื่อเข้าไปทำงานได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ ส่วนมากทำให้มีกำลังใจเป็นสุขในการทำงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการได้รับนับถือจากบุคคลอื่น

จากแนวคิดข้างต้นการได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยกย่องชมเชย ขอมรับนับถือ หรือได้รับความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้จะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงาน

2.2 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือได้เลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นรวมทั้งการมีโอกาสได้รับการอบรมดูงานศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้นหรือการได้รับการฝึกอบรม เซอร์สเบอร์กมูเนอ และชายเคอแมน (1959 : 113-115) และคูเปอร์ (Cooper 1958 : 31-33) ให้ความเห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นความต้องการของบุคคลในการทำงาน เบรช และคนอื่นๆ (1965 : 508) เชื่อว่าการที่บุคคลจะทำงานนั้น เนื่องจากมีความต้องการในหน้าที่และตำแหน่งที่ดี สรุปได้ว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทิฟฟิน (Tiffin 1968 : 339) เห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ นิโกร (Nigro, 1969 : 201) ให้ความเห็นว่า การให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นการจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตามแนวคิดข้างต้นความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานคือ การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการฝึกอบรมดูงานและศึกษาต่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นหรือได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่และความผูกพันที่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การมีอำนาจและมีอิสระในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เซอร์สเบอร์กมูเนอ และชายเคอแมน, 1959 : 113-115) และฟิลิปโป (Fippo 1966 : 121) กล่าวว่าความรับผิดชอบ หมายถึง พันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วง และธงชัย สันติวงษ์ (2519 : 114) กล่าวถึงความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ที่ได้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจุดสำคัญของความรับผิดชอบคือคือ ข้อผูกพันความรับผิดชอบเกิดขึ้นได้เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาความรับผิดชอบเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรือสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำที่ได้รับมอบหมายและจ่านงศ์ สมประสงค์, (2520 : 114) กล่าวถึงความรับผิดชอบของหัวหน้าไว้ 2 ประการ ประการแรกต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา และรักษาสัมพันธภาพต่อการทำงานที่ค้ำกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและประการที่ สอง ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา และบำรุงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในปกครองให้อยู่ระดับสูงสุดเท่าที่ที่จะสูงได้ หวน พินรุพันธ์

(2528 : 134) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบคือ การที่บุคคลรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคก็ตามและยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด

จากแนวคิดข้างต้น ความรับผิดชอบเป็นภาระหน้าที่และความผูกพันที่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.4 ความเจริญ (Growth) หมายถึง การได้รับการพัฒนาให้องกงามขึ้น ไม่หยุดอยู่กับที่เติบโตมีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์อันกว้างไกล คบกับคนที่มีความรู้ มีทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ชูลิพร สุสุวรรณ (2541 : 129) ตามหลักพุทธศาสนามีหลักธรรมที่ทำให้เกิดความเจริญ ชื่อว่า วุฒิชรรม คือธรรมเป็นเครื่องเจริญ 4 อย่างเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในทางสร้างสรรค์ความรุ่งโรจน์ และสันติสุขแห่งชีวิตทุกสภาพ คือสัจปุริสสังเสวะ

สรุปได้ว่าความเจริญคือการทำให้ได้รับการพัฒนาขึ้น ไม่หยุดอยู่กับที่เติบโตมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม คบกับคนที่มีความรู้

2.5 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การได้บรรลุผลสำเร็จเป็นสำคัญ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเฮอร์สเบอร์ค มูเนอและซาเคอแมน 1959 : 113-115) และฟลิปโป (Fippo; 1966 : 121) กล่าวถึงความสำเร็จของงานไว้ว่า แม้จะเป็นงานที่ได้รับเงินเดือนสูงแต่ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจในงานเมื่อเขาารู้สึกว่าไม่ประสบผลสำเร็จแต่ความต้องการของเขารุนแรงคือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2523 : 66) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานไว้ว่า เมื่อด้านความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบทำได้สมบูรณ์แบบความสำเร็จของงานจะสมบูรณ์ตามมาด้วย เมธี ปิรันชนานนท์ (2525 : 120-121) กล่าวว่า การประสบความสำเร็จของการปฏิบัติงานเกิดจากบุคคลมีความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองสองชนิดคือความคาดหวังของบุคคลที่โรงเรียนต้องการและความคาดหวังที่บุคคลได้จากวัตถุประสงค์หรือรางวัลทางอารมณ์ ซึ่งจะสร้างความรู้สึกที่ดีเป็นการตอบแทน สำหรับธงชัย สันติวงศ์ (2530 : 292) กล่าวว่า คนที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ต้องการจะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเองและมีความความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จด้วยตนเอง

จากแนวคิดข้างต้นความสำเร็จของงาน คือ การที่บุคคลสามารถทำให้งานที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือสามารถแก้ปัญหาการทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้เป็นสำคัญ

2.6 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง รูปแบบของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถน่าสนใจท้าทายให้อยากทำ ความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายและมีประโยชน์ งานที่น่าสนใจเป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว เฮอร์สเบอร์กมูเนอ และซาเคอแมน (1959 : 113-115) ส่วน กิลเมอร์ (1966 : 279-283) ให้ทรรศนะว่า หากงานที่ทำตรงกับความต้องการและความถนัดจะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจสำหรับทิพฟิน (1968 : 339) กล่าวว่างค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจอย่างหนึ่งคือลักษณะของงานที่ทำกิลฟอร์ดและเกรย์ (1970 : 171) ได้เสนอว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งคือความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำนอกจากนี้สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403-406) กล่าวถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพว่าควรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมและสภาพของงาน

จากแนวคิดข้างต้นลักษณะของงาน คือ รูปแบบของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถน่าสนใจและท้าทายให้อยากทำความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อให้องค์การในฐานะระบบสังคมนั้นอยู่รอด ซึ่งตามรูปแบบทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (Parson 1964) ระบุว่าองค์การในฐานะสังคมจะอยู่รอดได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ 4 ประการคือการปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ (Integration) และการรักษาวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ในที่นี้หมายถึง

2.1 การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกในยุคปัจจุบัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับองค์กรให้อยู่รอด ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีวิวัฒนาการไปสู่ระบบสากล

2.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) หมายถึง การกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีคุณภาพในการทำงาน มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานตามภาระกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการ

พัฒนาครูและบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเกิดขวัญและกำลังใจเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

2.3 การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีศักยภาพในการประสานงานให้ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบหน้าที่ การปฏิบัติงานของแต่ละคนแต่ละฝ่ายขององค์การอย่างชัดเจน มีกระบวนการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและทำให้บุคคลในองค์การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในหน้าที่ บรรยากาศในองค์กรราบรื่น มีการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเข้าใจกันความขัดแย้งในองค์การมีน้อย

2.4 การรักษาวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง การรักษา ประเพณีวัฒนธรรม องค์การตามที่ได้ปฏิบัติต่อกันมา มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีสวัสดิการให้กับครู มีกระบวนการจูงใจให้บุคลากรชอบ และรักงานมีเอกลักษณ์ขององค์การ โดยยึด วัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ได้ศึกษาที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการบริหารที่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้หลายท่านใน ที่นี้จะขอนำเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการศึกษาวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 58) ได้ศึกษาการจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัล โดยศึกษากับบรรณารักษ์ ห้องสมุดที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ให้เป็นบรรณารักษ์ที่มีผลงานดี ประจำปี จำนวน 28 คน และบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองมัธยมศึกษา ที่ไม่ได้รับรางวัล จำนวน 217 คน ผลปรากฏว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีการจูงใจในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีการจูงใจในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บรรหาร ราชนฉวี (2529 : 101-102) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนตัว และการจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพอใจในงานครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ผลปรากฏว่าครูโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 3 มีการจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับปานกลาง

อารีย์ ไชยมงคล (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและการงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือระดับสูงและระดับต่ำ ตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ขอบเชียร วงศ์ภักดี (2537 : 96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับการงูใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536 : 104-105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ในจังหวัดสุรินทร์ ประชากรเป็นครูประถมศึกษาสายผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งตัวแปรทางจิตวิทยาได้แก่ แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่อในอำนาจตน สุขภาพจิต ทศนคติต่อระบบราชการ การสนับสนุนทางสังคม ผลของการศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังพบว่า

ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึกร่องานตามสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับงาน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาแต่แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ครูที่มีระดับการศึกษาสูงและแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูงจะมีความรู้สึกร่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ กับครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและแรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำจะมีความรู้สึกร่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงงูใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการงูใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงงูใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน
ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล
ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มี
มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ฮาร์เรลล์ (อัครี จิตต์ภักดี 2536 : 15; อ้างอิงมาจาก Harrell 1958) กล่าวว่า เพศหญิง
มีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย ส่วนกิลเมอร์และคณะ (อัครี จิตต์ภักดี, 2536 : 10;
อ้างอิงมาจาก Gillmer and ct.al.1966) กล่าวว่า ผู้ชายจะให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสความก้าวหน้า
ในงานและค่าตอบแทนมากกว่าหญิง ส่วนเรื่องของการนิเทศงาน ถ้าการนิเทศงานไม่ใช่อาจเป็นเหตุ
ทำให้ผู้หญิงขาดงาน หรือลาออกได้ง่ายกว่าผู้ชาย เพราะผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อเรื่องนี้มากกว่า
ผู้ชาย

ต้นติมา ค้วงโยธา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช ส่วนใหญ่มี
แรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพตามตัวแปรอื่นๆอันได้แก่ นุคลิกภาพ ประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน
การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศรีรัตน์ บุญอรียะ (2538 : 99 - 100) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และ
ข้าราชการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน
คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความ
รับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมตามทัศนะของอาจารย์ข้าราชการใน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้าน
ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลางทุกด้าน

งานวิจัยต่างประเทศ

มาตาเฮรู (อาริรัตน์ หิรัญโร (2531 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Mataheru 1985) ได้วิจัย
เกี่ยวกับการศึกษาการจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย ผลการวิจัยปรากฏว่า การจูงใจ
ที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดได้แก่ ความสำเร็จของงาน ส่วนการจูงใจที่ก่อให้เกิดความ ไม่

พอใจ ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ส่วนตัวแปรด้านชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อการงูใจในการทำงาน

กูดสัน (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Goodson.1985) พบว่า ตัวแปรด้านชีวิตสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการงูใจ ทั้งจากปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยงูใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด

พิคคาร์ด (อารีรัตน์ หิรัญโร, (2531 : 58 ; อ้างอิงมาจาก Picard.1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการงูใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐบราสกาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการงูใจในอาจารย์ที่มีอายุน้อย จะให้คะแนนการงูใจด้านการยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

พาร์เกอร์ (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Parker.1985) ได้ศึกษาความคาดหวังที่เป็นองค์ประกอบของการงูใจของครูในโรงเรียนตัวอย่าง และโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในรัฐมิสซิสซิปปี โดยมีวัตถุประสงค์เปรียบเทียบการรับรู้ของครูและครูใหญ่

แอน (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Anne.1993) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีเพื่อพิสูจน์รูปแบบการตัดสินใจ กับการงูใจภายใน ตามทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิดและทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวกับการงูใจภายในและการปฏิบัติงาน

จากเอกสารดังกล่าวทั้งหมดจะเห็นได้ว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นพลังจิตซึ่งเป็นสถานะภายในที่กระตุ้น กำหนดทิศทางและคงสภาพพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการปฏิบัติของบุคคล แรงงูใจที่ปรากฏมักเป็นผลร่วมระหว่างคุณลักษณะภาวะการณ์สิ่งแวดล้อม โดยทั่วไปเป็นแรงงูใจภายในและแรงงูใจภายนอก และมีความเกี่ยวข้องกับ การงูใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2