

บรรณนิทัศน์เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

สารนิพนธ์
ของ
นางประดับพร วิสุทธิวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.34016

ป 262 บ

ร. 3

บรรณนิทัศน์เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

นางประดัมพร วิสุทธีวงศ์

พ. ๒๖๒.๒. 2548

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2547

h 257609

ประดับพร วิสุทธีวงศ์. (2547). บรรณนิทัศน์เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา.

สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อจัดทำบรรณนิทัศน์เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา 3) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา 4) การวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และ 5) สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยการศึกษาจากบทความวารสาร และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และ งานวิจัย ที่ตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2530 – 2547 (ค.ศ. 1987 – 2004) รวมทั้งสิ้น 108 เรื่อง บรรณนิทัศน์แต่ละเรื่องเสนอตาม ลำดับปีที่ตีพิมพ์ ได้จัดทำดัชนีชื่อผู้แต่ง ชื่อเรื่อง และดัชนีหัวเรื่องสำหรับการสืบค้นบรรณนิทัศน์ที่จัดทำขึ้น

ประเด็นสำคัญของการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบอร์ก ทฤษฎีความต้องการแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล็อก ซึ่งผู้บริหารสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยจูงใจทางบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับขู่เข็ญ และการลงโทษ

3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา มีวิธีสร้างแรงจูงใจโดยการใช้เงินทองเป็นรางวัล และวิธีการสร้างแรงจูงใจโดยไม่ต้องใช้เงิน เช่น การให้กำลังใจ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร การสร้างการยอมรับนับถือให้ตนเอง การให้ตำแหน่งหน้าที่ การให้เกียรติยศชื่อเสียง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน หรือการบังคับขู่เข็ญ และการลงโทษ

4. การวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่วัดได้โดยวิธีการสังเกต การอนุมานจากพฤติกรรม เช่น อัตราการเคลื่อนไหวทั่วไป ความพยายามในการทำกิจกรรม การเอาชนะอุปสรรคต่างๆ และการคาดหวังความสำเร็จว่ามีมากน้อยเพียงใด

5. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้านภาระหน้าที่ ด้านกฎระเบียบ ด้านความท้อแท้ ด้านการคาดหวัง และด้านพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง

AN ANNOTATION OF WORK MOTIVATION OF EDUCATIONAL PERSONNEL

AN ABSTRACT

BY

MRS. PRADUBPORN VISUTTHIWONG

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University**

October 2004

Pradubporn Visutthiwong. (2004). *An Annotation of Work Motivation of Educational Personnel*. Master's Project. M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.

Project Advisor : Asst. Prof. Dr. Puongrat Kesonpat.

The purpose of this study was to develop an annotation of work motivation of educational personnel in 5 aspects: 1) assumptions and theories of work motivation of educational personnel; 2) factors affecting work motivation of educational personnel; 3) building work motivation of educational personnel; 4) measurement of work motivation of educational personnel; and 5) problem issues regarding work motivation of educational personnel. The 108 documents under the study included periodical and electronic articles, reports, books and theses published between 2530 - 2547 B.E. (1987 - 2004 A.D.) The annotation was presented by the document types and arranged chronologically. Three types of indices i.e. author, title, and subject headings were also provided for information retrieval.

Major issues of the study were summarized as follows.

1. Propositions and theories of work motivation of educational personnel include Maslow's Motivation Theory, Herzberg's Two Factors Theory, McClelland's Achievement Theory, and Lock's Goal-setting Theory. Educational administrators could choose to employ these theories to induce personnel's high work performance.

2. Factors affecting work motivation of educational personnel could be viewed as positive factors, i.e. success, participation, recognition, security, safety, career path, and work environment and negative ones such as coercion and punishment.

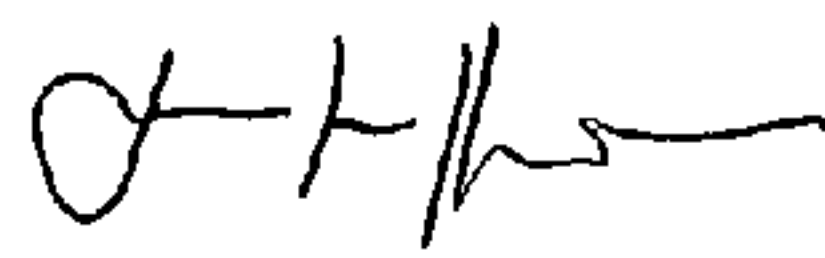
3. Building work motivation of educational personnel could be extrinsic as financial rewards and intrinsic as morale, participation, self-esteem, position promotion, recognition, safe and sound work environment, or coercion and punishment.

4. Measurement of work motivation of educational personnel could not be directly measured, but could be deduced from noticing such behavior as general activity level, efforts to complete tasks, abilities to overcome obstacles and expectations of achievement.

5. Problem issues regarding work motivation of educational personnel included economic, obligations and legal matters, burnout, expectations, and leadership behaviours, all of which result in decreasing work motivation.

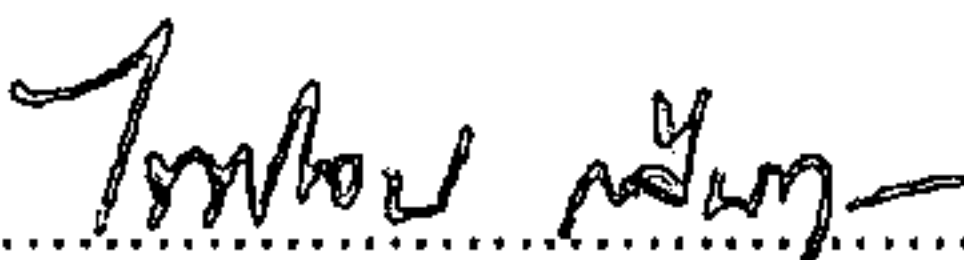
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



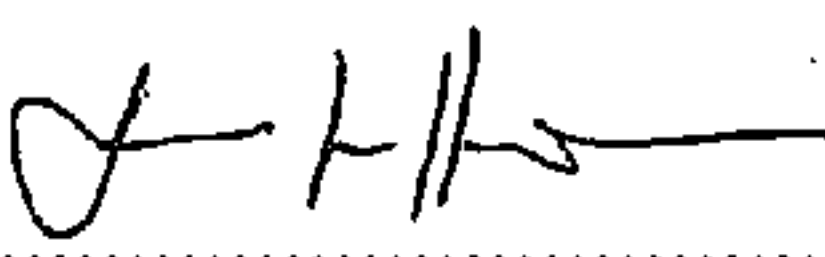
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



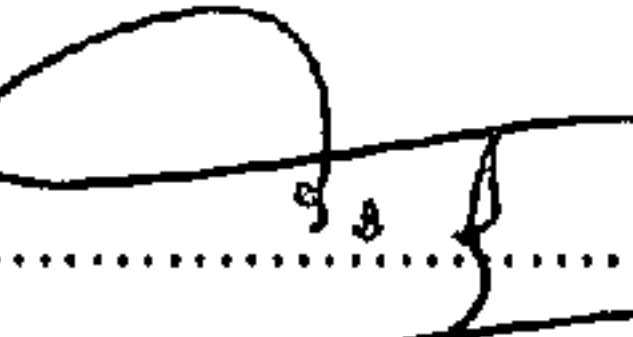
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



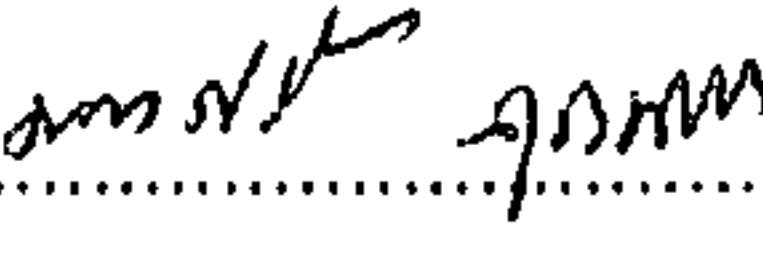
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย)



กรรมการ

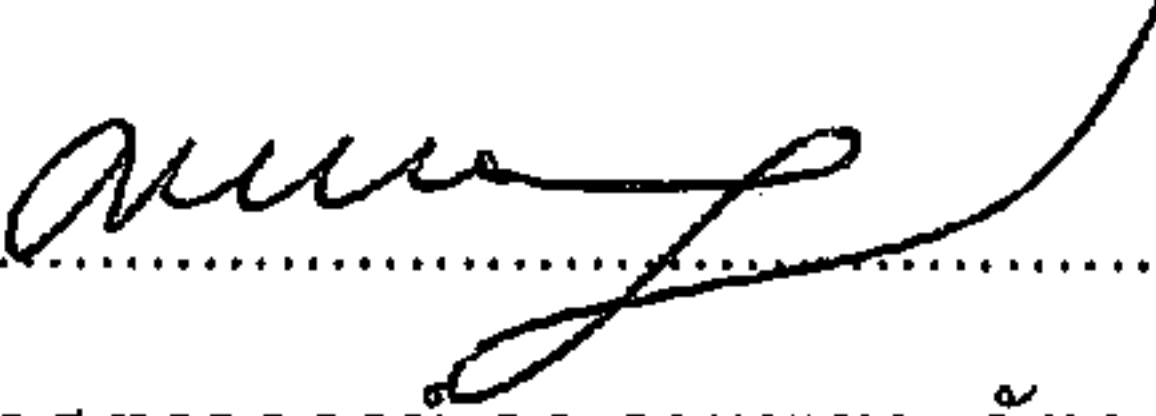
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานิติ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรศุกุล)

วันที่ 14 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสิ้นสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ซึ่งท่านได้ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จเรียบร้อย ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ และ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานิติ ที่เป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำและให้แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่า มีความถูกต้อง และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้เขียนหนังสือ บทความ ตำรา และงานวิจัยทุกท่าน ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ และชุมชนทรัพยากรทางปัญญาที่ใช้ในการค้นคว้าหาข้อมูลในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การดำเนินการศึกษาค้นคว้าสำเร็จได้ด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นองค์กรรักษ์ รุ่น 4 และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ตลอดจนลูกๆ ที่ให้ความช่วยเหลือในหลาย ๆ ด้าน

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบคุณงามความดีทั้งหลาย ทั้งปวงให้แก่บุพการี คณาจารย์ และครอบครัวผู้ใกล้ชิด ซึ่งเป็นกำลังใจให้โดยตลอด ช่วยให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษา และทำให้สารนิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ เป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป.

ประดับพร วิสุทธิวงศ์

สารบัญ		
บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษา.....	3
	ความสำคัญของการศึกษา.....	3
	ขอบเขตของการศึกษา.....	3
	ขอบเขตของเอกสารที่ศึกษา.....	4
	แหล่งข้อมูลที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2	หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	7
	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา.....	7
	แนวคิดและทฤษฎี แรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา.....	7
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา.....	18
	การสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา.....	25
	การวัดแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา.....	27
	สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา.....	30
	บรรณนิทัศน์.....	32
	ความหมายของบรรณนิทัศน์.....	32
	ประเภทของบรรณนิทัศน์.....	33
	หลักการจัดทำบรรณนิทัศน์.....	33
	ลักษณะบรรณนิทัศน์ที่ดี.....	34
	ประโยชน์ของบรรณนิทัศน์.....	35
3	วิธีศึกษาค้นคว้า.....	36
	วิธีการจัดทำบรรณนิทัศน์.....	36
	การลำดับเนื้อหาบรรณนิทัศน์.....	37
	การจัดทำบรรณนิทัศน์.....	41

สารบัญ (ต่อ)		
บทที่		หน้า
3 (ต่อ)	การจัดทำบรรณานุกรม.....	44
	วิธีการใช้บรรณนิทัศน์.....	45
4	บรรณนิทัศน์บทความเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัย.....	46
	บรรณนิทัศน์บทความและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์.....	46
	บรรณนิทัศน์หนังสือ.....	68
	บรรณนิทัศน์งานวิจัย.....	90
5	สรุปและอภิปรายสาระสำคัญ.....	125
	บรรณานุกรม.....	129
บรรณนิทัศน์		
	บรรณนิทัศน์ผู้แต่ง.....	141
	บรรณนิทัศน์ชื่อเรื่อง.....	146
	บรรณนิทัศน์หัวเรื่อง.....	153
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	157

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ตารางเปรียบเทียบความพึงพอใจของเอิร์ชเบอร์ก.....	10
2 ลำดับความต้องการ 5 ชั้น มาสโลว์.....	12
3 แสดงวงจรพฤติกรรมเนื่องจากความต้องการ.....	19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการภายในองค์การให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพในระดับสูงนั้น นอกเหนือไปจากการทำความเข้าใจ ในข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกระบวนการขององค์การอันหมายถึง การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินตามแผน การติดต่อสื่อสาร และการควบคุมแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การจูงใจ ทั้งนี้ก็เพราะว่า การจูงใจจะเข้าไปมีส่วนสัมพันธ์อย่างมากกับ กระบวนการขององค์การ ซึ่งในการบริหารขององค์การต่าง ๆ จะต้องมีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้ องค์การในส่วนของคุณลักษณะทางการศึกษา เช่น ครู อาจารย์ก็ต้องมีการจูงใจเหมือนกับองค์การอื่น ๆ เช่นเดียวกัน โดยการจูงใจให้ครูอาจารย์ระดับต่าง ๆ พยายามใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจปฏิบัติงาน นอกจากนี้ครูผู้สอน ยังเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทุกด้านของการศึกษา เพราะ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ทำการจัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ เสนอสาระที่ท้าทาย การคิดวิเคราะห์ วิจัย อย่างมีเหตุผลรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ที่ส่งผลถึงการพัฒนาคคน อย่างเต็มศักยภาพทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และ จิตใจ จะเป็นพื้นฐานสร้างพลังครอบครัว ชุมชน และสังคม นั่นคือการพัฒนาประเทศโดยรวมนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 1 – 2)

ในสภาพความเป็นจริงเมื่อบุคลากรมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์การเช่นนี้แล้ว จำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาบุคลากรไว้ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้เป็นเวลานาน ๆ ด้วยการหาวิธีจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้แก่หน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข โดยมีความรู้สึกที่ตนมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดความรักในหน่วยงานที่ทำ และพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนา ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออก แต่จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ และระบบการศึกษาของไทย ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาเป็นอย่างมาก กล่าวคือในวงการธุรกิจ วงการราชการ และวงการการศึกษา ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน ดังจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารนั้นก็คือคน หรือบุคลากรในองค์การบริหาร

นั่นเอง ซึ่งในการบริหารการศึกษาถือว่าครู อาจารย์เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดดำเนินงานให้การเรียนการสอนมีความเจริญก้าวหน้า (วิโรจน์ วงศ์ใจ. 2545 : 1)

รัฐบาลจึงเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูไว้เป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ.2542 ในมาตรา 55 คือ ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ (พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ. 2542 : 26)

ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เอิร์ชเบอร์ ได้กล่าวว่าสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่นอกเหนือไปจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะของงาน โอกาสก้าวหน้า ส่วนบุคคลและความรับผิดชอบ (บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. 2537 : 122-140; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 60-63) การจูงใจจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะว่าผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น โดยหันมาให้ความสนใจกับการจูงใจในกระบวนการการจัดองค์การก็ เพราะว่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์การคือ มนุษย์แต่ละบุคคลในฐานะเป็นสมาชิกในระดับต่าง ๆ ขององค์การ จะเป็นผู้ปฏิบัติการใด ๆ เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การปฏิบัติดังกล่าวอาจจะกระทำเป็นเอกบุคคลหรือกลุ่มบุคคล แต่ก็จำเป็นต้องการสัมพันธ์ต่อกันทั้งในแนวนอนและแนวตั้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตามระดับของการปฏิบัติการสำหรับแต่ละบุคคล มักจะไม่เท่าเทียมกันและก็อาจเป็นไปได้ที่ไม่อยากจะปฏิบัติการ อาจเป็นเพราะความไม่ตั้งใจ ไม่เต็มใจ หรือไม่พอใจที่จะปฏิบัติ ผลลัพธ์ที่ได้ออกมาก็คือ การปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานความต้องการขององค์การ การจ่ายค่าตอบแทนที่มักจะเป็นที่เข้าใจและยอมรับกันว่า จะสร้างความตั้งใจ เต็มใจและพอใจที่จะปฏิบัติงานเต็มเท่านั้น ความจริงปรากฏว่าไม่เพียงพอ เอกบุคคลยังต้องการสิ่งอื่นใดที่นอกเหนือไปจากการจ่ายค่าตอบแทนแต่เพียงอย่างเดียว การจูงใจด้วยกระบวนการวิธีต่าง ๆ จึงได้รับความสนใจในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ดีกว่าหรือได้รับผลมากกว่า หรือว่าอย่างน้อยที่สุดก็เป็นไปตามมาตรฐานความต้องการขององค์การนั่นเอง

งานเบื้องต้นของผู้บริหารไม่ว่าคนใดก็ตาม คือการดำเนินการให้หน่วยงานทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectively) การที่จะทำเช่นนั้นได้ผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiently) และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือผลประโยชน์ต่อองค์การ วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานทำเช่นนั้นได้ วิธีหนึ่งเขาจะต้องรู้จักการสร้างแรงจูงใจ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าหน้าที่ของผู้บริหารอย่างหนึ่งนอกเหนือไปจากหน้าที่อื่น ๆ ก็คือ งานที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ การวัดแรงจูงใจ และการหลีกเลี่ยงปัญหาที่ทำให้แรงจูงใจลดลง กล่าวได้

ว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่นี้ เพื่อชักจูงผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) ของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทুমเทความคิดจิตใจให้แก่องค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมุติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีเครื่องล่อใจ หรือปัจจัยซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขา ปัจจัยหรือสิ่งจูงใจเหล่านั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากขึ้น กล่าวอีกนัยก็คือ การจูงใจที่ถูกต้องจึงเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากขึ้นนั่นเอง (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542 : 96 – 97)

จากเหตุผลและความสำคัญในการที่จะสร้างให้องค์การต่าง ๆ สามารถดำรงอยู่และดำเนินกิจกรรมในองค์การไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดขององค์การนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปจะได้นำความรู้ทักษะประสบการณ์ จากผลการศึกษาของนักวิชาการและผู้รู้ทั้งหลายนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการวางแผนหาแนวทางการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการทুমเท เสียสละทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อจัดทำบรรณนิทัศน์จากบทความ หนังสือ งานวิจัยในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ความสำคัญของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษารวบรวมเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา แล้วสรุปสาระประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอในรูปแบบของบรรณนิทัศน์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้สนใจทั่วไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ หรือเพื่อใช้อ้างอิงในการทำผลงานทางวิชาการต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีขอบเขตของการศึกษาค้นคว่าดังนี้ คือ

1. แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
4. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน
5. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ขอบเขตของเอกสารที่ศึกษา

เอกสารในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เอกสารประเภทบทความ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัย ที่จัดพิมพ์ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2530 – 2547 ซึ่งตรงกับคริสต์ศักราช 1987 – 2004 รวมทั้งหมด 108 เล่ม โดยประกอบด้วย หนังสือ จำนวน 36 เล่ม บทความ จำนวน 36 เรื่อง และงานวิจัย จำนวน 36 เรื่อง

แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

1. หอสมุดแห่งชาติ
2. หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. หอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ จังหวัดนครนายก
4. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ
5. สำนักบรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
6. สำนักบรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7. แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บรรณนิทัศน์ (Annotation) หมายถึง การสรุปเนื้อหาสาระที่สำคัญจากบทความ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัย เพื่อให้ผู้อ่านทราบเนื้อหาเด่นๆ ที่น่าสนใจ มีสาระสำคัญมีคุณค่าและคู่ควรแก่การอ่าน
2. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้สนับสนุนทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ของหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน
3. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา การชักนำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เป็นการโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรเกิด

พลังร่วมกันทำงาน เป็นปัจจัยที่มากกระตุ้นหรือชักนำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

4. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ หมายถึง ผลการศึกษาที่มีการพิสูจน์แล้วของนักการศึกษา นักวิชาการในเรื่องแรงจูงใจว่าเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายในตัวบุคลากรที่สำคัญในการจูงใจ ซึ่งจะเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมตอบสนอง และมุ่งมั่นที่จะทำงานที่รับผิดชอบ ให้ประสบผลสำเร็จ

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความต้องการทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ค่าจ้างและเงินเดือน ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนการบังคับขู่เข็ญและการลงโทษ

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง วิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยการใช้เงิน การให้เกียรติยศชื่อเสียง ให้ตำแหน่งหน้าที่ หรือใช้การบังคับขู่เข็ญการลงโทษ การให้กำลังใจ การจัด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานจนสำเร็จ

7. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การสังเกต การอนุมานจากพฤติกรรม การวัด อัตราเคลื่อนไหวทั่วไปจากความพยายามในการทำกิจกรรมต่างๆ วัดจากการเอาชนะอุปสรรค และ วัดจากระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

8. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ปัญหา ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎระเบียบ ความท้อแท้ ความขัดแย้ง ภาระหน้าที่ของงาน และปัญหาของ หัวหน้างาน ที่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรลดน้อยลง เป็นผลให้งานขาดประสิทธิภาพ

9. เอกสารหมายถึง บทความ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัย

10. หนังสือ หมายถึง สิ่งตีพิมพ์เผยแพร่ความรู้ในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน เป็น รูปเล่มที่มีเนื้อหาการบรรยายเป็น เรื่องสั้น แบบเรียน หรือเอกสารประกอบคำบรรยายทางวิชาการ ต่าง ๆ เพื่อมุ่งเผยแพร่ความรู้แก่ผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้า

11. บทความ หมายถึง การเขียนแสดงเจตคติ หรือแสดงความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการ ทำงานลงในวารสาร นิตยสาร หรือ จุลสาร

12. งานวิจัย หมายถึง เอกสารเผยแพร่ทางวิชาการจากการทดลองค้นคว้า หรือเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ที่สามารถพิสูจน์ได้ และมีความน่าเชื่อถือ ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรทางการศึกษา ของนักวิจัย และคณาจารย์ หรือผลการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรปริญญา มหาบัณฑิตศึกษาขึ้นไป ที่มีการเลือกสรร และตรวจสอบคุณภาพเป็นอย่างดีแล้ว

13. เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง เอกสารที่ได้จากการสืบค้นข้อมูลแบบออนไลน์ (Online) ไปยังแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ไกลกว่า ซึ่งข้อมูลที่ปรากฏในแหล่งข้อมูลนั้น อาจเป็นบทความจากวารสาร หรือตำราต่าง ๆ

14. ดรรชนี หมายถึง การจัดทำสารบัญชัหลักของเนื้อเรื่อง และเรียงตัวอักษรตามพจนานุกรม ไว้ด้านหลังท้ายเล่ม บทความ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัย มี 3 ประเภท ได้แก่

14.1 ดรรชนีชื่อเรื่อง คือ การจัดทำสารบัญชั โดยเรียงตัวอักษรตามพจนานุกรมของเรื่องจากบทความ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัย

14.2 ดรรชนีชื่อผู้แต่ง คือ การจัดทำสารบัญชั โดยเรียงตัวอักษรตามพจนานุกรมของชื่อผู้แต่งจากบทความ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัย

14.3 ดรรชนีหัวเรื่อง คือ การจัดทำสารบัญชัคำ จากการนำประเด็นสาระสำคัญออกมาเขียนเป็นหัวเรื่อง โดยเรียงตัวอักษรตามพจนานุกรมของชื่อเรื่อง จากบทความ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัย

บทที่ 2

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีหลักการและแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามลำดับดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

- 1.1 แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา
- 1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
- 1.4 การวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
- 1.5 สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

2. บรรณนิทัศน์ (Annotation)

- 2.1 ความหมายของบรรณนิทัศน์
- 2.2 ประเภทของบรรณนิทัศน์
- 2.3 หลักการจัดทำบรรณนิทัศน์
- 2.4 ลักษณะของบรรณนิทัศน์ที่ดี
- 2.5 ประโยชน์ของบรรณนิทัศน์

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

1.1 แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา

ในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจเป็นข้อมูลเกี่ยวกับพลังต่างๆ ที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่และกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

โควิน คลังแสง (2536 : 25) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

วินัย โกยดุลย์ (2537 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการแสดงออกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่อการทำงานที่เขาปฏิบัติอยู่

ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538 : 25) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังต่าง ๆ ที่ผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคลากร ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ประสาธ อิศรปริดา (2538 : 299 – 300) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง การเคลื่อนไหว เช่น เมื่อเห็นเด็กเคลื่อนไหวในการเขียน ในการอ่านหรือทำความสะอาดห้องเรียนเรียกได้ว่าเขามีแรงจูงใจ เพราะมีการเคลื่อนไหว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 143) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

สุพัตรา สุภาพ (2540 : 152) กล่าวเรื่องการจูงใจว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ เพื่อชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมาย เป็นการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลเกิดพลังร่วมกันทำงานในการทำภารกิจขององค์กรให้ลุล่วงไปด้วยดี นักบริหาร หัวหน้าหรือผู้นำ จึงต้องมีเทคนิคให้บุคคลสามารถอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานโดย ใช้ไม้นวม (Positive Motivation) โดยให้รางวัลหรือให้กำลังใจ เวลาทำดีด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือชมเชย ใช้ไม้แข็ง (Negative Motivation) โดยใช้การข่มขู่หรือลงโทษเพื่อให้ทำตาม เช่น การตัดเงินเดือน ลดขั้น เป็นต้น

นอกจากการกล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแล้วในส่วนของบุคลากรทางการศึกษา ได้มีหน่วยงานต่างๆ ให้ความหมายไว้ เช่นกัน อาทิ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542 : 4). กล่าวว่าบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2543 : 5). คำว่าบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ข้าราชการครูศึกษานิเทศก์ สารวัตรนักเรียน และนักเรียนหรือบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2536 : 145). กล่าวถึงบุคลากรในการปฏิบัติงานทางการศึกษา แบ่งตามสายงานออกเป็น 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายส่งเสริมและการบริการทางการศึกษา ฝ่ายหน่วยการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ฝ่ายศูนย์การเรียนรู้ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การชักนำให้บุคลากรปฏิบัติตามเป้าหมาย เป็นการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลเกิดพลัง ร่วมกันทำงานเป็นปัจจัยที่มากกระตุ้นหรือชักนำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1.1.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg. (Two Factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก (สุพรรณิ รอดบุญธรรม. 2538 : 16 – 17 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 60 – 63) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในการทำงานเขาได้ทำการศึกษากับพนักงานบัญชีและวิศวกร ผลการศึกษาของเขาพบว่าเป็นการยากมากที่เหตุการณ์เดียวจะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานเขาได้ทำการศึกษากับพนักงานบัญชีและวิศวกร ผลการศึกษาของเขาพบว่าเป็นการยากมากที่เหตุการณ์เดียวจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ความจริงถึงแม้ว่าจะซับซ้อนกันบ้างในเหตุการณ์ แต่สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานก็มีลักษณะแตกต่างกันอย่างมากกับสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ

ความพึงพอใจในภาวการณ์ทำงาน กับ ความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่แยกยาก และมีความแตกต่างกัน ในวิธีการที่จะทำไม่ใช่ความรู้สึกที่ตรงกันข้าม ดังนั้นทฤษฎีของเขาจึงได้ชื่อว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย” ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ข้อสมมติฐานของ Herzberg ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจในงานเรียกว่า “ตัวสร้างความพึงพอใจในงาน” และปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานจะเรียกว่า “ตัวสร้างความไม่พึงพอใจในงาน” โดยไม่ได้เรียงลำดับความสำคัญ ดังภาพประกอบ

ตัวสร้างความพึงพอใจในงาน	ตัวสร้างความไม่พึงพอใจในงาน
ความสำเร็จของงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
การยอมรับนับถือ	นโยบายและการบริหารงาน
ความรับผิดชอบ	การกำกับดูแล
ลักษณะของงาน(ตัวงานเอง)	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ความเจริญก้าวหน้า	เงินเดือนและสิ่งตอบแทน
ความเจริญรุ่งเรือง	ความมั่นคงและสถานภาพ

ภาพประกอบ 1 ตารางเปรียบเทียบความพึงพอใจของเฮิร์ซเบอร์ก

ที่มา Herzberg. (1959). *The Motivation to work*. : 60-63

จากภาพประกอบ 1 Herzberg. (1959 : 60-63) ยังได้ให้ความเห็นไว้ในทฤษฎีของเขาเกี่ยวกับความพอใจในงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการคือ

1. ปัจจัยของงาน ปัจจัยของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจหรือไม่นั้นมี 2 พวกคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ต้องการกระทำหรือเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับเนื้องาน ของงาน นั้นจริง ๆ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความเจริญของงาน ความก้าวหน้า และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับลักษณะของงานหรือไม่เป็นผลที่เกี่ยวกับเนื้อหาของงานโดยตรง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา นโยบายของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน สถานภาพชีวิตส่วนตัว เงินเดือนและสิ่งตอบแทน

ในเรื่องปัจจัยของงานสองลักษณะนี้ Herzberg สรุปว่าเนื้อหาของงานจริง ๆ นั้น เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านให้ประโยชน์ตนเองในการทำงานโดยตรงซึ่งถือว่าเป็นสิ่งล่อใจทางบวก ส่วนปัจจัยที่ไม่ใช่เนื้อหาจริง ๆ นั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวได้ การตอบสนองปัจจัยหลังนี้จะเป็นเพียงการตอบสนองไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจเท่านั้น ไม่ใช่สิ่งทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้ จึงถือว่าเป็นสิ่งล่อใจทางลบซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้เป็นปัจจัยภายนอก

2. ความแตกต่างในบุคลิกภาพ เป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจและไม่พอใจ ได้เช่นกันเพราะความพอใจในงานนั้น มิได้เกิดจากความพอใจภายนอกตัวบุคคลเสมอไป แต่บุคลิกภาพของแต่ละคนมีส่วนกำหนดความพอใจของด้วยในกรณีนี้ Herzberg กล่าวว่า ถ้าวิเคราะห์คนโดยถือความสนใจต่อการทำงานของเขาเป็นหลักแล้ว จะแบ่งได้เป็นสองพวกคือ

2.1 พวก Motivation Seekers คือ พวกที่ผูกใจกับเนื้อหาของงานต้องการให้งานดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ เป็นพวกที่ต้องการตอบสนองด้วยเนื้อหาของงานจริงๆ

2.2 พวก Maintenance Seekers คือ พวกที่เน้นความสนใจสภาพแวดล้อมของการทำงาน เช่น สถานที่สะดวกสบายเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ เขาก็จะมีความพึงพอใจในงานนั้นซึ่งเป็นพวกที่ต้องการตอบสนองความต้องการด้วยปัจจัยที่ไม่ใช่เนื้อหาของงานจริง ๆ

1.1.2 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

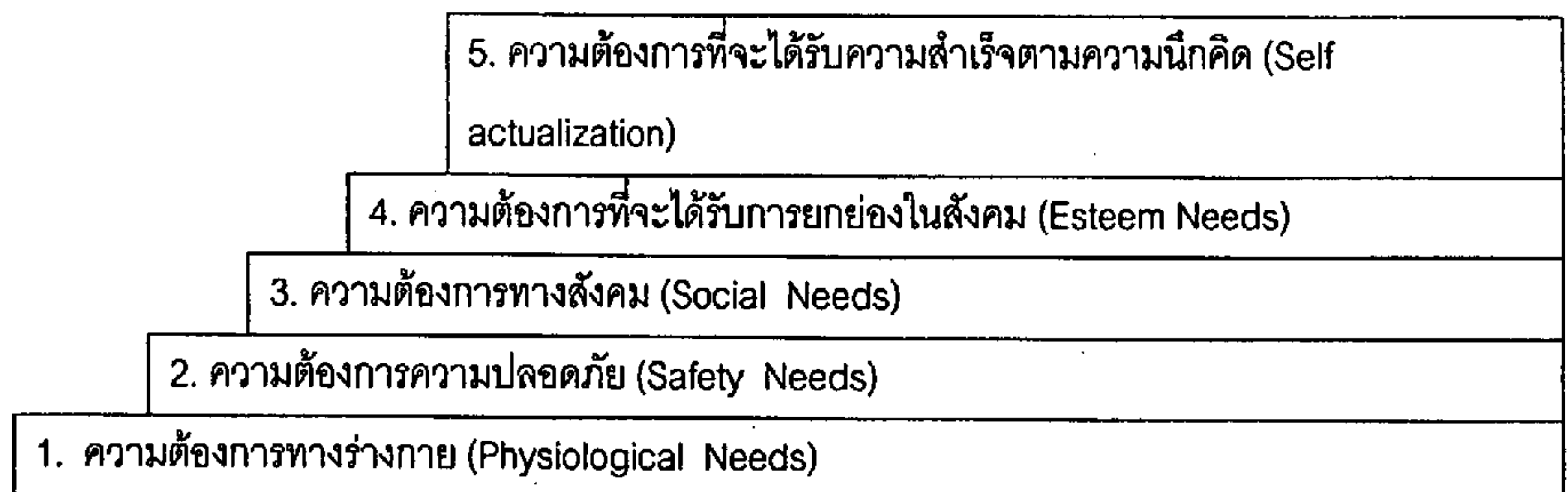
มาสโลว์ (วันชัย ฉลวยเจริญวงศ์. 2542 : 37 – 38 ; อ้างอิงจาก Maslow . 1970 : 69) เป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่ได้ศึกษาค้นคว้าและได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจไว้ซึ่งผลงานของท่านเป็นที่รู้จักกันโดยแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้ ลักษณะความต้องการของมนุษย์

1. ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับชั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง อันได้แก่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับความยกย่อง จนในที่สุดต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความสำนึกคิดเกี่ยวกับลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์นี้ มาสโลว์ได้จัดลำดับไว้ 5 ชั้นด้วยกัน
2. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ดังนั้น จึงไม่มีวันที่จะบรรลุถึงความต้องการได้หมดสิ้น เพราะเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่ เป็นเช่นนี้ต่อเนื่องกันไปเป็นกระบวนการไม่จบสิ้นและเป็นแรงจูงใจผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เพื่อหาทางบรรลุถึงความต้องการนั้น
3. เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองด้วยดีแล้ว ก็จะไม่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้นอีก แต่จะมีความต้องการสิ่งใหม่ซึ่งมีระดับสูงขึ้นไปเข้ามาแทนที่และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้น อย่างไรก็ตามแรงจูงใจที่จะบรรลุความต้องการในระดับสูงอาจจะเปลี่ยนไปในทางที่กลับกันก็ได้ ถ้ามนุษย์มีความต้องการในระดับต่ำเกิดขึ้นอีก ซึ่งความต้องการนั้นจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนอง เช่น โดยปกติแล้วคนเราต้องนอนหลับพักผ่อนเป็นประจำทุกวัน (การนอนหลับเป็นความต้องการทางร่างกาย จัดเป็นความต้องการระดับต่ำ) เมื่อได้นอนหลับอย่างเพียงพอแล้วก็จะระงับความจูงใจที่จะนอนไปได้ แต่ถ้าคนเราไม่ได้นอนหลับสัก 2 วัน ต่อให้มีความต้องการในระดับสูงเกิดขึ้น เช่นต้องการจะมีเพื่อน ต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมหรือต้องการความที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ความต้องการเหล่านี้ยังไม่เกิดแรงจูงใจที่จะตอบสนองเท่ากับความต้องการที่จะนอนหลับ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แม้จะเกิดความต้องการในหลาย ๆ ระดับ มนุษย์ก็เลือกที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำก่อน

4. ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กัน กล่าวคือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งอาจจะผุดขึ้นมา นอกจากนี้ ความต้องการแต่ละชนิดมีแนวโน้มที่จะได้รับการตอบสนองในจุดที่ต่างกัน

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ ได้จัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำไปชั้นสูง ไว้ 5 ชั้นตามภาพประกอบที่ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ลำดับความต้องการ 5 ชั้น มาสโลว์

ที่มา : สมยศ นาวิการ.(2544).การบริหารธุรกิจ หน้า 368

จากภาพประกอบ 2 อธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นขั้นต้นหรือความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร ยา เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย ความต้องการในสิ่งเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นแก่ร่างกาย ส่วนใหญ่ของเวลาของบุคคลแต่ละคนจะถูกใช้ไปเพื่อความต้องการเหล่านี้จนกระทั่งพวกเขาพอใจเขาจึงจะแสวงหาความต้องการในลำดับต่อไป เช่น ถ้าเขายังมีความหิวอยู่เขาก็จะไม่สนใจความต้องการอันอื่น แต่ถ้าเมื่อใดความหิวได้รับการตอบสนองหรือทำให้ได้รับความพอใจเขาก็จะมีความต้องการอย่างอื่นตามมา

ในแง่ของการบริหารบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นจากความ ต้องการเหล่านี้ พวกเขาจะกังวลกับปัญหาต่าง ๆ ที่จะทำให้จิตใจของเขาไม่ได้จดจ่ออยู่กับงาน เพราะอาจมีปัญหในเรื่องการเงิน ต้องการผลตอบแทนหรือรางวัลที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น ผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นผู้ร่วมงานโดยอาจจะเสนอการเพิ่มเงินเดือนหรือจัดสภาพการทำงานที่ดีให้แก่

บุคลากร เพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการระดับสูงขึ้นมาหลังจากที่ได้บรรลุถึงความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว ความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สิน เช่น อาชญากรรม อุบัติเหตุ ภัยพิบัติต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ปรารถนาที่จะมีชีวิตอยู่อย่างราบรื่นในสังคมที่เป็นระเบียบ ความต้องการดังกล่าวมีผลให้เกิดระเบียบ กฎเกณฑ์และสถาบันต่าง ๆ ขึ้นมาในสังคม เพื่อให้ความคุ้มครองมนุษย์ เช่น กฎหมาย จารีตประเพณี ทหาร ตำรวจ ศาล เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นตัวจูงใจอันสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการทางสังคม คือความต้องการความรัก การยอมรับจากกลุ่ม ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ต้องการให้กลุ่มยอมรับตนเอง

พฤติกรรมของความต้องการดังกล่าว จะปรากฏออกมาในรูปที่มนุษย์เลือกเข้ากลุ่มที่มีแนวโน้มใกล้เคียงกับตน เช่น เข้าสังคมในระดับเดียวกัน เข้าทำงานในองค์การที่ตนชอบตลอดจนเลือกคบเพื่อนที่มีทัศนคติใกล้เคียงกัน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะมีผลกระทบต่องค์การในรูปที่บุคลากรมักจะสร้างกลุ่มสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ (Informal group) ขึ้นมา การสร้างกลุ่มในลักษณะเช่นนี้บางครั้งก็เป็นอันตรายต่องค์การได้ เพราะบุคลากรอาจจะรวมตัวกันต่อต้านในเรื่องที่ขัดผลประโยชน์หรือขัดวัตถุประสงค์ของกลุ่มขึ้นมาได้ ดังนั้น ผู้บริหารที่มองการณ์ไกลจึงหาวิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับบุคลากรและระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ซึ่งอาจจะทำได้โดยตั้งสโมสรของพนักงานขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานได้ประกอบกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬา และสันทนาการต่าง ๆ ส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการกระทำภายในขอบเขตของระเบียบกฎเกณฑ์ เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับจิตใจที่เชื่อมั่นในตนเอง อยากเด่นอยากดังในสังคม ต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากสังคม ต้องการความสำเร็จและอิสรภาพ การบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการดังกล่าว จะทำให้รู้สึกว่าเป็นผู้มีค่า มีความสามารถ มีความเข้มแข็ง เป็นประโยชน์และเป็นที่ต้องการของสังคมหรือโลก ในทางตรงข้ามถ้าผิดหวังก็จะทำให้รู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่ด้อยความสามารถ อ่อนแอ และหมดทางที่จะช่วยเหลือ

ในแง่ของการบริหาร ผู้บริหารที่มุ่งเห็นความต้องการทางด้านนี้ในความพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงานมีแนวโน้มที่จะเน้น Public Reward และการตระหนักเรื่องการให้บริการ การเน้นในเรื่องความยากของงานและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องการติดต่อของผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน บทความในหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์ขององค์การ อาจจะใช้ในฐานะเป็นวิธีการส่งเสริมความภาคภูมิใจเนื่องจากความสามารถทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ความต้องการของผู้ร่วมงานในด้านนี้ได้รับการตอบสนอง ในอีกด้านหนึ่งผู้บริหารอาจจูงใจบุคลากรที่มีความสามารถด้วยการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้การยอมรับนับถือให้การชื่นชม ให้ความสำคัญและให้เกียรติยศศักดิ์ศรี เพื่อที่จะผูกมัดจิตใจให้ขึ้นอยู่กับองค์การ และกระตุ้นให้อุทิศความสามารถให้แก่องค์การยิ่ง ๆ ขึ้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self actualization) เป็นความต้องการด้านสุดยอดของมนุษย์ หลังจากที่ได้บรรลุถึงความต้องการทั้ง 4 ขั้นมาแล้วก็ยากที่จะบรรลุถึงอุดมการณ์สูงสุดที่คนตั้งไว้ด้วยความต้องการขั้นสูงสุดนี้เกิดขึ้นจากความตระหนักในความสามารถของตนเอง การที่ตนได้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนต้องการตามลำดับมาแล้ว การที่ได้พัฒนาระดับความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นและการที่ได้สร้างสรรค์โลกทัศน์ของตนออกไปอย่างกว้างไกล

รูปแบบของความต้องการดังกล่าว มีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามบุคลิกลักษณะของแต่ละคน เพราะแต่ละคนก็มีอุดมการณ์อันสูงสุดที่ตนใฝ่ฝันไว้แตกต่างกัน เช่น บางคนอาจจะต้องการที่จะได้รับความสำเร็จมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันทั่วไปฐานะผู้บริหารโรงเรียน ผู้อำนวยการ ครู อาจารย์ นักวิชาการ นักดนตรี นักธุรกิจ นักกีฬา ฯลฯ ความใฝ่ฝันในสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันออกไปตามเพดานความสามารถของแต่ละคน

อนึ่ง ฝ่ายบริหารที่จะสร้างความพอใจให้แก่คนในองค์การ ก็จะต้องหาทางตอบสนองความพอใจของคนงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ ได้รับความพอใจและจะกระตือรือร้นในการทำงานดีขึ้น หน้าที่ของผู้บริหารในที่นี้ก็คือ ต้องตอบสนองความต้องการให้ดีหรือสมบูรณ์ที่สุดซึ่งอาจทำได้ดังนี้ คือ

ในการตอบสนองความต้องการที่เป็นความต้องการด้านร่างกายนั้น ก็โดยการจ่ายผลตอบแทน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นตัวเงิน เพื่อให้บุคลากรสามารถจับจ่ายใช้สอยเพื่อความต้องการเบื้องต้น เช่น ใช้ซื้ออาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารก็ต้องหาทางตอบสนองความต้องการในขั้นต่อไปคือ จัดให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อเป็นการค้ำประกันบุคลากรว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้เป็นระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง เช่น จะได้รับ

การจ้างมาเสมอ จะไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไม่ไล่ออกโดยไม่มีเหตุผลหรือกรณีที่ถูกลั่นแกล้งก็จะให้ความเที่ยงธรรม

ในการตอบสนองความต้องการที่เป็นความต้องการทางสังคม ผู้บริหารจะสามารถทำได้โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานมากขึ้น ให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้รับความอบอุ่นทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในการนี้ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศตั้งแต่ขั้นแรกที่คนเริ่มเข้ามา การจัดให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนที่อยู่ในสังคมจากความต้องการขั้นนี้ขึ้นไปก็คือ ความต้องการอยากเป็นคนเด่น ผู้บริหารจะตอบสนองได้โดยจัดให้มีสิ่งเหล่านี้ตามมา เช่น การพิจารณาถึงการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปสม่าเสมอพอสมควร เพื่อแสดงให้เห็นถึงการยอมรับถึงความสามารถที่เขามีอยู่นอกจากนี้ก็อาจจะเปลี่ยนชื่อเรียกให้เป็นไปในการทำงานที่มีความสำคัญขึ้น การสงวนที่จอดรถ ทำป้ายชื่อ มีสภาพที่ทำงานที่ดีกว่า เช่น มีเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

1.1.3 ทฤษฎีความต้องการแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จของ (David

C.McCelland .*"The need to achievement theory"*.

www.businessballs.com/davidmcclelland.htm.

ทฤษฎีความต้องการแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จนี้มี 3 องค์ประกอบคือ

1. แรงจูงใจความต้องการเพื่อความสำเร็จ (n – ach)
2. แรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการด้านพลังอำนาจ (n – pow)
3. แรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการความผูกพันหรือสายสัมพันธ์ (n – affil)

องค์ประกอบทั้ง 3 นี้สามารถค้นพบได้ในบุคลาการทุกคน และอาจไม่เหมือนกันในแต่ละคนในเรื่องการบริหาร การปฏิบัติงาน การที่เรามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วนั้น ยังสามารถจูงใจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ด้วย

แรงจูงใจความต้องการเพื่อความสำเร็จ (n - ach) คนที่มีแรงจูงใจด้านนี้สูง มักจะตั้งเป้าหมายงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเองและมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเอง คนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากงานนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการคือ

1. จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย
2. ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใดและจะไม่ชอบการทำงานที่ยาวนานเรื่อยเปื่อยไม่รู้จบสิ้น โดยที่ไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ
3. คนกลุ่มนี้ต้องการจะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายามไปและจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบทำงานประเภทที่ขึ้นอยู่กับโชคหรือคาดการณ์ผลไม่ได้ จุดมุ่งหมายของคนเหล่านี้คือต้องการจะทำโครงการใดโครงการหนึ่งที่ชัดเจนเป็นการเฉพาะ โดยไม่มีขอบเขตจำกัดแต่จะไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่เอานอนไม่ได้หรือที่ต้องขึ้นกับคนอื่น

แรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการด้านอำนาจ (n - pow) คือ ความต้องการที่อยากจะมีพลังอำนาจเหนือบุคคลอื่นและมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีพลังอำนาจควบคุมเหนือทั้งทรัพย์สินสิ่งของและทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่อพลังอำนาจเป็นอย่างมากนี้ ต่างจะพยายามมุ่งที่จะใช้วิธีสร้างอิทธิพลหรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะไต่หาคำตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ในกลุ่มนี้จะมีความรู้สึกมีแรงจูงใจ ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเพิ่มบทบาทพลังอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการด้านพลังอำนาจนี้ จะมีดังนี้ คือ

1. นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ
2. เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
3. พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์การ
4. เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ

แรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการความผูกพันหรือสายสัมพันธ์ (n - affil) คือการให้น้ำหนักความสัมพันธ์ต่อมิตรจิต ความผูกพันและการมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการความผูกพันหรือสายสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้ได้มากที่สุด เพื่อพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้ได้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และพยายามทำตนเป็นคนจริงใจจึงพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้นคนประเภทนี้มุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสทางสังคมให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ชอบช่วยงานสังคมงานกลุ่ม ชอบเป็นผู้นำกลุ่มโดยหวังจะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะหาตลอดเวลา

ประโยชน์จากการทราบถึงความต้องการตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวนี้ ก็คือ คนทุกคนจะมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ที่แต่ละคนเคยมีมา ทั้งในแง่ของแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านพลังอำนาจและด้านความผูกพันหรือมีสายสัมพันธ์ ดังนั้นจึงเป็นข้อคิดที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารทุกคนต้องทำการประเมินถึงความเข้มแข็งของแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการที่มีอยู่ในตัวผู้ร่วมงานของตน ทั้งนี้เพื่อจะได้ออกแบบกลยุทธ์วิธีที่จะใช้จูงใจเพื่อให้ผู้ร่วมงานทุกคนต่างฝ่ายต่างได้รับการตอบสนองความต้องการมากที่สุด ตามลักษณะชนิดของความต้องการที่แต่ละคนมีอยู่

1.1.4 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล็อก (Lock's goal-setting theory of work motivation)

เอ็ดวิน ล็อก. (1948) : 95 - 99 ได้เสนอทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายขึ้นเขาพัฒนามาจากแนวความคิดของบุคคล รวมถึงการยอมรับว่าบุคคลทุกคนแสดงพฤติกรรมอย่างมีวัตถุประสงค์ โดยรับรู้คุณค่าของการกระทำของบุคคล แนวคิดของเขาผสมผสานกันกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูลา ในมิติการจำลองแบบด้านบทบาท การเลือกเป้าหมาย การมีพันธะกับเป้าหมาย องค์การและการประเมินความสามารถของตนเอง นักบริหารองค์การได้นำแนวคิดไปใช้ในการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (management by objective) โดยมีหลักการภายใต้สมมติฐาน 2 ประการคือ

1. การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
2. มีการกำหนดระยะเวลาในการเสนอผลการปฏิบัติงาน

หลักการดังกล่าวนี้ใช้สิ่งจูงใจบุคคลากร โดยเห็นว่าคุณค่าที่บุคคลให้แก่การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายอันสำคัญ

ล็อกให้คำอธิบายว่า บุคคลจะให้ความหมายของคุณค่าต่อการกระทำและการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของการกระทำ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ต้องใช้ความคิดเป็นสำคัญและจะเกิดประสบการณ์รับรู้คุณค่าด้านอารมณ์ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง เพื่อจะแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการตอบสนองความต้องการทางอารมณ์และพฤติกรรมหรือการกระทำของแต่ละบุคคล จะทำให้บุคคลได้รับผลตามมาก็คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ การได้รับแรงเสริมและผลของการกระทำของตนเอง

แนวคิดของลีดในการวางเป้าหมาย ได้แก่

1. เป้าหมายที่ยากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สูงกว่าเป้าหมายที่ง่าย
2. เป้าหมายที่ยากจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้ดีกว่าไม่มีเป้าหมายหรือเป้าหมายที่คลุมเครือ เช่น เป้าหมายที่ว่า ทำดีที่สุด เป็นเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน
3. เป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ ถ้ามีกลไกดังนี้ คือ การมีกำหนดแนวทางและแนวปฏิบัติ การระดมความพยายามต่าง ๆ มาใช้ การเพิ่มเติมจุดที่ต้องปรับปรุงและการกระตุ้นค้นหากลยุทธ์ที่เหมาะสม
4. การตรวจสอบเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพราะว่ามันเป็นการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบผลงานกับเป้าหมาย
5. การยึดเป้าหมายเป็นสิ่งจำเป็น ถ้าเป้าหมายมีผลต่อการปฏิบัติงาน
6. การยึดเป้าหมายโดยทั่วไป ไม่ได้ขึ้นกับคนที่ตั้งเป้าหมายแต่ขึ้นกับความคาดหวังในความสำเร็จและระดับของความสำเร็จ
7. การให้รางวัลเป็นเงินมีส่วนกระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้น และทำให้ยึดถือเป้าหมายยิ่งขึ้น
8. ความแตกต่างของบุคคล เช่น บุคลิกภาพ การศึกษา มักจะไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการกำหนดเป้าหมาย

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลากรทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลากรแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาตามความต้องการของตน นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจและการกระทำให้เกิดความพอใจ เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลากรเกิดพฤติกรรมต่างๆ โดยมีหลักการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน และกำหนดระยะเวลาในการเสนอผลงานใช้เป็นหลักการสำหรับจูงใจบุคคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลากรทางการศึกษา

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลงด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก มีผู้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น ถ้าแบ่งตามเหตุผลเบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมจะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำโดยความเต็มใจ โดยถือว่าบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลที่มีอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่

เกิดความมุ่งหวังผลจากสิ่งที่อยู่ นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย (วารินทร์ สายโฮบเอื้อ และสุนีย์ ธีรดากร. 2542 : 66) นอกจากนี้การที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นใน บุคลากรจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

- 1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกาย เกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
- 2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นกระบวนการจูงใจ
- 3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่สนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ แล้วจะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการ มนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่ จนกว่าจะเพียงพอ หรือจนกว่าจะพอใจ โดยแสดงรูปแบบของการจูงใจดังกล่าว ไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงวงจรพฤติกรรมเนื่องจากความต้องการ
ที่มา : สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน หน้า 50

จากภาพประกอบ 3 อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจคือการที่มนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับ (Drives) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

สิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจนับเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ชรูเดน และเชอร์แมน (วิโรจน์ สารัตนะ. 2542 : 104 ; อ้างอิงจาก Chrudden and Sherman. 1968 : 306 – 309) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคง ความปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องการทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย.

ดังนั้น สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วย องค์ประกอบหลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางการที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความต่ำที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการแสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่าวิธีการจูงใจของโลเวล (สวัณณ์ วัฒนวงศ์. 2544 : 156 – 157 ; อ้างอิงจาก Bernard B. Lovell. 1980 : 109) ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความมานะพยายาม เพื่อตอบสนองความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จได้ นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ โดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทอง สิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538 : 27) ได้เสนอความคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นควรจะมีคามหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ อีแวนส์ (วันชัย ฉลวยเจริญวงศ์. 2542 : 59 - 60 ; อ้างอิงจาก Evans. 1971 : 31 - 38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับเออร์ส ซึ่งอีแวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" อีแวนส์ ได้สร้างแบบจำลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path - Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการดำเนินงาน แต่ถ้ามืดัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วง หรือไม่มีแรงจูงใจกิจกรรมนั้นก็จะดำเนินไปได้ไม่ดี อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

พิกอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1981 : 116) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วย องค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

เฮอริชเบอร์ก (ทิพมาศ แก้วชิม. 2542 : 15 ; อ้างอิงจาก Herzberg . 1966 : 113 – 115)
ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมีอยู่ 2
ประเภท

ก. ปัจจัยที่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข. ปัจจัยที่คำจูงให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นมีอยู่ 9 ประการคือ

1. ค่าจ้างหรือเงินเดือน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. หนทางที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
4. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
5. นโยบายและการบริหารงาน
6. สภาพของการทำงาน
7. ความมั่นคงในการทำงาน
8. ชีวิตส่วนตัว
9. สถานะทางสังคม

เฟรนช์ (ศิริชัย นิลนพคุณ, 2536 : 87 – 88 ; อ้างอิงจาก French. 1966) กล่าวว่าปัจจัยที่
จูงใจบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานมีอยู่ 7 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. ความเป็นธรรมในเรื่องเงินเดือนหรือค่าจ้าง
3. การควบคุมบังคับบัญชา
4. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล
5. สภาพการทำงาน
6. การมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน
7. ลักษณะทางสังคม

นิวคัมเมอร์ (สุพรรณิ รอดบุญธรรม. 2538 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Newcomer. 1955 :
44 -45) มีความเห็นว่า วิธีจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ต้องดูที่ความต้องการ
เป็นหลัก การจูงใจของนิวคัมเมอร์เน้นหนักไปในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเน้นความสำคัญดังนี้คือ ประการ
แรกผู้บริหารต้องการทราบ และมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน สร้าง
ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การดำเนิน
ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทำเป็นส่วนตัว พร้อมทั้งหาทางช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น การมอบหมาย
งานจะต้องให้ชัดเจน สนใจความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน ประการที่
สองต้องหาทางให้คนงานทุกคน ได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและบทบาทของแผนงาน
ของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ประการที่สามจัดงานที่ทำท่ายหรืองานใหม่ ๆ ให้ทำอยู่
เสมอ และประการสุดท้าย ต้องกำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลาพักผ่อนสมควร
เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และการรักษาคนดีมีฝีมือไว้กับองค์กร คือจะต้องมี
การติดตามระดับความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านค่าตอบแทนอยู่เสมอว่าอยู่ในเกณฑ์
ที่เหมาะสมเพียงใด เพื่อที่เราจะสามารถปรับปรุงการสร้างความปลอดภัยของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
กับองค์กรนั่นเอง. ซีคอร์ด และแบคแมน (ไพศาล มะระพฤกษ์วรรณ . 2533 : 18 – 25 ; อ้างอิง
จาก Secord and Backman. 1964 : 391) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจนั้นเกิดจากความต้องการ
ของบุคลากรในองค์กร บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ได้ทำสำเร็จ บางคนพอใจเพราะ
ลักษณะการปฏิบัติงานแต่บางคนเป็นเพราะเพื่อน

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
ประกอบด้วย สิ่งตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจอันได้แก่ ความสำเร็จของงาน
การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ค่าจ้างและเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานอันเป็นปัจจัยทางบวก นอกจากนี้การบังคับขู่เข็ญและการลงโทษ อันเป็นปัจจัยทางลบ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งสิ้น

1.3 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ดาร์นี พานทอง (2536 : 84 – 97) ได้กล่าวถึงการจูงใจให้คนทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น งานที่ต้องทำก็คือ พยายามให้ผลประโยชน์ตอบแทนเพื่อสนองความต้องการส่วนบุคคลของคนงานทั้งพยายามประสาน หรือปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การเสมอทั้งนี้เพื่อให้คนงานรู้สึกว่ามีผลประโยชน์ร่วมกับองค์การผลตอบแทนที่ได้มิได้หมายความว่า เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว ผู้บริหารอาจจะใช้สิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินมาใช้ตอบสนองความต้องการของคนงาน วิธีการที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดมีแนวทางที่ต่างกัน สุดแต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เราแบ่งวิธีการจูงใจออกได้เป็น 2 ระบบ คือ

1. Positive Motivation เป็นวิธีการจูงใจโดยการใช้รางวัลหรือการส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การจัดสภาพการทำงานให้ดี การยกย่องชมเชย เป็นต้น
2. Negative Motivation เป็นการจูงใจโดยการใช้วิธีการขู่บังคับหรือการลงโทษ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามโดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การโยกย้าย การลดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นต้น

คาร์ลด์เวล (Cardwell. 2547 : 35) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบเรื่องความสำเร็จ ความรับผิดชอบและการยอมรับเป็นสิ่งที่ครูรับรู้ว่ามีผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากกว่า องค์ประกอบด้านสุขภาพและยังพบความแตกต่าง 3 ประการ คือ ครูที่อายุ 35 – 40 ปี มีความรับผิดชอบสูงกว่าครูอายุ 29 – 34 ปี , ครูอายุ 47 – 52 ปี ได้รับความสำเร็จสูงกว่า ครูอายุ 29 – 34 ปี และครูผู้หญิงได้รับการยอมรับมากกว่าครูผู้ชาย การศึกษานี้สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg การใช้วิธีการสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูล ช่วยพิสูจน์ข้อวิจารณ์อันหนึ่งต่องานของ Herzberg ซึ่งมีการวิจารณ์ว่าไม่ควรนำไปใช้ในการบริหารและการวิจัยใด ๆ นอกจากนี้ยังแนะนำให้ใช้รูปแบบของ Hachman และ Oldham ว่าเป็นเหตุเป็นผลต่อการบริหาร โดยจะช่วยให้ครูมีโอกาสเพิ่มความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับมากขึ้นอันจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย

ธานี มงคลธนาพันธ์ (2536 : 21) ได้กล่าวถึงเทคนิคการสร้างแรงจูงใจว่า การประสบความสำเร็จ ในการสร้างแรงจูงใจไม่ใช่ทำได้เพียงบางคนเท่านั้น เราทุกคนสามารถทำได้อย่างประสบความสำเร็จด้วยวิธี 7 ประการคือ

1. มองโลกในแง่ดี
2. สร้างอานุภาพในการเปลี่ยนแปลง
3. สร้างความนิยมนับถือในตัวเอง
4. เพิ่มกำลังในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ
5. เปลี่ยนจากความอ่อนแอเป็นความแข็งแกร่ง
6. หยุดการผัดวันประกันพรุ่งนี้
7. บรรลุความสำเร็จในจุดมุ่งหมาย

จากผลการวิจัยของ ไพศาล อานามวัฒน์ (2543 : 121) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนว่า โรงเรียนเอกชนต้องมีการปรับปรุงด้านนโยบายและการบริหารโดยเสริมแรงจูงใจด้านการยอมรับ เพราะด้านนโยบายและการบริหารดี คณะครูสามารถคิด ดำเนินการ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ยิ่งกว่านั้นยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะครูจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นจากความสำเร็จ ทำให้ภูมิใจที่พบว่าตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในด้านผลตอบแทน ผู้บริหารควรคำนึงถึงการปรับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี โดยการปรับให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ มีการจัดหางบประมาณให้เพียงพอ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงผลตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน เช่น การให้โบนัส การให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ การพาไปทัศนศึกษาหรือท่องเที่ยว การมอบโล่ให้วุดิบัตร หรือใบประกาศเกียรติคุณ รวมไปถึงการกล่าวคำชมเชยเมื่อครูกระทำความดีเพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครู

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เงิน ใช้เกียรติยศชื่อเสียง ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาจใช้วิธีการบังคับขู่เข็ญหรือการลงโทษ เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาได้ อีกทั้งใช้วิธีการอื่นเช่น การให้กำลังใจ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ฯลฯ สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้บุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานจนสำเร็จบรรลุเป้าหมายในหน่วยงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น จึงไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่นักจิตวิทยาสามารถใช้วิธีวัดแรงจูงใจโดยการสังเกต การอนุมานจากพฤติกรรม และได้คิดหาวิธีต่างๆ ในการวัดแรงจูงใจ โดยมีวิธีที่สำคัญ 3 วิธี คือ วัดจากอัตราการเคลื่อนไหวทั่วไป (General Activity Level) เนื่องจากแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นพลังของการเกิดพฤติกรรม ฉะนั้นถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจมาก ก็จะอยู่ในภาวะตื่นตัวและกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรม ประการที่สอง ผู้บริหารอาจวัดแรงจูงใจได้จากการกระทำกิจกรรม (performance Rate) ว่าบุคลากรมีความพยายามในการกระทำหรือการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจมากก็จะใช้ความพยายามมากด้วยเช่นกัน และประการสุดท้าย อาจวัดแรงจูงใจได้จากการเอาชนะอุปสรรค (Overcoming an Obstacle) เพราะการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแต่ละประเภทอาจต้องประสบอุปสรรคมากมาย ถ้าบุคลากรมีความตั้งใจ และพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ อย่างมาก ก็แสดงว่ามีแรงจูงใจมาก (อารี พันธุ์ณี. 2546 : 272 – 273)

นอกจากนี้ในการวัดแรงจูงใจทางด้านอารมณ์และสังคม ก็สามารถใช้วิธีสังเกตได้เช่นเดียวกัน เพราะตามที่กล่าวมาแล้วว่าแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาตามที่มีความต้องการ ถ้ามนุษย์ต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แสดงว่าขาดสิ่งนั้นๆ ก็จะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้นๆ เมื่อได้สิ่งที่สนองความต้องการแล้ว ก็จะหยุดพฤติกรรม ซึ่งจะสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของแรงจูงใจด้านอารมณ์และสังคม ว่ามีสูงต่ำมากน้อยเพียงใด อาทิเช่น

1.4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง จะสังเกตเห็นว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความมานะพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีแผนการทำงานและเป็นผู้ที่มีความคาดหวังสูงในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดหมายเช่นเดียวกัน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำก็จะทำงานแบบไม่มีเป้าหมาย ไม่มีแผนงานและจะคาดหวังความสำเร็จไว้ต่ำ

1.4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการเป็นที่รักใคร่ชอบพของเพื่อนฝูง คนที่จะได้มาซึ่งความนิยมในกลุ่ม จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะพยายามหลีกเลี่ยงจากปัญหาการโต้แย้งที่จะทำให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจ

1.4.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของคนอื่นทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะชอบการถกเถียงโต้แย้ง จะไม่คิดถึงความรู้สึกของผู้อื่น แต่จะพอใจทำตัวเป็นผู้นำไม่ชอบอยู่ใต้อำนาจผู้อื่น (พรณิ ช. เจนจิต. 2545 : 292 – 293)

ในช่วงศตวรรษที่ 20 นักวิจัยและนักปฏิบัติต่างแสวงหาความเข้าใจถึงกระบวนการจูงใจที่เกิดขึ้น เนื่องจากผู้บริหารซึ่งต้องทำงานกับบุคคลจำนวนมาก มีความตั้งใจที่จะให้งานบรรลุเป้าหมายแม้จะมีความสลับซับซ้อนมากมายก็ตาม การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกลายเป็นความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งมุมมองที่ต่างกันตามวิวัฒนาการของวิธีการศึกษา 3 วิธีการด้วยกัน (ไพศาล อานามวัฒน์ (2543 : 12 – 13) คือ

1) วิธีการศึกษาสมัยเดิม

วิธีการศึกษาแรงจูงใจของบุคคลเริ่มอย่างแท้จริงจากผลงานของ Taylor บิดาของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ที่ได้ศึกษาลักษณะและผลกระทบของแรงจูงใจ เขาได้ให้ความสนใจอย่างมากต่อแรงจูงใจของแรงงาน โดยการศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหว Taylor สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดขึ้นมาได้ ต่อมาได้มุ่งความสนใจไปยังเรื่องของการจูงใจแรงงานให้ปฏิบัติงานเหล่านี้ ตามข้อกำหนดทุกอย่างของเขา ภายใต้ความเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยเงินเกือบอย่างเดียว เขาสนับสนุนการใช้ระบบผลตอบแทนแบบจูงใจที่จ่ายให้กับแรงงานมากขึ้น เพื่อพวกเขาผลิตได้มากขึ้นการให้ความสำคัญกับเงินจะเกิดขึ้นจากการรับรู้คนงานว่าเป็นบุคคลเชิงเศรษฐกิจบุคคลทำงานหนักขึ้นเพื่อหารายได้ที่มากขึ้น วิธีการศึกษานี้ได้นำไปสู่การพัฒนาระบบผลตอบแทนแบบจูงใจที่บุคคลจะได้รับรายได้บนพื้นฐานของปริมาณและคุณภาพของผลผลิตของพวกเขา นักทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มักจะพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่เนื่องจากพวกเขาได้มุ่งที่เงินเพียงอย่างเดียวพวกเขาไม่สามารถระบุได้ว่าปัจจัยอย่างอื่น (เช่น โอกาสเพื่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล) จะกระทบต่อแรงจูงใจของบุคคลอย่างไร

วิธีการศึกษาแรงจูงใจแบบนี้ผู้ปฏิบัติงานจะถูกมองจากมุมมองเหมือนเครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจด้วยค่าจ้างที่สูงกว่างานจะถูกทำให้ง่ายและทำซ้ำอยู่เสมอ การควบคุมผลผลิตจะถูกกำหนดจากภายนอก และผู้ปฏิบัติงานจะได้โบนัสก็ต่อเมื่อบรรลุเป้าหมายการผลิตขององค์กรเท่านั้น หน้าที่ของผู้บริหารคือการบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เพื่อความมั่นใจว่าพวกเขาได้บรรลุโควตาการผลิตและทำตามกฎของบริษัทหรือไม่

2) วิธีการศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์

วิธีการศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์จะมุ่งที่ผลกระทบของปัจจัยทางพฤติกรรมต่อแรงจูงใจ ซึ่งต่างจากการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่มุ่งจูงใจด้วยอัตราค่าจ้างด้วยแรงกระตุ้นจากการวิจัยของ Hawthorne ที่ถูกดำเนินการโดย Elton Mayo และบุคคลอื่น ณ บริษัท Western Electric นักวิจัยได้เริ่มต้นศึกษาบทบาทของมนุษย์สัมพันธ์ภายในการจูงใจรางวัลที่ไม่ใช่เงิน เช่น กลุ่มงานที่ถูกใจกัน สามารถที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ จะสำคัญกว่าเงินในฐานะของสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง แนวความคิดของบุคคลเชิงสังคมได้เกิดขึ้นมา บุคคลเชิงเศรษฐกิจจึงถูกทดแทนด้วยบุคคลเชิงสังคมมากขึ้นภายในจิตใจของผู้บริหาร นักวิจัยได้ทำการวิจัยเรื่องเหล่านี้ได้ข้อสรุปว่า ผู้บริหารเพียงแต่ให้ความสนใจกับคนงานเท่านั้น พวกเขาก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนงานให้ดีขึ้นได้ เรียกว่า "ผลกระทบของฮอธอร์น"

วิธีการศึกษาแรงจูงใจแบบนี้เน้นความต้องการทางสังคม เป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะจูงใจบุคคล ผู้บริหารมีความรับผิดชอบที่จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่องาน การยกย่องและช่วยเหลือพวกเขาจากความต้องการทางสังคม โดยความสนใจจะเปลี่ยนจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคนงานและเครื่องจักร เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลุ่มภายในสภาพแวดล้อมของงานแทน

3) วิธีการศึกษาเชิงทรัพยากรมนุษย์

วิธีการศึกษาเชิงทรัพยากรมนุษย์ หรือทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม สรุปว่าบุคคลมีความซับซ้อนและถูกจูงใจด้วยปัจจัยหลายอย่าง นักทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม เช่น Douglas McGregor (1960) ได้เสนอมุมมองต่อกระบวนการจูงใจ ซึ่งทฤษฎี X ของ McGregor จะเป็นมุมมองของการบริหารสมัยเดิมที่เห็นว่าบุคคลจะเกียจคร้าน ไม่สนใจงานและต้องถูกกระตุ้นให้ปฏิบัติงานในทางกลับกัน ทฤษฎี Y มีมุมมองว่าบุคคลมีความสร้างสรรค์และสนใจต่อหน้าที่การงาน McGregor เชื่อว่าภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแล้วบุคคลจะเต็มใจใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ เขาเน้นว่าผู้บริหารควรจูงใจบุคคลด้วยการเลือกให้โอกาสแก่พวกเขาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และด้วยการให้ความเป็นอิสระที่พวกเขาจะเลือกใช้วิธีการบรรลุเป้าหมายของพวกเขาเอง ตามมุมมองของ McGregor แล้ว บทบาทของผู้บริหารจะไม่จัดการกับบุคคล แต่จะวางแผนความต้องการของบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์การ เพื่อที่จะให้บุคคลควบคุมการกระทำและผลการปฏิบัติงานของพวกเขาเองได้ วิธีการศึกษาเชิงทรัพยากรมนุษย์จะวางรากฐานเพื่อการศึกษาการจูงใจสมัยปัจจุบัน

นอกจากนี้การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในระดับอนุบาลพบว่า รูปแบบของความคิดขึ้นอยู่กับความคาดหวังซึ่งช่วยให้ครูมีแรงจูงใจ และประสบการณ์ของครูมีส่วนผลักดันความคาดหวังของครูเป็นเครื่องวัดผลแรงจูงใจในการทำงานได้ว่า เพิ่มขึ้นหรือลดลง ดังนั้นครูจะสรรค์สร้างผลงานตราบนานเท่าที่ความคาดหวังในองค์การของพวกเขายังมีมากพอ (Russo, 1995)

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนก็มีวิธีศึกษาได้หลายวิธีด้วยกันเช่น วัดจากการสังเกต การอนุมานจากพฤติกรรม โดยมีวิธีที่สำคัญได้แก่วัดจากอัตราการเคลื่อนไหวทั่วไป วัดจากความพยายามในการทำกิจกรรมต่างๆ และวัดจากการเอาชนะอุปสรรคในการปฏิบัติงานว่ามีมากพอที่จะเอาชนะได้มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้การตั้งระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายก็สามารถใช้เป็น การวัดแรงจูงใจได้เช่นกัน เพราะผู้ที่มีความคาดหวังสูงก็จะมีแรงจูงใจมาก แต่ผู้ที่ตั้งความคาดหวังต่ำ ก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1.5 สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูเป็นตัวละครสำคัญยิ่ง ในสภาพความเป็นจริง เมื่อครูมีความสำคัญต่อหน่วยงานทางการศึกษาเช่นนี้แล้ว ผู้บริหารจะต้องบำรุงรักษาบุคลากรไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ โดยหาวิธีจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยความสุขมีความรู้สึกที่ตนมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดความรักใคร่พร้อมที่จะร่วมมือพัฒนาโดยไม่คิดโยกย้ายหน่วยงานหรือลาออก แต่เนื่องจากความผันผวนทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่เพียงมีผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทย แต่ยังโยงมาสู่การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาของ ไทย อันเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับพุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 26 – 27) ในหมวด 7 มาตรา 53 ให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้ครูต้องปรับปรุงตนเองเพิ่มขึ้น จึงเกิดการท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการจูงใจบุคลากรอยู่เสมอ จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหาการลาออกจางาน ปัญหาด้านการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และปัญหาด้านเศรษฐกิจ (ไพศาล อานามวัฒน์. 2543)

สภาพปัญหาที่มีผลต่อแรงจูงใจอาจเกิดจากความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจาก บทบาทและภาระหน้าที่ของครูมีมาก ต้องบริการสังคมต่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มาขอรับบริการอย่างต่อเนื่อง และบางครั้งต้องเผชิญกับความกดดันอันไม่พึงประสงค์ ส่งผลกระทบต่อจิตใจทำให้เกิดความท้อแท้ อีกทั้งความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และความไม่สอดคล้องกัน ระหว่างความคาดหวังของตนกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (บัญชา ศรีหนารถ. 2540 : 1 – 2)

ดังนั้น ปัญหาหัวหน้างานในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ก็มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน เพราะหัวหน้างานโดยเฉพาะครูใหญ่ เป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับครูหรือผู้ปฏิบัติงานโดยตรง หัวหน้างานที่สามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การทำงานของลูกน้องนั้นบรรลุเป้าหมายและไม่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2536 : 88 – 89)

อีกประการหนึ่งจากการวิจัยเรื่องรูปแบบความเป็นผู้นำของครูใหญ่กับแรงจูงใจในการทำงานของครู : ความสัมพันธ์ระหว่างกันในโปรแกรมโรงเรียนระดับกลาง ในโรงเรียนของรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา สรุปผลการวิจัยได้ว่าครูใหญ่ที่มีความเป็นผู้นำสูงจะมีผลการดำเนินงาน โปรแกรมโรงเรียนระดับกลางสูงกว่าโดยที่พฤติกรรมในเรื่องวิจารณ์ญาณของผู้นำมีผลมากต่อแรงจูงใจของครู มากกว่าพฤติกรรมการริเริ่มของผู้นำ การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจในการทำงานโปรแกรมในโรงเรียนระดับกลาง ถ้าครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้นำมีพฤติกรรมผู้นำในด้านการใช้วิจารณ์ญาณ และความคิดริเริ่ม (Woodard. 1994)

สรุปได้ว่าสภาพปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นมีด้วยกันหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎระเบียบ ความท้อแท้ ความขัดแย้ง ภาระหน้าที่ของงาน อีกทั้งปัญหาจากพฤติกรรมผู้นำและหัวหน้างานทั้งภาครัฐและเอกชน อันมีผลกระทบด้านจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานนั้น ๆ โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนจะพบปัญหา บ่อยครั้งที่ครูลาออกจากงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของโรงเรียนเช่นเดียวกัน

2. บรรณนิทัศน์ (Annotation)

2.1 ความหมายของบรรณนิทัศน์

คำว่า บรรณนิทัศน์ มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างกัน ดังนี้

กรมวิชาการ (2536 : 216) ให้ความหมายว่า บรรณนิทัศน์หมายถึง คำอธิบายสาระสำคัญของหนังสือโดยย่อ เพื่อช่วยให้ผู้อ่านได้รู้จักหนังสือเล่มนั้น ๆ โดยสังเขปว่าน่าสนใจ และมีคุณค่าอย่างไร

ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ (2540 : 90) ให้ความหมายว่า การบอกกล่าวให้ทราบโดยย่อถึงสาระหรือเนื้อเรื่องของเอกสาร สิ่งพิมพ์ หรือวัสดุแต่ละชิ้น เป็นเครื่องช่วยการตัดสินใจเลือกเอกสาร หรือถ้าเอกสารได้รับการคัดเลือกเข้ามาในห้องสมุดแล้ว ก็เป็นเครื่องมือแจ้งแก่สมาชิกให้ทราบคุณค่า สาระของเอกสารนั้น ๆ

บุญล ธรรมจง (2546 : 9) ได้สรุปเกี่ยวกับบรรณนิทัศน์ว่า เป็นการสรุปประเด็นสาระสำคัญออกจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อให้ทราบข้อมูลภายในเนื้อหาโดยสังเขปว่าน่าสนใจ และมีคุณประโยชน์อย่างไร

ลักขณา พรหมมินทร์ (2546 : 39) ได้สรุปความหมายว่า บรรณนิทัศน์หมายถึง ข้อเขียนซึ่งผู้เขียนแนะนำผู้อ่านโดยเขียนคำอธิบายถึงสาระสำคัญของหนังสือโดยย่อ เพื่อให้ผู้อ่านรู้จักหนังสือเล่มนั้น ๆ โดยสังเขปว่ามีสาระน่าสนใจ หรือมีคุณค่าควรแก่การอ่านมากน้อยเพียงใด

สถาพร สีม่วง (2546 : 26) ได้สรุปเกี่ยวกับบรรณนิทัศน์ว่า เป็นการสรุปเนื้อหาสำคัญจากเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัย เพื่อแนะนำคำอธิบายลักษณะเด่น ๆ ของเอกสารต่าง ๆ ว่ามีความมุ่งหมาย และมีสาระสำคัญอย่างไร

สมศักดิ์ จิตะยารักษ์ (2546 : 26) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรณนิทัศน์ว่า เป็นคำอธิบายสาระสำคัญของหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์โดยย่อ เพื่อแนะนำลักษณะเด่น ๆ ของหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ แต่ละเล่มว่าเขียนไปในทำนองใด มีสาระสำคัญ และความมุ่งหมายอย่างไร

จากความหมายของบรรณนิทัศน์ที่นักวิชาการได้กล่าวถึง สามารถสรุปได้ว่า บรรณนิทัศน์หมายถึง การสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาจากหนังสือ บทความ งานวิจัย หรือเอกสารสิ่งพิมพ์ ทำให้อ่านทราบเนื้อหาเด่น ๆ ที่น่าสนใจ มีสาระสำคัญ มีความมุ่งหมาย มีคุณค่าควรแก่การอ่าน และมีประโยชน์อย่างไร

2.2 ประเภทของบรรณนิทัศน์

เฟื่องฟ้า เรื่องเวช. (2547 : 41). ธาดาศักดิ์ วชิรปริดาพงษ์. (2540 : 90). มีความเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับการเขียนบรรณนิทัศน์โดยแยกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรณนิทัศน์เพื่อผู้อ่าน มีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นให้ผู้อ่านเกิดความสนใจ นิยมเขียนสั้นๆ กระชับเพื่อให้ทราบถึงจุดประสงค์ของหนังสือ บทความ หรืองานวิจัยนั้นๆ และเป็นการแนะนำให้ผู้ใช้อ้างอิงค้นคว้าหาอ่านได้อย่างรวดเร็ว

2. บรรณนิทัศน์เพื่อบรรณารักษ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจเลือกซื้อ หรือจัดหาเอกสารเข้าห้องสมุด วิธีการเขียนคล้ายบรรณนิทัศน์เพื่อผู้อ่าน แต่จะเน้นว่าให้เหมาะกับผู้อ่านระดับใด มีเนื้อหาสาระมีข้อดีข้อเสีย และมีคุณค่าเหมาะสมกับการจัดหาเข้าห้องสมุดเพียงใด

สรุปได้ว่าบรรณนิทัศน์แยกเป็น 2 ประเภท คือ เพื่อผู้อ่านเป็นการแนะนำหนังสือหรือเอกสาร เพื่อนำไปค้นหารายละเอียดต่อไป และเพื่อบรรณารักษ์ เป็นการช่วยตัดสินใจในการเลือกซื้อหนังสือหรือเอกสารเข้าห้องสมุดได้รวดเร็ว

2.3 หลักการจัดทำบรรณนิทัศน์

ในส่วนของหลักการจัดทำบรรณนิทัศน์ ได้มีนักการศึกษาเสนอวิธีการจัดทำไว้ดังนี้ กรมวิชาการ (2536 : 217) ได้อธิบายวิธีทำบรรณนิทัศน์ ไว้ดังนี้

1. อ่านหนังสือให้เข้าใจโดยตลอด พร้อมทั้งอ่านคำนำด้วย เพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายของผู้แต่งหรือรายละเอียด หรือวิจารณ์เกี่ยวกับหนังสือนั้น เช่น ปกหลังหรือใบหุ้มปก ฯลฯ จับเนื้อหาสาระสำคัญให้ได้แล้วจึงลงมือเขียนบรรณนิทัศน์

2. การเขียนบรรณนิทัศน์

2.1 ลงรายการละเอียดเกี่ยวกับหนังสือเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ผู้แต่ง ชื่อเรื่อง สถานที่พิมพ์ ปีที่พิมพ์ จำนวนหน้า ราคา ตามแบบบรรณานุกรม

2.2 เขียนบรรณนิทัศน์ตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาข้างต้นลงในบัตรขนาด 4" x 6" หรือขนาด 5" x 8"

2.3 เก็บเรียงบัตรใส่กล่องไว้ตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง เพื่อความสะดวกในการให้บริการ ครรชิต มัลลียงส์ (2541 : 90 – 91) ได้เสนอวิธีการทำบรรณนิทัศน์ ไว้ดังนี้

1. อ่านเนื้อเรื่องโดยตลอดจากหนังสือ บทความ บทคัดย่อ หรือเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ เพื่อให้ทราบเนื้อหาชัดเจน วิธีที่ดีที่สุด คือ การอ่านหลาย ๆ เทียบ

2. เขียนข้อความยาวประมาณ 1 ประโยค แล้วบรรยายเนื้อหาของเรื่องนั้นว่าเกี่ยวกับอะไร โดยเขียนให้ครอบคลุมประเด็นสาระสำคัญทั้งหมด

3. ขั้นตอนการศึกษาเอกสารอ้างอิงผลงานต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิดของผู้เขียนทั้งหมดต้องจัดทำบรรณนิทัศน์ไว้ด้วย

4. อ่านบททวนเนื้อหาและการใช้ภาษา เพื่อให้แน่ใจว่าครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ อย่างเพียงพอที่จะเข้าใจเนื้อเรื่องของหนังสือ บทความ บทคัดย่อ หรือเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ ว่าตรงกับจุดมุ่งหมายของเนื้อเรื่องนั้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้เสนอหลักการจัดทำบรรณนิทัศน์ สามารถสรุปได้ว่า ผู้จัดทำบรรณนิทัศน์จะต้องอ่านทำความเข้าใจเนื้อเรื่องทั้งหมด หลังจากนั้นจึงเขียนสรุปประเด็นสาระสำคัญให้ครอบคลุม แล้วจัดทำบรรณานุกรมอ้างอิงตามหลักสากล เพื่อให้ผู้สนใจได้ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่อไป

2.4 ลักษณะของบรรณนิทัศน์ที่ดี

บรรณนิทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้ (กรมวิชาการ. 2536 : 217)

1. ใช้ถ้อยคำสั้น รัดกุม ได้ความตรงตามจุดมุ่งหมาย
2. ข้อความถูกต้องตรงตามเนื้อหาสาระของหนังสือ
3. สำนวนภาษาสละสลวย น่าอ่าน
4. มีศิลปะในการเขียนเพื่อให้ผู้อ่านเกิดความสนใจ อาจจะมีอารมณ์บทที่สามารถทำให้ผู้อ่านเข้าใจในเนื้อเรื่องนั้นได้ชัดเจน เข้าใจในคุณค่าที่แท้จริงของหนังสือได้ดี ไม่ให้ความคิดเห็นนอกเรื่อง หรือจูงใจผู้อ่านจนเกินไป

5. ความยาวพอเหมาะที่ผู้อ่านจะเข้าใจได้ตามจุดมุ่งหมาย มีความยาวประมาณ 3 – 12 บรรทัด ผู้เขียนควรอ่านบททวนข้อความที่เขียนว่าได้ครบถ้วนตามที่มีอยู่ในหนังสือนั้นหรือไม่ อาจให้ผู้อื่นที่ไม่เคยอ่านหนังสือเรื่องนั้นเลยลองอ่านบรรณนิทัศน์ดูว่าอ่านแล้วเข้าใจเรื่องได้ชัดเจนเพียงไร จะเป็นการช่วยให้บรรณนิทัศน์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงศ์ (2540 : 118) กล่าวถึงข้อควรระวังในการเขียนบรรณนิทัศน์ไว้ดังนี้

1. อย่าเขียนซ้ำซาก วกวน และอย่าใช้ถ้อยคำซ้ำ ๆ จนน่ารำคาญ
2. อย่างใช้ถ้อยคำรุนแรงจนขาดความสุภาพ
3. อย่าใส่ความคิดเห็นนอกเรื่อง
4. อย่าตั้งใจชักจูงผู้อ่านจนเกินไปจนเห็นได้ชัดเจน
5. อย่าเขียนยาวจนเกินความจำเป็น

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับบรรณนิทัศน์ สามารถสรุปได้ว่าบรรณนิทัศน์ที่ดี ต้องเขียนโดยสรุปประเด็นสาระสำคัญ ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหนังสือ เพื่อให้ผู้อ่านที่สนใจได้ค้นคว้าหนังสือนั้นต่อไป

2.5 ประโยชน์ของบรรณนิทัศน์

นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของบรรณนิทัศน์ไว้ดังนี้

กรมวิชาการ. (2535 : 78). ได้กล่าวถึงประโยชน์ของบรรณนิทัศน์ว่า มีประโยชน์ในการใช้ แนะนำหนังสือแก่ผู้อ่านที่จะเลือกอ่าน และค้นคว้าได้ตามความต้องการ และตามความสนใจได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งใช้เป็นคู่มือในการเลือกหนังสือสำหรับห้องสมุด

ราชันกร ทองสุชาติ. (2545 : 47). ได้กล่าวถึงประโยชน์ของบรรณนิทัศน์ว่า เป็นกิจกรรมที่บรรณารักษ์เขียนอธิบายถึงสาระสำคัญของหนังสือ เพื่อให้ผู้อ่านได้รู้จักหนังสือเล่มนั้นโดยสังเขป เพื่อการตัดสินใจเลือกหนังสือ

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของบรรณนิทัศน์คือ ใช้แนะนำหนังสือให้กับผู้อ่านและใช้เป็นแนวทางในการให้ผู้อ่านเลือกอ่านและค้นคว้าได้ตามความสนใจของผู้อ่าน อีกทั้งใช้เป็นคู่มือสำหรับบรรณารักษ์ในการเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด

บทที่ 3

วิธีศึกษาค้นคว้า

ในการจัดทำบรรณนิทัศน์ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสำรวจจาก วารสาร บทความ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอนรายละเอียดดังนี้

1. วิธีการจัดทำบรรณนิทัศน์
2. การลำดับเนื้อหาบรรณนิทัศน์
3. การจัดทำบรรณนิทัศน์
4. การจัดทำบรรณานุกรม
5. วิธีการใช้บรรณนิทัศน์

1.วิธีการจัดทำบรรณนิทัศน์

1.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ บทความ และงานวิจัย ที่จัดพิมพ์ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2530 – 2547 ซึ่งตรงกับปีคริสต์ศักราช 1987 – 2004 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1.1.1 บทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 36 เรื่อง
- 1.1.2 หนังสือจำนวน 36 เรื่อง
- 1.1.3 งานวิจัยจำนวน 36 เรื่อง

1.2 นำเอกสารข้อมูลดังกล่าวมาอ่านศึกษา เพื่อแยกหมวดหมู่ตามขอบเขตเนื้อหาของเอกสารในแต่ละประเภท โดยจัดกลุ่มดังนี้

- 1.2.1 บทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์
- 1.2.2 หนังสือ
- 1.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 อ่านสรุป และจับประเด็นใจความสาระสำคัญออกมาจากเอกสารแต่ละประเภทอีกครั้ง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยคำนึงถึงขอบเขตการศึกษาเนื้อหาที่แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1.3.1 แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.3 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3.4 การวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

1.3.5 สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา สำนวนภาษา และจัดระบบในการนำเสนอเนื้อหาสาระ

1.5 จัดทำบรรณนิเทศน์ เพื่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าโดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1.5.1 บรรณนิเทศน์ผู้แต่ง

1.5.2 บรรณนิเทศน์เรื่อง

1.5.3 บรรณนิเทศน์หัวข้อเรื่อง

1.6 จัดทำบรรณานุกรม ตามหลักเกณฑ์วิธีการเขียนบรรณานุกรม

2. การลำดับเนื้อหาบรรณนิเทศน์

จัดเรียงลำดับตามบรรณนิเทศน์ปีพุทธศักราชตั้งแต่ 2530 – 2547 ซึ่งตรงกับปีคริสต์ศักราช 1987 – 2004 ตามเอกสารอ้างอิงในบทที่ 4 จำแนกประเภทบรรณนิเทศน์ ดังนี้

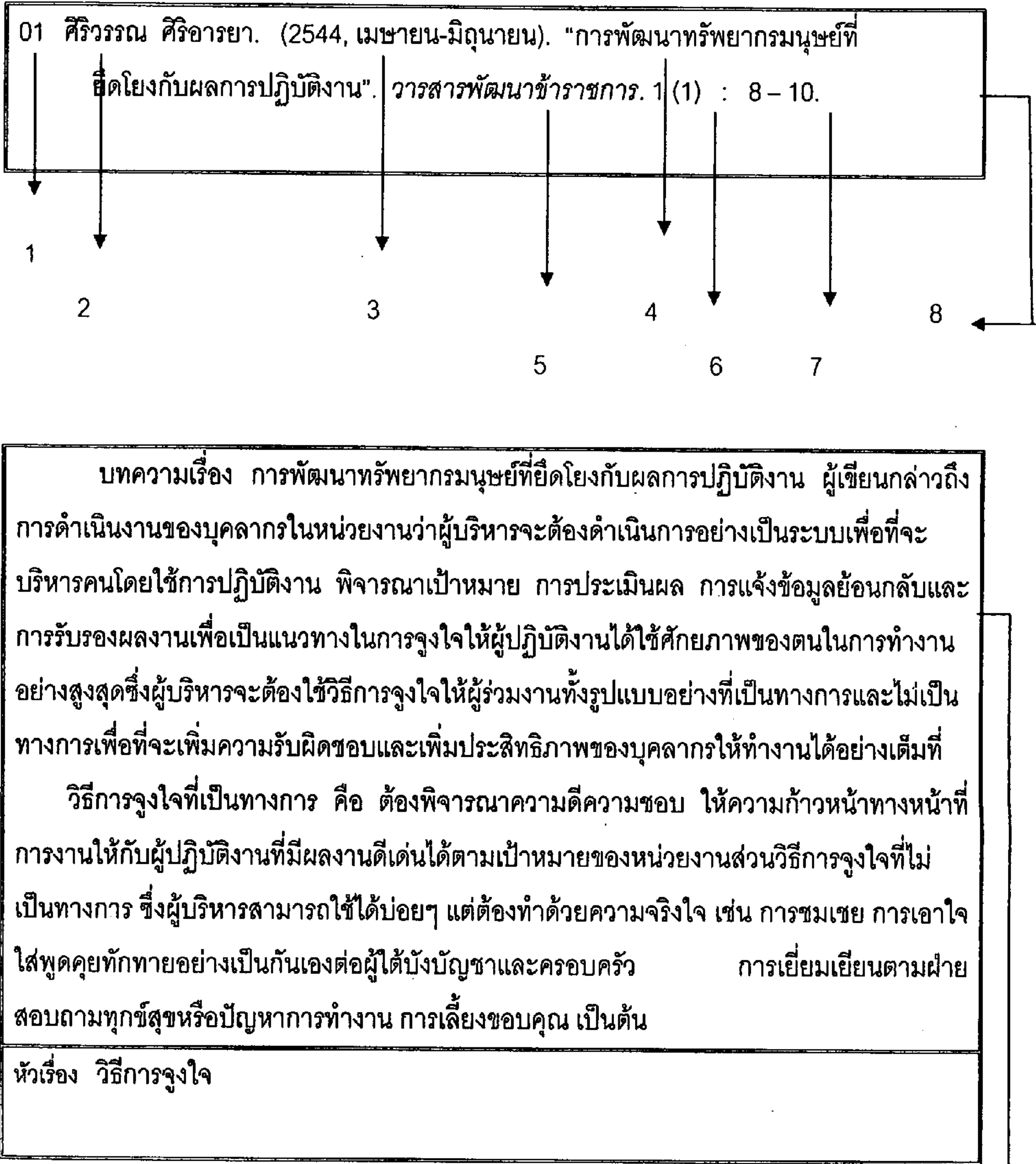
2.1 บรรณนิเทศน์บทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

2.2 บรรณนิเทศน์หนังสือ

2.3 บรรณนิเทศน์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ในแต่ละประเภทของบรรณนิเทศน์ที่นำมาใช้อ้างอิง เอกสารทั้งหมดได้ถูกจัดเรียงลำดับตามภาษาไทยก่อน แล้วจึงตามด้วยเอกสารภาษาอังกฤษ และได้จัดลำดับตามพจนานุกรมตามอักษรไว้เป็นบรรณนิเทศน์ท้ายเล่ม

ตัวอย่างบรรณนิทัศน์บทความ



1. ลำดับที่บรรณนิทัศน์

2. ชื่อผู้เขียนบทความ

3. ปีที่พิมพ์ / เดือน

4. ชื่อบทความ

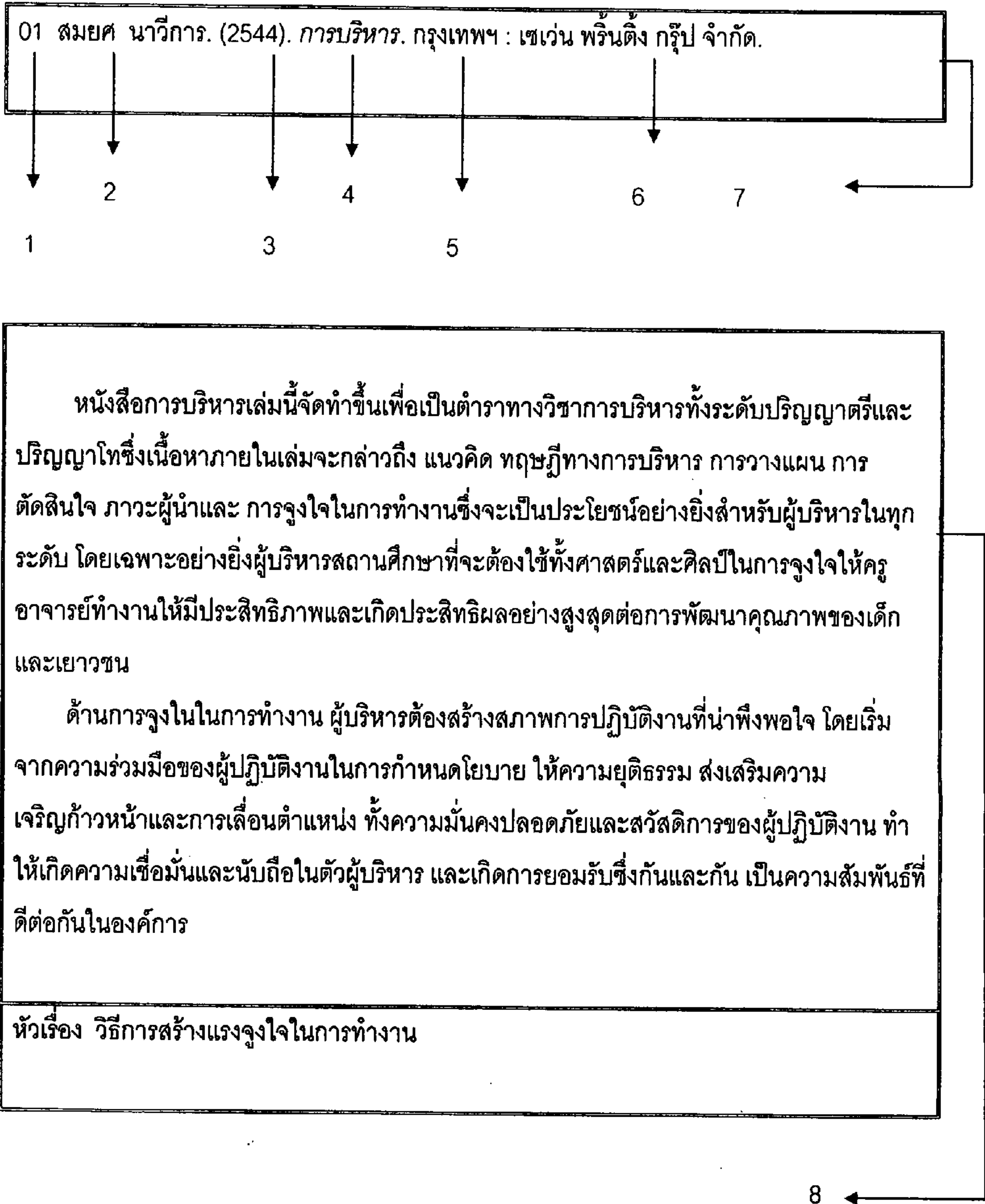
5. ชื่อวารสาร
6. ปีที่ (ฉบับที่)

7. หน้าให้อ้างอิง

8. บรรณานุกรม

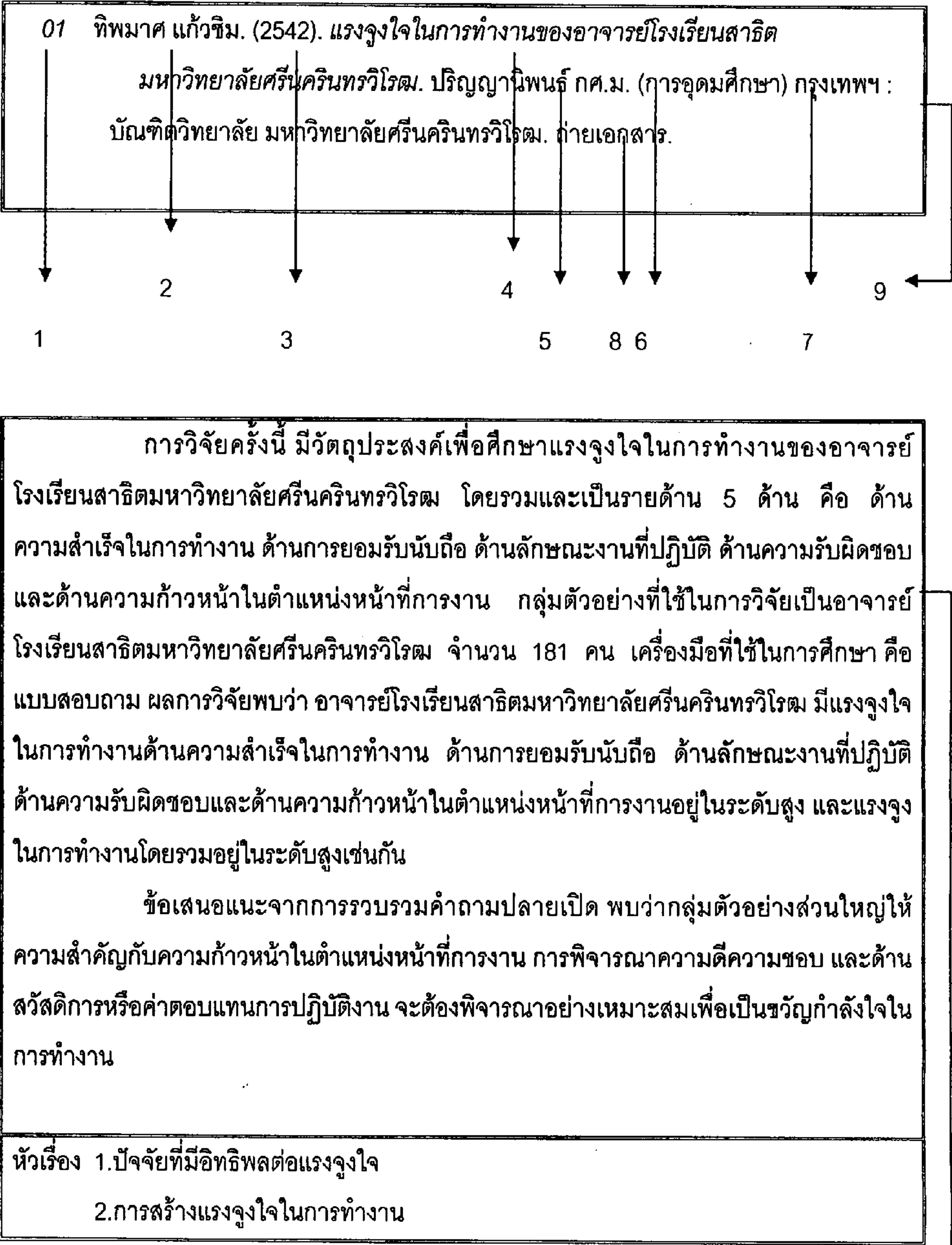
9. บรรณนิทัศน์

ตัวอย่างบรรณนิทัศน์หนังสือ



- | | |
|------------------------|------------------------------|
| 1. ลำดับที่บรรณนิทัศน์ | 5. จังหวัด หรือเมืองที่พิมพ์ |
| 2. ชื่อผู้เขียน | 6. สำนักพิมพ์ |
| 3. ปีที่พิมพ์ | 7. บรรณานุกรม |
| 4. ชื่อหนังสือ | 8. บรรณนิทัศน์ |

ตัวอย่างบรรณนิทัศน์งานวิจัย



1. ลำดับที่บรรณนิทัศน์

2. ชื่อผู้เขียน

3. ปีที่พิมพ์

4. ชื่อเรื่อง

5. อักษรย่อทางปริญา

6. สาขาหรือวิชาเอก
7. จังหวัด หรือเมืองที่พิมพ์

8. ระบุว่าเป็นฉบับอัดสำเนาหรือถ่ายเอกสาร

9. บรรณานุกรม

10. บรรณนิทัศน์

3. การจัดทำบรรณนิทัศน์

การจัดทำบรรณนิทัศน์ของบรรณนิทัศน์บทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ บรรณนิทัศน์หนังสือ และบรรณนิทัศน์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้จัดทำบรรณนิทัศน์สืบค้นออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ บรรณนิทัศน์ผู้แต่ง บรรณนิทัศน์ชื่อเรื่อง และบรรณนิทัศน์หัวเรื่อง เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลสำหรับผู้สนใจต่อไป

3.1 บรรณนิทัศน์ผู้แต่ง

บรรณนิทัศน์ผู้แต่ง เป็นการรวบรวมชื่อผู้แต่งจากบทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดรวมจำนวน 110 เล่ม มาจัดเรียงโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1.1 เรียบเรียงรายชื่อผู้แต่งแยกประเภทตามบทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัยแต่ละประเภทตามลำดับอักษรานุกรม

3.1.2 ใส่หมายเลข (ลำดับที่) ไว้ทางด้านหลังในแต่ละชื่อของผู้แต่ง และเขียนบอกลำดับหมายเลขหน้า ตามประเภทเอกสารที่บรรณนิทัศน์นั้นปรากฏอยู่กำกับไว้ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างบรรณนิทัศน์ผู้แต่ง

บทความ / บทความอิเล็กทรอนิกส์

บรรณนิทัศน์ผู้แต่ง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
ดารณี พานทอง (12)	53
ธวัชชัย นิยมศิลป์ (13)	53
Allen F.Stembridge (09)	50
Anatole France (35)	66

หนังสือ	
ดรชนีผู้แต่ง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
จรัญ ภาสุระ (06)	70
สมยศ นาวิการ (17)	76
งานวิจัย	
ดรชนีผู้แต่ง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ (20)	106
จิรียา ภัคดีอักษร (27)	113

3.2 ดรชนีชื่อเรื่อง

ดรชนีชื่อเรื่อง เป็นการรวบรวมชื่อเรื่องจากบทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจำนวน 110 เล่ม มาจัดเรียงโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 เรียบเรียงรายชื่อเรื่องแยกประเภทตามบทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัยแต่ละประเภทตามลำดับอักษรานุกรม

3.2.2 ใส่หมายเลข (ลำดับที่) ไว้ทางด้านหลังในแต่ละชื่อเรื่อง และเขียนบอกลำดับหมายเลขหน้า ตามประเภทเอกสารที่บรรณนิทัศน์นั้นปรากฏอยู่กำกับไว้ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างดรชนีชื่อเรื่อง
บทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

ดรชนีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
การจูงใจ (13)	53
การจูงใจในการปฏิบัติงาน (12)	53
Check Your Motivation Level (28)	62
Definition of Motivation (04)	48

หนังสือ

ดรชนีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาบุคลากร (10)	72
การบริหารงานบุคคล (23)	80

งานวิจัย

ดรชนีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
ขวัญของครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา (15)	102
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา (35)	122

3.3 ดรชนีหัวเรื่อง

ดรชนีหัวเรื่อง ผู้ศึกษาค้นคว้าได้อ่านทำความเข้าใจจากเอกสาร บทความ / เอกสาร
อิเล็กทรอนิกส์ หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจำนวน 110 เล่ม อย่างละเอียด เพื่อจะได้นำ
ประเด็นสาระสำคัญในแต่ละเรื่องที่ได้อ่าน ออกมาเขียนคำจำกัดความได้อย่างครอบคลุมเนื้อหาอื่นๆ
โดยมีขั้นตอนการจัดทำดรชนีหัวเรื่องดังนี้

- 3.3.1 อ่านสรุปเนื้อหาของ บทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือและงานวิจัย
ที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3.2 กำหนดหัวเรื่องให้ครอบคลุมกับเนื้อหาสาระสำคัญ โดยพิจารณาจาก
ขอบเขตการศึกษาและอ่านเนื้อหาเพื่อสรุปรวบยอดเป็นหัวเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 3.3.3 ดรชนีหัวเรื่อง จัดทำโดยเรียงลำดับหัวเรื่องแยกประเภทตามบทความ /
เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัยแต่ละประเภทตามลำดับอักษร และในแต่ละหัวเรื่องนั้น
จะมีหมายเลข (ลำดับที่) ใส่ไว้ด้านหลังของแต่ละหัวเรื่อง และเขียนบอกหมายเลขลำดับหน้าของ
บรรณนิทัศน์ที่ปรากฏอยู่กำกับไว้ด้วย ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างดรชนีหัวเรื่อง

บทความ

ดรชนีหัวเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (02)	47
แรงจูงใจของครู (09)	51

หนังสือ

พรรณานี้หัวเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
วิธีสร้างแรงจูงใจโดยไม่ต้องใช้เงิน (02)	69
การวัดแรงจูงใจในการทำงาน (09)	72

งานวิจัย

พรรณานี้หัวเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (01)	90
แรงจูงใจในการทำงานของครู (13)	101

4. การจัดทำบรรณานุกรม

การจัดทำบรรณานุกรม ได้เขียนตามหลักเกณฑ์คู่มือการเรียบเรียงบรรณานุกรมของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้

4.1 บรรณานุกรมบทความ วารสาร เขียนดังนี้

บรรณานุกรมบทความ วารสาร เริ่มเขียนจาก ชื่อ – นามสกุล ผู้เขียนบทความ ตามด้วย (ปี , เดือน) และ “ชื่อเรื่อง” ชื่อวารสาร. ปีที่ (ฉบับที่) : หน้าที่ย่าง.

ตัวอย่าง

ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2540, มกราคม – มีนาคม). “การจูงใจและการพัฒนาตนเอง”. วารสารบริหารธุรกิจ. 11(4) : 23 – 24.

4.2 บรรณานุกรมเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เขียนดังนี้

ชื่อผู้แต่ง , ปีที่พิมพ์ ชื่อเรื่อง. (Online). Available หรือแหล่งที่มา : ชื่อของแหล่งที่มา ชื่อแหล่งย่อย. วันที่สืบค้น.

ตัวอย่าง

Anita Woolfolk Hoy. (2000, April). Changes in Teacher Efficacy During the Early Years of Teaching .<http://eoc.ohio-state.edu/ahoy/efficacy%2030%2022.pdf>

4.3 บรรณานุกรมหนังสือ , ตำรา เขียนดังนี้ คือ

ชื่อสกุล ผู้เขียน. (ปี). ชื่อเรื่อง. ครั้งที่พิมพ์. สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

สุพัตรา สุภาพ. (2537). เทคนิคการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.

4.4 บรรณานุกรม งานวิจัย เขียนดังนี้ คือ

ชื่อสกุล ผู้จัดทำ. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ปรินิพนธ์ หรือ วิทยานิพนธ์ และ อักษรย่อของ
ปรินิพนธ์. (วิชาเอก). สถานที่พิมพ์ : บัณฑิตวิทยาลัย ชื่อมหาวิทยาลัย (ถ้าแยกสาร).

ตัวอย่าง

ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

5. วิธีการใช้บรรณนิทัศน์

การจัดทำบรรณนิทัศน์ ผู้จัดทำได้จัดทำดรรชนี โดยจำแนกเป็น ดรรชนีผู้แต่ง ดรรชนีชื่อเรื่อง และดรรชนีหัวเรื่อง เพื่อความสะดวกในการค้นหา สำหรับดรรชนีผู้แต่งและดรรชนีชื่อเรื่อง ได้เรียงลำดับอักษรแบบพจนานุกรมซึ่งค้นหาได้จากดรรชนีเหล่านี้ เช่น

5.1 ถ้าต้องการค้นหา ชื่อผู้แต่ง จะสามารถเปิดดูได้จากดรรชนีผู้แต่ง โดยมีเลขลำดับที่ในวงเล็บ กำกับไว้ท้ายชื่อผู้แต่ง และเขียนบอกลำดับหมายเลขหน้าไว้

5.2 ถ้าต้องการค้นหา ชื่อเรื่อง จะสามารถเปิดดูได้จากดรรชนีชื่อเรื่อง โดยจะมีเลขลำดับที่ในวงเล็บ กำกับไว้ท้ายชื่อเรื่อง และเขียนบอกลำดับหมายเลขหน้าไว้

5.3 ถ้าต้องการค้นหาหัวเรื่องใด ก็จะสามารถเปิดดูได้จากดรรชนีหัวเรื่อง โดยจะมีเลขลำดับที่ในวงเล็บ กำกับไว้ท้ายหัวเรื่องทุกเรื่อง และเขียนบอกลำดับหมายเลขหน้าไว้

บทที่ 4

บรรณนิทัศน์บทความ หนังสือ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัย

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากบทความ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือ และงานวิจัยจำนวน 108 เล่ม ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2530 – 2547 และปีคริสต์ศักราช 1987 – 2004 โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
4. การวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
5. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารที่จัดทำเป็นบรรณนิทัศน์ แยกเป็นประเภทดังนี้

1. บรรณนิทัศน์บทความ / เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 36 เรื่อง
2. บรรณนิทัศน์หนังสือ จำนวน 36 เรื่อง
3. บรรณนิทัศน์งานวิจัย จำนวน 36 เรื่อง

บรรณนิทัศน์บทความและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

01 Paula Benitez-Rivera. (1993). *Motivating Effective Teachers*.

http://www.google.co.th/search?q=cache:LC_tqqEgxc4J:www.nevadarea.org/presentations/TEACHER%2520MOTIVATION.ppt+Motivation%2BTeaching%2BTeacher%2BWorking&hl=th

บทความเรื่องแรงจูงใจของครูที่มีประสิทธิภาพ ผู้เขียนกล่าวถึงแรงจูงใจของครูควรจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาในโรงเรียน ซึ่งเป็นที่กล่าวกันมากกว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นมีพื้นฐานขึ้นอยู่กับการพัฒนาการสอนในโรงเรียนนั่นเอง ดังนั้นวิธีการเพิ่มแรงจูงใจและความสามารถของครู ควรเป็นวิธีที่เข้าถึงใจกลางของความต้องการ ซึ่งขึ้นอยู่กับการใช้ความพยายามมุ่งไปสู่เป้าหมายเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในด้านประสิทธิภาพของการพัฒนาโรงเรียนการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียนเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ครูที่ดีมักจะถามตนเองอยู่เสมอว่า เขากำลังทำอะไรอยู่และทำไมเขาจึงทำอย่างนั้น ครูที่ดีควรมีความสามารถในการเล็งเห็นถึง

ความสำคัญของเวลาเรียน รู้จักให้รางวัลอย่างเหมาะสม ควรมีความคาดหวังสูงต่อพฤติกรรม การแสดงออกของนักเรียนและเลือกใช้วิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน ครูควรดูแลเอาใจใส่ ถ้าวิธีการหรือรูปแบบที่ตนเองเลือกมาใช้ไม่ตรงกับความต้องการของนักเรียน ครูควรรู้จักปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับนักเรียน และโรงเรียน

หัวเรื่อง แรงจูงใจคือแรงผลักดัน

02 Camilia Anne Czubaj. (1996). *Maintaining teacher motivation*.

<http://www.thelouisguy.com/articles/czubaj.pdf>

บทความเรื่อง "การรักษาระดับของแรงจูงใจในตัวเอง" ผู้เขียนกล่าวว่าครูสามารถมีแรงจูงใจที่จะทำการสอนนักเรียนในโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบหลายๆ อย่าง สิ่งสำคัญประการแรกคือการมีอำนาจในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ ผลงานของนักเรียนก็มีส่วนในด้านผลกระทบต่อแรงจูงใจที่สามารถจะเกิดขึ้นกับครู ความคาดหวังกับผลตอบรับและผลงานของนักเรียนก็เป็นแรงจูงใจทำให้ครูส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพ การกำจัดความเครียดเพื่อรักษาไว้ซึ่งระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ครูที่ทำงานผิดพลาดควรมีทัศนคติและแนวคิดในเชิงบวก เพื่อที่จะสามารถยังคงรักษาไว้ซึ่งระดับของแรงจูงใจที่ดีได้

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

03 ธีรศักดิ์ กำปรรณารักษ์. (2540, มกราคม – มีนาคม). "การจูงใจและการพัฒนาตนเอง".

วารสาร บริหารธุรกิจ. 11 (4) : 23 – 24.

บทความเรื่อง การจูงใจและการพัฒนาตนเอง กล่าวถึงเหตุผลของการจูงใจเป็นส่วนหนึ่ง ที่แสดงถึงความเป็นคนก้าวหน้า มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น รู้ว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ มีเป้าหมายของชีวิตที่แน่นอน และมีขั้นตอนในการจูงใจตัวเองได้แก่ 1.) สำรวจความต้องการของตนเอง 2.) ตั้งเป้าหมายให้กับตัวเองให้ชัด 3.) มีการวางแผนให้กับชีวิต 4.) ดำเนินชีวิตตามแผนที่วางไว้ อย่างมีความสุข 5.) มีการประเมินตนเอง และการพัฒนาตนเองมีแนวทาง คือ มองย้อนสำรวจตนเอง แล้ววิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ยอมรับข้อผิดพลาด พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่กล้าแสดงออก สร้างอุดมการณ์ชีวิตให้กับตนเอง ทำกิจกรรมของตนเองอย่างมีเป้าหมาย

หัวเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

04 Biehler Snowman. (1997). *Definition of Motivation* .

<http://college.hmco.com/education/pbl/tc/motivate.html#motivation>

บทความเรื่องความหมายของแรงจูงใจ ผู้เขียนได้สรุปว่า แรงจูงใจคือพลังที่มีผลกระทบต่อกิจกรรมด้านการปฏิบัติ ครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจอยู่ 2 ประเด็นหลักทำให้เกิดการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ ประเด็นแรก ครูส่วนใหญ่จะคิดว่าเด็กนักเรียนของตนเองขาดแรงจูงใจซึ่งไม่เป็นความจริง เพราะตราบใดที่นักเรียนตั้งเป้าหมายว่าเขาจะต้องสอบได้เกรดอะไรหรือได้ที่เท่าไรแล้ว ก็เท่ากับว่า พวกเขามีแรงจูงใจ ประเด็นที่สอง ครูส่วนใหญ่คิดว่าคนแค่เพียงคนเดียวก็สามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับคนกลุ่มใหญ่ได้ซึ่งไม่จริงเช่นกัน เพราะแรงจูงใจมีอยู่ในตัวของทุก ๆ คน ทุกคนสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตนเองได้

นอกจากนั้นม็องค์ประกอบมากมายที่สามารถอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่จะสามารถทำให้นักเรียนในห้องเรียนมีแรงจูงใจ หรือขาดแรงจูงใจได้แต่ไม่น่าแปลกกว่า ไม่มีทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใดๆ ในโลกที่จะสามารถอธิบายทุกสิ่งทุกอย่างครอบคลุมได้ทั้งหมดเพราะแรงจูงใจสามารถที่จะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลาและในทุกๆ สถานที่ และทุกสถานการณ์

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

05 EMORY Report, EMORY UNIVERSITY. (1997, September). *The primary motivation for good teaching is the joy of teaching well teaching is a vacation, not a job.*

http://www.emory.edu/EMORY_REPORT/erarchive/1997/September/erseptember.8/_9_8_97principle6.html

บทความเรื่องแรงจูงใจในการสอนที่ดีคือการมีความสุขที่ได้สอนไม่ใช่สอนเพราะเป็นงาน ผู้เขียนได้กล่าวว่า การสอนคือความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ครูจะต้องดูแลและสอนเป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทเรียนที่ได้รับการถ่ายทอด ในอีกด้านหนึ่งความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่จะต้องได้รับความรู้ก็คือ เป้าหมายที่ครูแต่ละคนคาดหวังว่าจะได้รับกลับมา ความรับผิดชอบเหล่านี้ก็มีปัจจัยมาจากหลาย ๆ อย่าง อาทิเช่นลักษณะและพฤติกรรมของนักเรียน ความฉลาดทางการเรียนรู้ของนักเรียน ความพร้อมในการเตรียมการสอนของครู รวมถึงบรรยากาศในห้องเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงจูงใจในการสอนของครู การสร้างบรรยากาศในด้านการเรียนการสอนที่ดี เช่น การมีความสุขกับการได้อภิปรายในประเด็นต่างๆ ภายในชั้นเรียน ความภาคภูมิใจของ

ครูที่ได้สอนวิชาความรู้แก่นักเรียนแล้วเกิดความเข้าใจ การให้โอกาสเด็กนักเรียนให้มีสิทธิเลือกแผนการเรียน สิ่งเหล่านี้จะช่วยนำพาและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสอน เพราะครูจะรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียน และไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นงานที่ต้องทำ

หัวเรื่อง แรงจูงใจในการสอนที่ดี

06 William Randall. (1997). *A Perspective on the State's Role : Motivation and Policy*.

<http://book.nap.edu/openbook/0309056926/html/17.html>

บทความเรื่องขั้นตอนในการปฏิบัติงานของภาครัฐเกี่ยวกับนโยบายและแรงจูงใจ ผู้เขียนได้สรุปว่า ประมาณปีครึ่งที่ผ่านมา ผู้เขียนและภรรยาได้ไปทำงานเป็นวิทยากรให้กับนักศึกษา คณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโคโรลาโด รัฐโคโลราโดที่กำลังจะเป็นครูฝึกสอน และผู้เขียนพบว่าในรอบ 30 ปีที่ผ่านมาไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงไปมากนักสำหรับในด้านการศึกษา นักศึกษาที่กำลังจะเป็นครูฝึกสอนเหล่านี้ยังคงมีปัญหาและกังวลกับการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ในห้องเรียนเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน รวมถึงการคุมห้องเรียนที่นักเรียนเหล่านี้ยังคงเป็นกังวลว่าจะสามารถทำได้หรือไม่ ทางภาครัฐมีการจัดการอบรมเพื่อการเตรียมตัวให้กับครูฝึกสอนใหม่เหล่านี้ และครูที่มีประสบการณ์มากๆ แต่ละคนก็พร้อมที่จะถ่ายทอดประสบการณ์และเทคนิคพิเศษต่างๆ ให้กับครูใหม่ด้วย เพราะพวกเขาเหล่านั้นเล็งเห็นว่า ครูใหม่เหล่านี้จะมาเป็นตัวแทนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไปในอนาคต และนี่คือนโยบายและการสร้างแรงจูงใจจากภาครัฐของเมืองโคโรลาโด รัฐโคโลราโด

หัวเรื่อง สภาพเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

07 ปุรชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2540, พฤษภาคม – มิถุนายน). "เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ", *วารสาร ราชทัณฑ์*. 32 (3) :1 – 22.

บทความเรื่อง เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ เป็นบทความที่ผู้เขียนได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน ให้ผู้อ่านเข้าใจง่าย โดยเริ่มจากเรื่องชีวิตและปรัชญาชีวิต ภายใต้อำนาจพื้นฐานที่ว่า ชีวิตคืออะไร ท่านเกิดมาทำไม และท่านมุ่งหวังอะไรจากชีวิต พร้อมสอดแทรกหลักธรรมที่ใช้ในการดำเนินชีวิต และแนวทางการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่

สมบูรณ์ได้ ซึ่งต้องรู้จักประยุกต์ใช้ 2 ขั้นตอนสำคัญ คือ การวางเป้าหมายของชีวิต ให้ตระหนักความต้องการทั้งภายในและภายนอก และการรู้จักประยุกต์ใช้อิทธิบาทสี่ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ให้มุ่งสู่เป้าหมายของชีวิต

องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม และพัฒนาชาติ โดยเริ่มจากการพัฒนาจิตของคนในชาติเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

08 ปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รักธรรม. (2540, มีนาคม). "จูงใจให้คนทำงานได้อย่างไร",
วารสาร ท้องถิ่น. 23 (3) : 37 – 43.

บทความเรื่อง จูงใจให้คนทำงานได้อย่างไร ได้กล่าวถึงวิธีการจูงใจคนในองค์กรให้ได้ผล และได้วิเคราะห์ความแตกต่างของคน การมองตนเอง การให้คุณค่าของบุคคล ความมีศักดิ์ศรีของคน การรู้จักกระตุ้นใจตนเอง โดยจะต้องกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ความต้องการในอนาคต กำหนดแผนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร สร้างไฟขึ้นในตัวเองและตั้งใจทำ สร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและมุ่งมั่น ตั้งใจจริงให้บรรลุตามแผนที่วางไว้

ภาระหน้าที่สำคัญในการจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ต้องส่งเสริมแรงจูงใจในตัวบุคคล มีกระบวนการสร้างพลังภายในออกมาใช้ โดยไม่ละเลยการกระตุ้นในระยะสั้น คือให้แรงจูงใจจากภายนอกเสริมสำหรับสร้างเงื่อนไขการทำงาน

หัวเรื่อง วิธีการจูงใจในการทำงาน

09 Allen F. Stembridge. (1998). *Teacher Motivation : An Essential Requirement in the Integration of Faith and Learning in Seventh-day Adventist Colleges*. http://www.aaias.edu/ict/vol_o4/04cc_169-189.htm

บทความเรื่องแรงจูงใจของครู องค์ประกอบสำคัญทางด้านการเรียนการสอนใน Seventh-Day Adventist College . ผู้เขียนกล่าวว่าโครงสร้างทางด้านแรงจูงใจประกอบไปด้วย การคาดหวังอย่างสูงเกี่ยวกับระบบทางการศึกษา การคาดหวังด้านการเงินและเศรษฐกิจ การคาดหวังทางด้านมาตรฐานและความจำเป็น ความต้องการทางด้านการสื่อสารเพื่อการขยายผล

สิ่งที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานคือ ครูไม่ใช่อยู่ที่แค่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว แต่อยู่ที่การได้ทำภารกิจที่ท้าทายที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย์ ผู้เขียนแนะนำว่าความสุขที่ได้สอน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามธรรมชาติแล้ว เมื่อใดที่เกิดแรงจูงใจที่ดีมาก ๆ เมื่อนั้นก็จะเกิดความสำเร็จมากมายที่จะตามมา

หัวเรื่อง แรงจูงใจของครู

10 Michael Wright and Rodney Custer. (1998). *Why They Enjoy Teaching : The Motivation of Outstanding Technology Teachers.*

<http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JTE/v9n2/wright.html>

บทความเรื่องทำไมพวกเขาถึงมีความสุขกับการสอน : แรงจูงใจของเทคโนโลยีล้ำสมัยกับครู ผู้เขียนกล่าวว่า ความพึงพอใจของครูกับการศึกษาของนักเรียน มีความสัมพันธ์ต่อกัน จากการวิจัยค้นพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถและการบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย เพราะครูนั้นมันจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่มีผลต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู : เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของทางโรงเรียนความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีส่วนช่วยสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การติดต่อสื่อสารกับนักเรียนทำให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ความเครียดต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ถ้าเกิดความเครียดสูงความพึงพอใจก็จะต่ำ แต่ถ้าไม่มีความเครียดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้น

เหตุผลในการลาออกจากการสอน เป็นอีกประเด็นที่สำคัญแต่ยังไม่มีบทสรุปที่แน่นอน การที่ครูลาออกจากการสอนมีผลมาจากเรื่องของเงินเดือน ข้อจำกัดด้านโอกาสในการพัฒนาต่อไป มีหน้าที่ที่ต้องทำให้สำเร็จมากไปในขณะที่มีเวลาทำงานน้อยมาก และอีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญคือ ขาดการดูแลเอาใจใส่จากครูใหญ่ Moslow เคยให้แง่คิดไว้ว่าปัจจัยทางด้านการดำรงชีวิตอาจจะเป็นเหตุผลทำให้ครูออกจากงาน แต่ปัจจัยหลักอยู่ที่การที่นักเรียนขาดระเบียบวินัย ขาดแรงจูงใจในการเรียน และครูขาดความเชื่อมั่นจาก ผู้บริหารระดับสูงจากผู้ปกครอง และจากนักเรียนเอง

หัวเรื่อง สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

11 Peter Grazter. (1998). *Team Motivation*.

http://www.teambuildinginc.com/article_teammotive.htm

บทความเรื่องแรงจูงใจในทีมงาน ผู้เขียนกล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในทีมงานได้แก่

1. เป้าหมาย การทำงานเป็นทีมจะต้องให้สมาชิกแต่ละคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ความสามัคคีทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ
2. ความท้าทาย ความท้าทายก็คือแรงจูงใจอย่างหนึ่ง ส่วนสำคัญของความท้าทายคือ ระดับความยากของงาน เพราะถ้ามันมีความง่ายหรือความยากมากเกินไปก็อาจจะบั่นทอนแรงจูงใจได้ เพราะถ้ายากมากเกินไปทำให้ไม่เห็นโอกาสสู่ความสำเร็จ ส่วนถ้าง่ายเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ท้าทาย
3. การมีส่วนร่วมความสามัคคี การสื่อสารภายในทีม แลความเข้าใจกันที่ดี เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าขาดซึ่งความเข้าใจและความสามัคคีแล้ว การทำงานเป็นทีมให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้นก็จะเป็นการยาก
4. ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อาจจะทำให้ระดับของแรงจูงใจต่ำลงถ้าเกิดความผิดพลาดที่ยิ่งใหญ่ในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่โดยปกติแล้วความรับผิดชอบส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ที่มาพร้อมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี
5. การเจริญเติบโต ในการปฏิบัติแต่ละอย่างถ้าสมาชิกของทีมงานรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้า การทำงานแต่ละครั้งทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นหรือทำให้ทักษะของพวกเขาได้รับการพัฒนาแล้ว แรงจูงใจจะเกิดขึ้นในทีมปฏิบัติงาน
6. ความเป็นผู้นำ ผู้นำที่ดีสามารถเป็นตัวอย่างให้กับลูกน้องได้ในเวลาอันสั้น แต่ในระยะยาวผู้นำที่ดีที่สุดจะต้องสามารถสร้างบรรยากาศให้ลูกน้องเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นได้ด้วยตนเอง ลักษณะของผู้นำที่ดีคือการช่วยลูกน้องให้ค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในตัวของพวกเขาเอง

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

- 12 ดารณี พานทอง. (2542, มกราคม - เมษายน). "การจูงใจในการปฏิบัติงาน". *วารสาร รามคำแหง*. 9 (1) : 84 – 97.

บทความเรื่อง การจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้กล่าวถึงคำจำกัดความของแรงจูงใจ โดยให้ความหมายว่า เป็นการกระทำอย่างหนึ่งเพื่อให้สนองความต้องการของผู้ที่เราจะจูงใจ แล้วทำให้เขาแสดงพฤติกรรมที่เราต้องการ นอกจากนี้ได้กล่าวถึงการจูงใจกับการบริหารงานในยุคต่างๆ ตามแนวคิดทฤษฎี Classical, Neoclassical และ Modern ความสำคัญของการจูงใจในการบริหารงานองค์กร ด้านการวางแผน การวางรูปงาน การจูงใจ และการควบคุม ประเภทของการจูงใจทั้งทางบวกและทางลบ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความเกี่ยวข้องของการจูงใจกับพฤติกรรม

การวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะของคนไทยทั้งในเรื่องทัศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่มีผลต่อแรงจูงใจ พบว่ามีชนิดของสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เช่น อัตราค่าจ้างเงินเดือน การจ่ายตามผลงาน การจ่ายโบนัส การแบ่งปันผลกำไร การให้บำนาญ และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การยกย่องยอมรับ การแข่งขัน โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น และยังมีเนื้อหาในส่วนของประโยชน์ของการจูงใจ อิทธิพลและการปรับปรุงอิทธิพลของผู้ที่จะกระทำการจูงใจ

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

- 13 ธวัชชัย นิยมศิลป์. (2542, มกราคม – มีนาคม). "การจูงใจ". *วารสาร การบริหารคน*. 5 (1) : 97 – 104.

บทความเรื่อง การจูงใจ ผู้เขียนได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีเนื้อหาในเรื่องวงจรของการจูงใจหรือวิธีการจูงใจที่ประกอบด้วย 1.) การตั้งเป้าหมาย 2.) ความต้องการและแรงผลักดัน 3.) อุปสรรคของการจูงใจและลักษณะของพฤติกรรมตอบสนองต่ออุปสรรค ในหลายรูปแบบ เช่น การตอบสนองอย่างก้าวร้าว ตอบสนองในรูปของการยกเลิก การพยายามกระทำให้ได้เป้าหมาย และการตอบสนองโดยหาสิ่งทดแทน

หัวเรื่อง วิธีการจูงใจ

- 14 Margaret Cox, Christna Preston and Kate Cox. (1999, September). *What Motivates Teacher to Use ICT*. <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00001329.htm>

บทความเรื่องอะไรเป็นแรงจูงใจให้กับครูในการใช้ระบบสื่อและสารสนเทศ ICT ผู้เขียนกล่าวถึงปัญหาที่ทำให้ครูส่วนใหญ่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มี 3 ประการคือ

ปัญหาทางด้านจิตใจ คือเป็นกังวลว่าตนเองจะทำให้เกิดความเสียหายกับเครื่องมือเครื่องใช้เหล่านั้น จากความกังวลนี้เองจึงเปลี่ยนเป็นความไม่มั่นใจในตนเองว่าจะสามารถใช้งานได้

ปัญหาทางด้านสังคม คือเกรงกลัวว่าระบบคอมพิวเตอร์จะเข้ามาแทนที่ทรัพยากรมนุษย์ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดการต่อต้านการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่

ปัญหาทางการใช้งาน คือมีความรู้และทักษะที่ไม่เพียงพอต่อระบบการใช้งานที่ซับซ้อนทำให้เกิดปัญหาในด้านการใช้งาน ปัจจัยที่มีส่วนช่วยจูงใจให้ครูหันมายอมรับการใช้งานของระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่คือการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง การให้ความรู้ฝึกทักษะทางการใช้งานระบบ ICT และการสร้างกรอบความคิดสมัยใหม่ที่ว่าเทคโนโลยีเหล่านี้จะสามารถลดการใช้แรงงานของบุคลากรในองค์กรได้ อีกทั้งยังช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในหลายๆส่วนได้อีกด้วย

หัวเรื่อง สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 15 Janet Sawyer. (2000). *Teacher Motivation in an Independent Studio : A Guide for Private Music Teachers*.
<http://www.musicstaff.com/lounge/teachermotivation.asp>

บทความเรื่อง Teacher Motivation in an Independent Studio : A Guide for Private Music Teachers ผู้เขียนกล่าวว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้โดยง่ายโดยเฉพาะเวลาที่มิกกลุ่มของนักเรียนดนตรีที่มีพรสวรรค์เข้ามาร่วมชั้นเรียน หรือแม้จะมีเพียงคนเดียวก็ตามสามารถจะเกิดความสุขได้แล้ว พลังที่ได้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยเฉพาะการได้เล่นดนตรีร่วมกับเด็กนักเรียนล้วนเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เขาปฏิบัติหน้าที่นี้ได้ต่อไป เวลาที่เด็กเล่นเพลงที่เขาปรารถนาที่จะเล่นได้สำเร็จเขาเองจะเกิดความภาคภูมิใจ ส่วนครูเองก็มีกำลังใจที่จะเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจในการ

ที่จะสอนให้เขาเก่งๆ ขึ้นต่อไป การทำงานในที่ส่วนตัว ก็สามารถที่จะทำให้มีแรงจูงใจที่ดีได้เพราะเรารู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง และคุ้นเคยกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

หัวเรื่อง ปัจจัยด้านความสำเร็จ

- 16 Anita Woolfolk Hoy. (2000, April). *Changes in Teacher Efficacy During the Early Years of Teaching*. <http://coe.ohio-state.edu/ahoy/efficacy%2043%2022.pdf>

บทความเรื่องการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพในการทำงานของครูระหว่างปีการสอนที่เพิ่งเริ่มต้นในปีแรก ๆ นี้ ผู้เขียนกล่าวถึงประสิทธิภาพในตนเอง ความสามารถในตนเองเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้และยังสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในตนเองได้ สิ่งที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานของครู คือการได้ศึกษาหาความรู้จากประสบการณ์ตัวอย่างที่ดี เช่นการฝึกสอนในชั้นเรียนจริง เป็นต้น

การพัฒนาตนเองด้านทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการสอนของครู ในระยะฝึกสอนระยะแรกมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นครูสอนในระยะยาวการเข้าอบรมในระยะแรกเริ่มของการฝึกสอนจะส่งผลให้ครูได้รับการฝึกฝนทักษะที่ดี และมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริง ครูที่ดีย่อมเริ่มจากรากฐานที่ดีเช่นเดียวกับนักเรียน การเตรียมความพร้อมก่อนการสอน จะทำให้เกิดความมั่นใจและการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงจูงใจที่ดีเมื่อได้รับผลตอบรับที่ดีกลับคืนมาจากเด็กนักเรียน ผู้ปกครอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัว

หัวเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- 17 Dweck, C.S..(2000). *Teacher Motivation in an international online collaborative learning community*.
<http://www.google.co.th/search?q=cache:m6yJSScAt28J:www.standards.dfes.gov.uk/ntrp/lib/word/894417+Motivation%2BTeacher&hl=th>

บทความเรื่องแรงจูงใจของครูต่อการศึกษาในชุมชนผู้เขียนได้สรุป สาระสำคัญเรื่องแรงจูงใจว่า องค์ประกอบสำคัญซึ่งส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในแผนงานระยะยาวได้แก่

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความท้าทายและรู้สึกมีค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน การทำอะไรคนเดียวไม่ดีเท่ากับการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มเพราะสามารถรับรู้ถึงความรับผิดชอบของการมีส่วนร่วมได้ดีกว่า

เด็กนักเรียนคือองค์ประกอบหลักในการตัดสินใจที่จะทำ ครูทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพราะพวกเขาอาจจะรู้สึกมีส่วนร่วมได้ดีกว่า การตั้งเป้าหมายหลักช่วยให้เกิดแรงจูงใจขึ้นภายในตนเอง และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความคิดเห็นเป็นส่วนประกอบของเหตุผลในการปฏิบัติงานต่อไป

หัวเรื่อง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

18 Margaret Spear, Katy Gould and Barbara Lee. (2000, October). *Review of Literature on Teacher Motivation*. http://www.nfer.ac.uk/html/docs/html/Outcome_RTM.html

บทความเกี่ยวกับการบรรยายเรื่องแรงจูงใจของครู ผู้เขียนได้กล่าวถึงการบรรยายเรื่องแรงจูงใจของครู องค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจของครูที่มีผลต่อแรงจูงใจ เช่น เรื่องการพอใจที่จะสอน การค้นหาความโด่งดัง ชื่อเสียงและเกียรติยศ การออกจากงานหรือการเกษียณอายุก่อนเวลา องค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น

การตัดสินใจของครูในการแสวงหาชื่อเสียงนั้นก็ต้องประกอบไปด้วยผลงานดีเด่นและประสบการณ์ที่มี ครูเหล่านี้มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาโอกาสและอิสระในการปฏิบัติงานรวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจที่ดียิ่งขึ้น ครูส่วนใหญ่ที่เกษียณก่อนเวลาอันควรส่วนใหญ่จะโทษความเครียดว่า เป็นสาเหตุหลักในการออกจากงาน

หัวเรื่อง แรงจูงใจของครู

19 Michael A. Everest. (2000, July). *Motivation for Teaching*.

<http://biology.georgefox.edu/BioChem%20web/chemfiles/meverest/pot/node1.html>

บทความเรื่องแรงจูงใจในการสอนผู้เขียนบทความกล่าวว่า เหตุผลพื้นฐานที่เขาเลือกที่จะสอนหนังสือ เพราะการสอนคือเครื่องมือที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของเขา ในทุก ๆ ครั้งที่เขามีโอกาสสอนไม่ว่าจะเป็นในวิชาใดก็ตาม มันคือโอกาสสำหรับการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเขาเอง การสอนเป็นการเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องให้กับตัวของเขาซึ่งเขาได้ทำมันจนเป็นนิสัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนกับการเรียนรู้ของครูไม่เพียงมีผลดีกับตัวครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีไปถึงตัวของนักเรียนใน 3 มุมมองหลักคือ

1. ครูผู้สอนที่แสวงหาความรู้ให้ตนเองด้วย จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหให้กับนักเรียนได้ดี เพราะเนื่องจากครูเหล่านี้จะมีความรู้และความเข้าใจในบทเรียนที่เขาสอนเป็นอย่างดี
2. เมื่อเวลาผ่านไปครูผู้แสวงหาความรู้ใส่ตนเหล่านี้ ยิ่งวันยิ่งจะเก่งและมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นเรื่อย ๆ อันจะส่งผลทำให้เขาสามารถสอนได้อย่างดีเช่นกัน
3. ครูผู้แสวงหาความรู้และมีความสุขกับการเรียนรู้เหล่านี้ จะเป็นแม่แบบที่ดีให้กับเด็กนักเรียน ซึ่งสามารถที่จะจูงใจเด็กนักเรียนให้เกิดความสุต่อการเรียนได้

หัวเรื่อง แรงจูงใจของครู

20 Margery Ginsberg, David Munson and Jane Braunger. (2001, December).

Understanding Motivation Supporting Teacher Renewal.

<http://www.nwrel.org/qualityteaching/products/UnderstandingMotivation.pdf>

บทความเรื่องของแรงจูงใจกับการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ สำหรับครูผู้เขียนกล่าวว่าการสั่งให้ครูเปลี่ยนวิธีการสอนเปรียบเสมือนกับการสร้างแรงกดดันให้เกิดขึ้นในตัวของพวกเขา พวกเขาอาจจะต้องใช้เวลา 5 ปี 10 ปี หรือ 20 ปี ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ๆ ที่เขาถูกสั่งให้ปฏิบัติตามในการพัฒนาการศึกษาที่เน้นด้านครูผู้สอนนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะและความสามารถในด้านที่ตนถนัด และดึงความสามารถเหล่านี้ออกมาใช้ให้ถูกจุดให้ครูได้ปฏิบัติงานในด้านที่เขาสามารถที่จะทำได้ดี การกระทำเช่นนี้เป็นการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาหรือครู เป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในด้านแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอยู่เสมอ จริงอยู่ที่การศึกษาไม่เคยหยุดนิ่ง แต่นั่นก็ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน แต่ทุกคนไม่อาจที่จะดูถูกความสามารถของครูได้เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ครูมีกับบรรยากาศของความเป็นอิสระทางความคิด จะสามารถทำให้ครูทุกคนพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

หัวเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

21 Burgess, David G.. (2001). *The Principal's Keys: Unlocking Leadership & Learning*.

<http://www.ascd.org/educationnews/eric/effectiveric.html>

บทความเรื่อง ภาวะสำคัญในการปลดปล่อยพลังแห่งการเป็นผู้นำและการเรียนรู้ ผู้เขียนได้กล่าวถึงโรงเรียนในระดับสามัญชั้นพื้นฐานจะยังคงอยู่ต่อไปได้เรื่อย ๆ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักปกป้องและให้การสนับสนุนกับครูในโรงเรียนของตน เพราะครูคือหัวใจสำคัญของโรงเรียนทุกโรงเรียน ภาวะที่สำคัญที่สุดคือการรู้จักสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากต่อการพัฒนาโรงเรียนในทุกๆด้าน ครูแต่ละคนเลือกที่จะทำงานในที่ ๆ ตนเองรู้สึกมีความสุขและสามารถใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นความเข้าใจในตัวเองของบุคลากร บวกกับแรงจูงใจของผู้บริหารสามารถเปลี่ยน แปลงเป็นพลังในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวต่อไป

หัวเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

22 EJ Sarma. (2002, April). *Workplace motivation: Kindle positive thoughts*.

<http://www.expressitpeople.com/20020401/management1.shtml>

บทความเรื่อง Workplace motivation: Kindle positive thoughts นี้ผู้เขียนกล่าวถึงแรงจูงใจในที่ทำงาน "การมองโลกในแง่ดี"ว่า การทำให้ผู้อื่นรู้สึกดีเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงกระตุ้นและมีผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานและการปฏิบัติการแบบกลุ่มในการทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ บ่อยครั้งที่ผู้บริหารจะทุ่มเงินจำนวนมาก เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากร หรือไม่ก็เปลี่ยนบรรยากาศโดยให้เป็นรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง ค่าตอบแทน ทางเลือกและสิ่งอื่นๆต่างๆ ที่ จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้เต็มที่ ที่นี้มีคำถามอยู่ว่า "แล้วเราจะทำอย่างไรให้บุคลากรสามารถเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานได้ด้วยตัวเอง" บทความนี้จะแนะนำสิ่งที่น่าสนใจที่จะทำได้

การมองโลกในแง่ดี เมื่องานมีอุปสรรคหรือปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ บุคลากรจะเกิดความกดดันและเครียดกับงาน ถ้าคุณเป็นผู้บริหารคุณควรที่จะให้กำลังใจบุคลากรและพยายามที่จะช่วยพวกเขาให้ผ่านอุปสรรคและปัญหา พยายามมองโลกในแง่ดีแล้วลูกน้องจะเกิดกำลังใจที่ดี

การจูงใจด้วยความสุขสนุกสนาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารจะเป็นแรงกระตุ้นที่ดีให้งานเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จคุณควรสนุกกับงาน เพราะถ้าคุณและบุคลากรสนุกกับงานแล้ว คุณจะรู้สึกว่าการทำงานเป็นหน้าที่ และคุณจะสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างง่ายดาย

จงใจโดยให้ความสำคัญกับความรู้สึก คุณในฐานะผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับบุคลากร
ทุก ๆ คน ใส่ใจพวกเขาและสนใจพวกเขา จะให้พวกเขารู้สึกเป็นกันเอง และรู้สึกดี พวกเขาจะ
ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

จงใจสู่ความสำเร็จ เจ้านายเองจะต้องเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
การแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถที่จะอธิบายและชักจูงบุคลากร แนะนำสู่หนทางปฏิบัติงานที่
ถูกต้องและประสบความสำเร็จได้

การให้รางวัลส่วนตัวเพื่อจูงใจ สมมุติว่าเจ้าของบริษัทให้รางวัลแก่กลุ่มพนักงานที่ประสบ
ความสำเร็จ โดยให้หัวหน้า 40,000 บาท ส่วนลูกน้องไม่ได้ให้อะไรนอกจากโบนัส ในฐานะที่คุณ
เป็นหัวหน้าของพวกเขา คุณอาจจะแบ่งเงินจำนวน 20,000 บาทให้กับกลุ่มของลูกน้องเพื่อว่าพวกเขา
จะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าเป็นความสำเร็จร่วมกัน

แรงจูงใจที่ชัดเจน ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อบุคลากรจะเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้บุคลากรทำงาน
ได้อย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ

หัวเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

23 Larry Davis. (2002, November). *Way to Motivate Teacher*.

http://www.educationworld.com/a_admin/admin/admin289.shtml

บทความเรื่องหนทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เดวิดผู้เขียนได้ให้ข้อคิดว่า "ในทุกสิ่งทุก
อย่างที่คุณจะต้องทำนั้น แรงจูงใจคือกุญแจสำคัญที่จะสามารถทำให้ครูทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีค่า และ
สามารถสร้างความแน่นแฟ้นให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของพวกเขา"

ผู้เขียนยังบอกต่ออีกว่าในการประชุมครูในทุก ๆ เดือนที่โรงเรียนของผู้เขียน จะมีการแจก
รางวัล 2 รางวัลให้กับครูที่สร้างผลงานดีเด่นประจำเดือนนั้นๆ แต่ที่มากไปกว่านั้นคือ ครูจะเป็นผู้ส่ง
ต่อรางวัลไปให้ผู้รับคนต่อไปในการประชุมในเดือนต่อไป ครูที่ได้รับรางวัลในแต่ละเดือนจะเป็น
กรรมการผู้ตัดสินให้รางวัลกับครูที่มีผลงานดีเด่นในเดือนถัดไป วิธีการนี้ทำให้เกิดความสามัคคีและครู
ทุกคนก็มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการสร้างผลงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

บางครั้งการที่ผู้บริหารมีของกำนัลเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่นก็สามารถที่จะสร้าง
กำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของครูให้เกิดขึ้นได้

หัวเรื่อง วิธีสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัล

- 24 David Sirota. (2002). *Human Motivation in the Workplace : What Workers Want*. Sirota Consulting Corp. <http://www.sirotacorp.com/workmotivation.html/>

บทความเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์มีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นข้อคิดคือ สิ่งที่บุคลากรต้องการในเรื่องความเสมอภาค บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารให้ความเท่าเทียมในทุก ๆ ด้านของการทำงานกับทุก ๆ คน ในเรื่องเป้าหมาย บุคลากรที่ประสบความสำเร็จต้องการเวลาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อความทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นรางวัลในด้านการเงิน ตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับของผู้คนรอบด้าน รวมไปถึงเกียรติประวัติที่น่าชื่นชมในองค์กรที่แสดงถึงความสำเร็จของเขา ในเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดี ความอบอุ่นในบรรยากาศของการทำงานและการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างมิตรภาพ สัมพันธอันดีอันก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

การสั่งงานโดยใช้คำสั่งและตีกรอบความคิดของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความไม่ซื่อสัตย์ และการขาดเสถียรภาพและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการที่จะให้ผู้บริหารดูแลพวกเขาเป็นอย่างดี ภูมิใจตัวของพวกเขาและยอมรับในความคิดเห็นของส่วนรวม ซึ่งถ้าเป็นอย่างนั้น จะทำให้เกิดการลดช่องว่างระหว่างการแบ่งแยก ความเป็นผู้บริหารกับบุคลากรอันเป็นผลทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและไม่กดดันกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเกิดแรงจูงใจในการสร้างผลงานที่ดีออกมา ผลดีอีกสิ่งหนึ่งที่ตามมาคือ ความรู้สึกถึงความจงรักภักดีกับผู้บริหารและกับองค์กรที่พวกเขา กำลังปฏิบัติงานอยู่

หัวเรื่อง ปัจจัยด้านความสำเร็จ

- 25 Dwight D. Eisenhower. (2003, February). *Motivation : The Spark of Teacher Renewal*. <http://www.nwrel.org/nwreport/jan03/motivation.html>

บทความเรื่องแรงจูงใจประกายแห่งการพัฒนาคู ผู้เขียนได้กล่าวไว้ว่า "การจูงใจเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการชักจูงคนให้ทำในสิ่งที่คุณต้องการ ในขณะที่พวกเขาก็ต้องการที่จะทำมันเช่นกัน" ในทางกลับกันถ้าคุณเป็นผู้นำของประเทศ คุณอาจจะกล่าวว่า "การจูงใจเป็นศิลปะของพลังแห่งการพัฒนามนุษย์"

ครูไม่ควรที่จะถูกจำกัดแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ครูควรได้รับโอกาส เวลา ความคิดเห็น และแรงสนับสนุนทางด้านแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการพัฒนาทางการศึกษาที่ได้ผล

หัวเรื่อง วิธีการจูงใจ

26 Terrie B. (2003, September). *Teacher Motivation*.

http://www.ctap.org/ctc/_reqdis/0000002b.htm

บทความเรื่องแรงจูงใจของครู ผู้เขียนกล่าวว่าผู้บริหารสามารถเพิ่มหรือสร้างแรงจูงใจให้กับครู โดยการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อความสะดวกของครู ให้มีมากขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารอาจจะตั้งรางวัลให้กับครูเวลาที่ครูสร้างผลงานถึงจุด ๆ หนึ่ง เหตุผลสำคัญที่ควรสร้างแรงจูงใจให้กับครูก็เพราะผู้บริหารเชื่อว่าแรงจูงใจที่ดีสามารถที่จะทำให้หลายสิ่งหลายอย่างดีขึ้นได้

การจัดสรรอุปกรณ์ทางการสอนที่ครบถ้วนให้กับครู เป็นอีกปัจจัยหนึ่งทางด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะถึงแม้ว่าครูจะมีทักษะที่ดีมากเพียงใด แต่หากขาดซึ่งเครื่องมือที่ดีและครบถ้วนแล้ว ครูก็ไม่อาจที่จะถ่ายทอดความสามารถและทักษะที่ตนเองมีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

27 Megan Sexton. (2003, October). *Motivation for becoming a teacher*.

<http://homepages.wmich.edu/~m1sexton/motivation.htm>

บทความเรื่องแรงจูงใจในการมาทำงานเป็นครู ผู้เขียนกล่าวว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดในการที่ครูเลือกที่จะมาทำอาชีพครู คือการได้ช่วยเหลือเด็กนักเรียนในด้านการพัฒนาทางการศึกษา ผู้เขียนเชื่อว่าการศึกษาคือสิ่งที่มีค่าที่สุดในตัวของคน ๆ หนึ่งในการดำรงชีวิตอยู่ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม สามารถดึงความสามารถที่ซ่อนเร้นของครูและพรสวรรค์ในตัวครูให้ออกมา และมีประสิทธิภาพที่ดีด้วย ครูชอบในความใสซื่อบริสุทธิ์ของเด็ก ๆ ทำให้ครูอยากที่จะอยู่ท่ามกลางพวกเขา อีกสิ่งหนึ่งที่

สามารถจูงใจครูให้เป็นครูได้ เพราะถูกเชื่อว่าการสอนหนังสือเปรียบเสมือนกับการผจญภัยและมีความสนุกในตัวของมันเอง

หัวเรื่อง แรงจูงใจของครู

28 Richard E. Dodge. (2003). *Check Your Motivation Level.*

http://www.lifeway.com/lwc/article_main_page/0.1703.A%253D150551%253D50068.00html

บทความเรื่องการตรวจสอบระดับแรงจูงใจในตนเอง ผู้เขียนสรุปว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกทางด้านอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคน บางครั้งคนเรารู้สึกมีแรงจูงใจบางครั้งก็ไม่มีรู้สึก แต่หลายครั้งที่รู้สึกว่ามีแรงจูงใจในเวลาที่ไม่ได้คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผ่านเข้ามาในจิตใจแล้วก็ผ่านไปเป็นอะไรที่ไม่แน่นอน แรงจูงใจสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นพลังงานให้เราทำในหลายสิ่งหลายอย่างได้ สามารถทำให้รู้สึกมีความสุขในเวลาที่ยากที่สุดได้ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับระดับของแรงจูงใจโดยตรง นักวิจัยพบว่ามียอดประกอบ 3 สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในบทบาทของผู้บริหาร

1. บทบาทของการเป็นครู ครูที่มีประสิทธิภาพที่ดีจะต้องเป็นผู้เรียนที่ดีด้วยเหมือนกัน ในชั้นเรียนการอภิปรายหัวข้อต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ ขณะที่นักเรียนแต่ละคนมีโอกาที่จะแสดงความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละคนออกมา นักเรียนคนอื่นรวมถึงครูซึ่งเป็นผู้รับฟังก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ข้อเท็จจริงที่ทั้ง 2 ฝ่ายค้นพบและเห็นพ้องกันก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อการเรียนรู้ในลำดับต่อไป

2. การสนับสนุนที่คิดขึ้นมาเอง ครูที่มีประสิทธิภาพจะพยายามหาหนทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียน ถ้าครูเห็นนักเรียนคนที่มาทำการบ้านทุกวันอาทิตย์แต่ไม่เคยทำการบ้านเสร็จเลย ครูจะหาวิธีที่จะช่วยสอนเสริมให้กับเขาหรือไม่ ถ้าครูรู้จักที่จะแบ่งแยกระหว่างหน้าที่การงานกับความรู้สึกส่วนตัวต่อคนที่เราเป็นห่วง อันนี้จึงจะเกิดเป็นแรงจูงใจขึ้นได้ และถ้าครูขาดความรู้สึกแบบนี้ ก็เท่ากับว่าครูขาดองค์ประกอบในการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่ง

3. การเข้าใจในสถานการณ์ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้นั้น ครูจะต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการดำเนินงานและด้านผู้เรียน การเตรียมตัวที่ดีก่อนการปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นใจอันนี้จะนำมาซึ่งผลตอบแทนที่ดีซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ครูที่ดีจะต้องรู้จักปรับตัวเข้าหาสถานการณ์ต่าง ๆ และพร้อมที่จะเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ความพร้อมคือแรงจูงใจอย่างหนึ่งซึ่งจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

- หัวข้อ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

29 Louis G. (2003). *Motivation in Academics: Teachers' Motivation and Its Effects on Student Motivation*. <http://www.thelouisguy.com/am/>

บทความเรื่องแรงจูงใจทางการศึกษา แรงจูงใจของครูซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจของนักเรียน ผู้เขียนกล่าวว่า แรงจูงใจของครูและนักเรียนเป็นกุญแจสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียน ถ้าสิ่งหนึ่งสิ่งใดในด้านแรงจูงใจทั้ง 2 นี้ลดลงจะทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้ ในอดีตผู้คนส่วนใหญ่จะคิดว่าถ้าครูขาดแรงจูงใจแล้วจะมีผลกระทบกับเด็กนักเรียน จากการสำรวจและการวิจัยพบว่า ยังมีปัจจัยอีกหลายสิ่งหลายอย่าง que ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ

การปรับตัวของครูให้เข้ากับเด็กนักเรียนในชั้นเรียนจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่มากขึ้น ในทางกลับกันเด็กนักเรียนเองก็ควรที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของทั้งครูและนักเรียน ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดขาดความร่วมมือจะทำให้การดำเนินการด้านการเรียนการสอนเป็นไปได้อย่างไม่ราบรื่น แรงจูงใจของทั้งนักเรียนและครูล้วนมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาทางด้านการศึกษา

- หัวข้อ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. แรงจูงใจของครูและนักเรียน

30 Physical Education. (2003). *Motivation*.
http://longroad.ac.uk/accreditation/subject_physical_education/acquisition_ski

บทความเรื่องแรงจูงใจนี้ผู้เขียนได้สรุปว่า พลังขับเคลื่อนจากภายในและสิ่งกระตุ้นภายนอก ส่งผลโดยตรงพฤติกรรม แรงจูงใจคือเหตุผลที่ว่าทำไมเราจึงทำอย่างนั้นอย่างนี้และยังเป็นสิ่งที่ชักจูงเราในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พวกเราสามารถดำเนินชีวิตต่อไปข้างหน้าด้วยแรงจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ชนิดได้แก่

แรงจูงใจภายในเป็นแรงกระตุ้นความกระหายความสำเร็จ ความต้องการที่อยากจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้ ความรู้สึกพอใจมีความสุข และมีความกระหายที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อรางวัลที่จะได้รับต่อไป

แรงจูงใจภายนอกได้แก่ เงิน ชื่อเสียงเกียรติยศ รางวัลต่าง ๆ การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความพึงพอใจของคนรอบข้างต่อผลงานของเรา แรงจูงใจภายนอกถ้าถูกใช้ในปริมาณที่มากเกินไป อาจส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจภายในได้ แรงจูงใจภายในนั้นอยู่ได้ยั่งยืนกว่าแรงจูงใจภายนอก

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

31 Chrispeels (2003). *Organizational Conditions and Leadership Behaviors that Enhance Capabilities and Motivation.*

<http://www.mdk12.org/process/benchmark/improve/study/phaseone/esss-2.html>

บทความเรื่อง บรรยากาศขององค์กรและลักษณะของผู้บริหารที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและแรงจูงใจได้กล่าวถึง องค์ประกอบของโครงสร้างในการบริหารงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านคุณค่า และความเชื่อถือพร้อมกับคุณสมบัติในการแก้ไขปัญหาอย่างชาญฉลาด ก็คือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบทางด้านการสอนรวมถึงลักษณะทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในห้องเรียน มีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบกับงานในหลาย ๆ หน้าที่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การมีอิสระในการตัดสินใจ ความร่วมมือ และการตอบรับที่ดีจากบุคคลทั้งภายในหรือภายนอก ล้วนมีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

ครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้โอกาสครูในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีโอกาสได้คิดสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ที่มีความหลากหลาย

หัวเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

32 Human Resource Development. (2003). *Motivating Teachers to Improve Instruction.*

<http://www.osba.org/lrelats/teacherq/motivate.htm>

บทความเรื่องการจูงใจครูเพื่อการพัฒนา ผู้เขียนได้แสดงความคิดเห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลยกย่องชมเชยต่าง ๆ ดูว่าจะเป็นนโยบายที่ใช้ให้เห็นกันอยู่ทั่วไปเพราะสามารถทำได้ง่าย แต่ในความเป็นจริงแล้วมันไม่ได้สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านความพึงพอใจของครูเลย

ผู้เขียนได้กล่าวว่า “ทำไมเราชอบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยรางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอก ในความเป็นจริงแล้วควรที่ครูได้มาเป็นครูได้มาสอนเด็ก ๆ ให้สามารถรับรู้หนังสือ อ่านออกเขียนได้ และประสบความสำเร็จในชีวิต ก็เป็นสิ่งที่ครูแต่ละคนคาดหวังและต้องการทำอยู่แล้ว และนี่แหละคือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครู”

ผู้เขียนยังได้อธิบายต่ออีกว่ามีองค์ประกอบ 2 อย่างที่สามารถที่จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู นั่นก็คือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและห้องเรียนของครู กับองค์ประกอบด้านการสอนของครู เช่น เนื้อหา หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนที่อยู่ในห้องเรียน 2 สิ่งนี้คือองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูและเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งให้ครูสร้างผลงานที่ดีและมีการปฏิบัติงานที่เต็มประสิทธิภาพ

หัวเรื่อง การจูงใจครู

33 Oregon School Boards Association. (2004). *Performance Pay Primer – Teacher*

Motivation. <http://www.osba.org/lrelatns/perfpay/primere.htm>

บทความเรื่องแรงจูงใจของครู ผู้เขียนได้เสนอแนะว่า การจัดตั้งรางวัลในการปฏิบัติงานให้กับครู ควรมีการตัดสินอย่างยุติธรรม และควรจัดให้มีรางวัลที่เหมาะสมต่อเหตุการณ์และสถานการณ์นั้น ๆ รางวัลเป็นอีกหนึ่งปัจจัยทางด้านการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในทุกระดับ แต่ผู้บริหารควร จัดสรรให้มีความพอดี ไม่มากหรือน้อยเกินไป และควรเปลี่ยนแปลงรางวัลในระยะเวลาหรือสถานการณ์ที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเคยชิน และการเสี่ยงต่อการลดหย่อนทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในระดับต่าง ๆ ของโรงเรียน

หัวเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน

34 VE Brighton. (2004). *Motivation for Teaching in South Korea*.

http://www.onestopenglish.com/ProfessionalSupport/Travellog/teaching_english_SouthKorea.htm

บทความเรื่องแรงจูงใจในการสอนหนังสือที่ประเทศเกาหลีได้เป็นทั้งเรื่องน่าตื่นเต้นและน่ากลัว การที่ครูเป็นคนตะวันตกครูจะเป็นจุดสนใจทั่วไป คนเกาหลีถือว่าการศึกษาคือสิ่งที่สูงส่งยิ่ง เพราะฉะนั้นการเป็นครูในประเทศเกาหลีได้จึงเป็นอาชีพที่มีคนเคารพนับถือมากมาย ผู้คนต่างให้เกียรติยกย่องมากกว่าการเป็นครูในประเทศอื่นๆ เช่น อังกฤษ หรือ อเมริกา แม้ว่าการเรียนการสอนจะมีอุปสรรคทางด้านการสื่อสารและวัฒนธรรมที่แตกต่างเป็นอย่างมาก แต่ตัวครูก็มีความสุขกับการที่ได้อยู่ในสังคมที่มีความอบอุ่นและการให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างในประเทศเกาหลีได้

หัวเรื่อง แรงจูงใจของครู

35 Anatole France. (2004). *Motivation*. <http://mentalhelp.net/psyhelp/chap4/chap4j.htm>

บทความเรื่องแรงจูงใจของ Anatole France ได้กล่าวว่าความต้องการและความกระหายซึ่งจะต้องได้มาซึ่งปัจจัยทางด้านผลงาน แรงจูงใจทางด้านของการมีผลงานที่ดีจะส่งผลต่อการมีชีวิตที่ดีด้วย ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ การรู้จักสร้างแรงจูงใจในตนเองทำให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและเกิดการยอมรับตนเอง องค์ประกอบของปัจจัยทางด้านผลงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน นักวิจัยหลายคนได้แจกแจงองค์ประกอบหลัก ๆ ไว้ดังนี้ คือ ความต้องการด้านการยอมรับจากผู้ที่มีประสบการณ์ ความต้องการในการสร้างเงินทองฐานะให้ดีขึ้น ความต้องการความสำเร็จในตนเอง ความต้องการด้านการยอมรับและการนับถือจากเพื่อนฝูง ความต้องการด้านความท้าทายและการเอาชนะ ความต้องการที่จะทำงานหนักเพื่อสิ่งที่ดีกว่า

สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในตนเอง องค์ประกอบทางด้านปัจจัยในการดำรงชีวิตอาจมีได้หลายอย่างซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะนำมาซึ่งแรงจูงใจในการที่เราจะทำได้ให้สำเร็จ

หัวเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

36 Beramay B.(2004). *Teacher's Encouragement*. <http://www.ilstu.edu/~beramey/>

บทความเรื่องการสร้างแรงกระตุ้นกับครู ผู้เขียนสรุปว่าครูที่มีอยู่ทั่วโลกนี้ก็ต้องการคนดูแล ไม่ต่างจากเด็กนักเรียน จากหลักฐานของผู้วิจัยค้นพบว่า เวลาที่ครูเข้าใจ ยอมรับ และภูมิใจในตัว ของเด็กนักเรียนของตน การให้โอกาสครูให้ได้คิด และปฏิบัติภารกิจในแนวทางที่ตนเองเลือก เป็น การสร้างบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งผลถึงตัวของเด็กนักเรียนอีกด้วย ครูแต่ละคนก็ อยากจะรู้ว่าตนเองมีขีดความสามารถและทักษะต่าง ๆ มากแค่ไหน ยิ่งถ้าครูได้มีโอกาสแสดงออกมา อย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และยังทำให้เขามีความมั่นใจในตนเองมาก ขึ้นด้วย และโรงเรียนก็จะเป็นสถานที่ทำงานที่มีความหมายมากสำหรับครูทุกคน

หัวเรื่อง การสร้างแรงกระตุ้นกับครู

บรรณนิทัศน์หนังสือ

01 ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2530). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

หนังสือเรื่องพฤติกรรมองค์การและการบริหารมีเนื้อหากล่าวถึง พฤติกรรมและการจูงใจ ซึ่งมีรายละเอียดย่อยในส่วนของจุดมุ่งหมาย ความเข้มแข็งของแรงจูงใจ ความต้องการในความพึงพอใจ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ความคับข้องใจ ความไม่เข้มแข็งของแรงจูงใจ ประเภทของ กิจกรรมอันเกิดจากพฤติกรรม ความคาดหวัง และการใช้อำนาจต่อความคาดหวังในการวิจัย เกี่ยวกับการจูงใจที่มีความต้องการทางสังคมและการมีส่วนร่วมผูกพัน ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียงและอำนาจ การใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นเรื่องละเอียดอ่อนและ เป็นสิ่งจูงใจที่เก่าแก่

สภาพแวดล้อมและผลในการจูงใจทำให้ทราบความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานที่ ประกอบด้วยกายภาพและปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น ฉะนั้นการนำแรงจูงใจเพื่อการบริหารพฤติกรรม องค์การจึงมีความสำคัญและประโยชน์ในการวิเคราะห์และเข้าถึงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ของตน เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร

หัวข้อเรื่อง 1. วิธีการจูงใจ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

02 ธีระ เจียรดิษฐอาภรณ์. (2530). *คู่มือแก้ไขปัญหาทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์ หน้า 149 – 150.

หนังสือเรื่องคู่มือแก้ไขปัญหาทางการบริหาร ผู้เขียนได้กล่าวถึงเรื่องจะสร้างแรงจูงใจโดยไม่ จำเป็นต้องจ่ายเงินได้อย่างไรถ้าไม่สามารถจัดสรรเงินทองเพื่อใช้เป็นตัวสร้างแรงจูงใจก็จะกระตุ้นให้ พนักงาน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยมีวิธีที่ไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินซึ่งผู้เขียนได้เสนอแนะไว้ ดังนี้ 1.) บอกลูกน้องไปตรงๆว่าไม่สามารถให้รางวัลด้วยเงิน 2.) พยายามยับยั้งการวิจารณ์ใน ความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ นอกเสียจากจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวม 3.) แสดงความพอใจใน งานชิ้นเล็ก ๆ ที่สำเร็จด้วยดีแต่อย่าแสดงความไม่พอใจในความผิดพลาด ซึ่งเป็นเพียงเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ 4.) เสนอให้ความช่วยเหลือเป็นการส่วนตัว เมื่อรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการรับความ ช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ 5.) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 6.) เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ 7.) เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ อันจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดีขึ้น

- 8.) เปิดเผยให้ทุกคน ได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา และ
 9.) ให้คำมั่นสัญญา เฉพาะในสิ่งที่เป็นไปได้

หัวเรื่อง วิธีสร้างแรงจูงใจโดยไม่ต้องใช้เงิน

03 เมธี ปิลันธนานนท์. (2531). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

หนังสือเรื่องการบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา ผู้เขียนได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องกระบวนการจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานในวงการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ระบบโรงเรียนสมัยใหม่ต้องการ เพื่อช่วยให้บุคลากรและกลุ่มคนที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วยการใช้กระบวนการนี้จะช่วยให้สามารถชี้ถึงการยอมรับ ในความพยายามที่จะกระทำการบางอย่างเกี่ยวกับความจริงว่าบุคคลจะพอใจ และหน่วยงานก็จะพอใจด้วยตามที่ได้มีการคาดหวังไว้ซึ่งถือเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นระหว่างปัจเจกบุคคลกับระบบงาน กระบวนการจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานนี้ควรได้รับความสนใจ และนำไปใช้ในระบบการบริหารการศึกษาของไทยเราให้มากขึ้น โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมด้วย

หัวเรื่อง การจูงใจครู

04 อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรศร. (2531). *การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย*.

กรุงเทพฯ : สหายบล็อกและการพิมพ์. หน้า 147 – 151.

หนังสือเรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย มีเนื้อหาสาระและบทความเกี่ยวกับเรื่องของสถานภาพ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย โดยกล่าวถึงสิ่งเหล่านี้ว่า มีความสำคัญในระบบราชการไทย เพราะสามารถเป็นสิ่งจูงใจคนที่ความรู้ความสามารถมาเป็นข้าราชการได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานภาพเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับระบบอื่น เช่นระบบรัฐวิสาหกิจ และระบบธุรกิจเอกชน ถ้าเปรียบเทียบประเภทข้าราชการต่าง ๆ ในระบบราชการด้วยกันแล้ว จะเห็นว่าสถานภาพ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในฐานะเสียเปรียบ ดังนั้นจึงเป็นสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกัน แรงจูงใจในการทำงานที่ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญซึ่งอาจารย์กลุ่มหนึ่งในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้ตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ จึงได้แสดงความคิดเห็นเหล่านี้ในรูปของบทความมากมาย

หัวเรื่อง สิ่งจูงใจในการทำงาน

05 เสถียร เหลืองอร่าม. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. ภาควิชาการบริหารรัฐกิจ
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หนังสือเล่มเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ ผู้เขียนกล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้คนทำงานได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนออกมาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แรงกระตุ้นให้คนแสดงความสามารถออกมาจะมีอยู่ในทฤษฎีที่ว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์สำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" และได้มีการสร้างแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เรียกว่า "Path Goal Model" พอสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการกระทำใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำคัญของวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินการ วัตถุประสงค์ที่จะดำเนินการใด ๆ จะต้องให้ผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญของงานที่จะต้องทำ ส่วนแนวทางดำเนินการก็ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. ถึงแม้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมาก แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสระในการทำงานก็จะทำให้งานที่จะกระทำขาดตอน หยุดชะงัก ฉะนั้น ถ้ามีแรงจูงใจในการทำงานแต่มีตัวถ่วงด้วย หรือไม่มีตัวถ่วง แต่ไม่มีแรงจูงใจกิจกรรมนั้นก็ จะดำเนินไปไม่ได้ กิจกรรมที่ดีจะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ

3. ความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะเกิดขึ้นได้เพราะมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหาร และบุคคลอื่นๆ สามารถกระทำการใดๆ จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

หัวเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

06 จรัญ ภาสุระ. (2534). *ศิลปะการแก้ปัญหาคน*. กรุงเทพมหานคร : ดวงกมลสมัย จำกัด.

หนังสือเรื่อง ศิลปะการแก้ปัญหาคน ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสร้าง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ค้นหาสาเหตุปัญหาอุปสรรคการทำงาน และการจัดการปัญหาที่จะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีในการทำงานและความมีประสิทธิภาพของงานที่ดียิ่งขึ้น โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง และกฎทองในการเสริมแรงจูงใจ มีดังนี้ คือ ต้องมองเห็นสัมฤทธิ์ผล

ของคนทำงาน มีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง ให้สิทธิความรับผิดชอบในงาน สนับสนุนการแบ่งงาน และการกระจายงานที่เหมาะสม จ่ายอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม จัดเงื่อนไขในการทำงานให้ตรงตามนโยบายขององค์กร แก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ให้ความสนใจกับการอำนวยความสะดวก ประสานงานของหน่วยต่างๆ และอย่าเข้าไปก้าวก่ายในชีวิตส่วนตัวของคนทำงาน แต่พร้อมที่จะให้คำปรึกษาเมื่อเขาต้องการ กล่าวคือ มีความเข้าใจคนในองค์กร ด้วยวิธีการจัดการที่ทำให้บุคลากรและทีมงานทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อที่จะกระตุ้นเตือนใจให้คนทำงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

หัวข้อ เรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

07 วีระนารถ มานะกิจ. (2535). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หนังสือเรื่องพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนี้ในบทที่ 6 มีเนื้อหาในเรื่องของการจูงใจไว้มากมาย มีทฤษฎีต่างๆ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ และที่สำคัญผู้เขียนได้ให้แนวทางสำหรับการจูงใจไว้ดังนี้คือ 1.) ต้องรู้ความต้องการขั้นพื้นฐานของคนและกระบวนการจูงใจ 2.) พิจารณาความเชื่อพื้นฐานของผู้จูงใจ หรือข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับผู้อื่น 3.) ใช้กระบวนการจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของทั้งองค์การ 4.) ต้องจำไว้ว่า คนแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน 5.) ต้องรู้จักผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว 6.) ต้องรู้จักผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่ามีความพอใจในสิ่งที่ได้รับการตอบสนอง ในขณะนี้อย่างไร 7.) ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งนำไปสู่การบำบัดความต้องการของคนทั้งหมดนี้เป็นแนวทางในการจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อ เรื่อง 1. แนวทางการจูงใจ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

08 ธาณี มงคลธนานนท์. (2535). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

หนังสือเรื่อง เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ ผู้เขียนกล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า เป็นวิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีแนวความคิดในการทำงาน และการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง การจูงใจจึงเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารนำไปใช้

กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ และการสร้างแรงจูงใจสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้โดยผู้เขียนได้ให้หลักไว้ 7 ประการคือ 1.) มองโลกในแง่ดี 2.) สร้างอานุภาพในการเปลี่ยนแปลง 3.) สร้างความนิยมนับถือในตัวเอง 4.) เพิ่มกำลังในการปฏิบัติตามที่ต้องการ 5.) เปลี่ยนจากความอ่อนแอเป็นความแข็งแกร่ง 6.) หยุดการผัดวันประกันพรุ่ง 7.) บรรลุความสำเร็จในจุดมุ่งหมาย

วิธีต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยได้ไม่ว่าจะจูงใจตัวเองหรือนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จ

หัวข้อเรื่อง วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

09 อำนวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพงศ์. (2535). *พลังแห่งแรงจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า. (แปลจาก มิเชล เลอเบิฟ)

หนังสือเรื่องพลังแห่งแรงจูงใจ ผู้เขียนเสนอหลักการ วิธีการและกรณีศึกษา เกี่ยวกับการตรวจสอบการสร้างแรงจูงใจที่ถูกต้อง และการสร้างความสำเร็จให้แก่กิจการ การแสดงพฤติกรรมที่ควรได้รับรางวัล 10 ประการ คือ เงิน การยอมรับ การหยุดเป็นกรณีพิเศษ การมีส่วนร่วม การให้ทำงานที่ชื่นชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานหรือในตำแหน่งหน้าที่ เสรีภาพในการทำงาน ความเติบโตส่วนตัว ความสนุกสนานในการทำงานและของล่อใจ ซึ่งการให้รางวัลจะทำให้ได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพ

หัวข้อเรื่อง การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

10 ปรีชา ศรีวาลย์. (2536). *กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร. : โอ-เอส พรินติ้งเฮาส์

หนังสือเรื่อง กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาบุคลากร ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารได้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรด้านการจัดการ หรือการเผชิญหน้ากับปัญหาเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อการตัดสินใจดำเนินการในเรื่องการควบคุมงาน แรงจูงใจ วินัย ข้อขัดแย้ง การติดต่อสื่อสาร และการเจรจาต่อรอง ด้านแรงจูงใจที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัย 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ทำให้ขาดแรงจูงใจ ได้แก่ เงินเดือนที่ต่ำเกินไป งานที่ขาดความมั่นคง ชีวิตส่วนตัวที่มีปัญหา สถานการณ์การทำงานที่เลวร้าย ขาดสมาธิ สถานภาพที่ถูกลดระดับลง นโยบายที่ผิดพลาดของบริษัท การควบคุมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างบุคคลต่อบุคคล

2. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความเป็นไปได้ที่จะเติบโตด้านส่วนตัว และความรับผิดชอบในงาน

ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ พยายามหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ทำให้ขาดแรงจูงใจ และเสริมปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ เพื่อให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

11 ทิภาพร เยี่ยมวัฒนา. (2536). *การบังคับบัญชาเคล็ดลับความสำเร็จของผู้นำแบบญี่ปุ่น*.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

หนังสือเรื่อง การบังคับบัญชาเคล็ดลับความสำเร็จของผู้นำแบบญี่ปุ่น ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจทิศทางองค์กร รู้สภาพบทบาทและอำนาจในการจัดการและสามารถฝึกฝนเรียนรู้คุณสมบัติที่ดีของผู้นำในการบังคับบัญชาเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งคือ การปลูกปลอบขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ มีวิธีการดังนี้คือ

1. การบังคับบัญชาอย่างราบรื่น มีการวิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจว่าจะทำอะไรบ้าง และถ่ายทอดเจตนารมณ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งสนับสนุนติดตามผลงาน
2. บริหารโดยคำนึงถึงส่วนรวมเป็นหลัก และปลูกกำลังใจของคนในช่วงเวลาคับขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ก้าวที่ละก้าว โดยชี้จุดมุ่งหมายของงาน มอบหมายงาน และอำนาจหน้าที่ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รางวัลเพื่อเสริมกำลังใจ ชี้แนะและสนับสนุนการทำงาน
4. สิ่งสำคัญที่สุดคือ ความสุขุมเยือกเย็น เข้าใจพื้นฐานจิตใจมนุษย์และให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ถึงสถานการณ์ในทุกๆ ด้าน ไม่ใช่เพียงทำตามคำสั่งเท่านั้น เรียนรู้ไปด้วยกัน
5. สนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมโดยจัดการเรื่องราวและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างยุติธรรม

หัวเรื่อง วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

12 วัฒนา พัฒนพงศ์. (2536). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ. พับลิคบิสเนสพริ้นท์.

หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงความสำเร็จในอาชีพถ้ารู้จักฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่ชอบเรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับคนอื่นในการทำงาน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากคนอื่น เพื่อให้พวกเขาช่วยเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น และ เพื่อช่วยให้พวกเขาได้รับความพึงพอใจจากการทำงานของพวกเขา การทำให้ลูกจ้างรักที่จะทำงาน สนุกกับการทำงาน การยอมเป็นผู้สูญเสียเพื่อความสำเร็จหรือการเอาชนะผู้อื่นด้วยความเพียรพยายาม ความมีมนุษยสัมพันธ์ทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน จะเป็นแรงจูงใจอีกอย่างหนึ่ง.

หัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

13 มนูญ ตนะวัฒนา. (2537). *การจูงใจและการทำงานในการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ : อีรพงษ์การพิมพ์.

หนังสือเรื่องการพัฒนาบุคคล ผู้เขียนได้กล่าวถึง การจูงใจและการทำงานซึ่งนักจิตวิทยาได้กล่าวถึง แรงจูงใจประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ประการ ในการทำงานคือแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก จากนั้นยังได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ที่เสนอทฤษฎีอันน่าสนใจเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 กลุ่มคือ

1. ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของอินทรีย์ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ และการนอนหลับ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ได้เน้นถึงความต้องการของบุคคลที่จะจัดระเบียบชีวิตให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มั่นคงซึ่งสัมพันธ์กับการมีอิสระจากการข่มขู่คุกคามที่มีความปลอดภัยในชีวิตของแต่ละบุคคล
3. ความต้องการความรัก (Love needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับคนอื่นด้วยความชื่นชอบและความต้องการสำหรับคนให้ได้มีสถานที่ที่ให้การยอมรับ
4. ความต้องการเป็นบุคคลมีค่า (Esteem Needs) ซึ่งเป็นความต้องการเสถียรภาพอันมั่นคง ความต้องการมีความนับถือในตัวเอง
5. ความต้องการแสดงออกได้ด้วยตัวเองอย่างแท้จริง (Self – Actualization needs) เป็นความต้องการเพื่อให้มีค่าสมบูรณ์ด้วยตัวเอง

หัวเรื่อง แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

- 14 ประชุม โพธิกุล. (2537). *ทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม
หน้า 1 -18.

หนังสือเรื่องทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้เขียนได้ให้ความสำคัญว่า จุดมุ่งเน้นในการบริหารงานของผู้บริหารในปัจจุบัน จะต้องมุ่งเน้นในเรื่องการวางแผน การจัดองค์การ การสร้างแรงจูงใจ และการควบคุม ทักษะเหล่านี้จะต้องเรียนรู้ในการมอบหมายงานให้ถูกหลักการ และต้องมีทักษะในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป้าหมายของงานจะได้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งควบคู่ไปกับการวางแผน บุคลากรจะมีแรงจูงใจมากขึ้นถ้าเขาได้รับมอบอำนาจหน้าที่ตัดสินใจที่ส่งผลต่องาน

หัวเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- 15 บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส พรินติ้ง เฮาส์ .

หนังสือจิตวิทยาองค์การ ผู้เขียนกล่าวถึงเรื่องการจูงใจในองค์การซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาก ผู้เขียนได้ให้ความเห็นว่าเพราะการจูงใจ ทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทฤษฎีการจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยผู้บริหาร ให้ทราบถึงวิธีการที่จะดำเนินการจูงใจพนักงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม และทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

นอกจากนี้ผู้เขียนยังเน้นว่าเทคนิคการจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็มีหลายวิธีด้วยกัน และยังมีเครื่องล่อใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้กระตุ้นพฤติกรรมหรือยับยั้งมิให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ เครื่องล่อใจที่เป็นเงิน และเครื่องล่อใจที่ไม่เป็นเงิน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

หัวเรื่อง เทคนิคการจูงใจ

- 16 สุพัตรา สุภาพ. (2537). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

หนังสือเรื่องเทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่เล่มนี้ ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์ที่จะให้แนวคิดเพื่อให้นักบริหารสมัยใหม่ ได้มีเคล็ดลับให้ได้มีประสิทธิภาพเป็นการปูพื้นด้วยความเข้าใจกับคนรอบข้างที่ทำงานจึงมีเนื้อหาในเรื่องเทคนิคการจูงใจ ซึ่งผู้เขียนได้กล่าวถึงการจูงใจว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอการจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจ ในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้อง การแก้ไขปัญหามิถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้ว ขวัญและกำลังใจก็จะลดลงด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องหมั่นตรวจสอบอยู่เสมอในเรื่องการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานให้ตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

หัวข้อเรื่อง เทคนิคการจูงใจ

- 17 สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : นานาอักษรการพิมพ์.

หนังสือเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ ผู้เขียนกล่าวถึง การดำเนินกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจและการให้รางวัล โดยมีตัวอย่างการจูงใจให้พนักงานผูกพันต่อการทำงานให้สำเร็จของหลาย ๆ บริษัท นอกจากนี้การสร้างวัฒนธรรม องค์การที่สนับสนุนกลยุทธ์ก็ยังมี ความสำคัญโดยการใช้หลักของวัฒนธรรมคือ ปรัชญา ทศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมร่วมขององค์การ

หัวข้อเรื่อง 1. การสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัล

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

18 Scan R. Spitzer. (1995). *SuperMotivation*. New York : AMACOM.

หนังสือเรื่อง SuperMotivation ผู้เขียนได้กล่าวถึง ปัจจัยความต้องการทั้ง 8 ประการ ที่มีผล และทำให้เกิดแรงจูงใจต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ เพื่อชีวิตที่มีความสุขและเพื่อความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นๆ
2. ความต้องการในการเป็นเจ้าของ การที่เราได้เป็นเจ้าของหรือเป็นหัวหน้าในเรื่องการรับผิดชอบงานหนึ่งงานใด ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกว่ามีคุณค่าซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมากเพราะเขารู้สึกว่างานนั้น ๆ เป็นของเขาเอง เขาจึงต้องทำให้ดีที่สุด
3. ความต้องการในด้านกำลังและอำนาจ ความต้องการในเรื่องของอำนาจที่มีอยู่ในตัวทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่จะคิดว่า “ทำไมจะต้องขออนุญาตในการทำหรือตัดสินใจในทุก ๆ อย่าง ?” เพราะฉะนั้นการกระจายอำนาจในองค์กร การรับฟังและความเชื่อใจเป็นสิ่งสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก
4. ปัจจัยในเรื่องของการทำงานเป็นกลุ่มและการอยู่ร่วมกันในสังคม ทีมงานที่ดีและสิ่งแวดล้อมที่ดีมีส่วนช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ เพราะเกิดความสุขในการทำงาน
5. ความต้องการในเรื่องของความท้าทายในงาน ความต้องการในด้านความท้าทาย เป็นองค์ประกอบที่มีมากที่สุดในตัวของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนแสวงหาความท้าทายในชีวิต และความท้าทายนี้เองที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำหลายสิ่งหลายอย่างขึ้น
6. ความต้องการในด้านความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน และยังเป็นสิ่งที่ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนต้องการ
7. ปัจจัยในด้านการยอมรับในสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการในด้านการยอมรับในสังคมและเกียรติยศชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง มนุษย์ทุกคนแสวงหาเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับในสังคม และเสียงตอบรับในทางบวกอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน
8. ความต้องการและการแสวงหาความหมายของชีวิตและเหตุผลของการมีชีวิต ทุกคนย่อมมีจุดมุ่งหมายในการกระทำสิ่งต่างๆ ในแต่ละภารกิจและหน้าที่ที่ต้องทำจะต้องมีจุดมุ่งหมายในตัวเอง และเพื่อที่จะทำให้ไปถึงจุดมุ่งหมายและเหตุผลของการทำสิ่งนั้นๆ มนุษย์จึงมีแรงกระตุ้นแรงจูงใจในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อเหตุผลของแต่ละบุคคล

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

- 19 ไมตรี ทองประวัติ และเสถียรภาพ พันธุไพโรจน์. (2539). *ทำอย่างไรจึงจะเป็นหัวหน้างานที่ลูกน้องยอมรับและบริษัทยอมรับความไว้วางใจ*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด.

หนังสือเรื่อง *ทำอย่างไรจึงจะเป็นหัวหน้างานที่ลูกน้องยอมรับและบริษัทยอมรับความไว้วางใจ* ผู้เขียนได้กล่าวถึง เรื่องการจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ทั่วไป การจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจะเป็นเครื่องมือดึงดูดความรู้สึกและจิตใจมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรหรือหน่วยงานที่ทำงานอยู่ และได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ ได้แก่ ทฤษฎีของเทย์เลอร์ ทฤษฎีของมาสโลว์ และทฤษฎีของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎีของเทย์เลอร์ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า คนที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับคนที่มีผลผลิตต่ำ คนที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาเองทันที จึงได้ให้ข้อเสนอแนะระบบการให้ผลตอบแทนตามผลผลิต ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ ให้มีแรงคิดในการจูงใจว่าเริ่มที่ความต้องการของบุคคล จะทำให้เกิดแรงผลักดันให้พฤติกรรมนั้นดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่คนต้องการ และทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ แบ่งความต้องการทางใจของคนเราได้ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการยอมรับ ซึ่งในการบริหารที่จะให้ได้ผลงานที่ดีจากบุคคลนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคคลรวมรายได้ที่เป็นตัวเงิน และรายได้ทางจิตใจด้วย

หัวเรื่อง ทฤษฎีแรงจูงใจ

- 20 Watt Weinstein. (1996). *บริหารงานแบบสนุกสนาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หนังสือเรื่อง *บริหารงานแบบสนุกสนาน* ผู้เขียนได้เสนอแนวคิดในการบริหารงานแบบสนุกสนาน ที่เป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพโดยไม่เบื่อหน่าย โดยอยู่ในแนวทางที่ว่าทำอย่างไรให้เพื่อนร่วมงานมีแต่เสียงหัวเราะ รอยยิ้มและความจริงใจ มีสุขภาพจิตดีและมีอารมณ์ขัน นอกจากนี้ยังพูดถึงการสร้างทีม การตอบแทนรางวัลให้เกิดความสนุกสนานและเพิ่มคุณค่าให้แก่ของรางวัล ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและยังจะได้ทีมงานเพิ่มขึ้นอีก เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

- 21 สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์. (2540). *สร้างลูกน้อง ให้ได้ผลงานสูงสุด*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

หนังสือเรื่องสร้างลูกน้อง ให้ได้ผลงานสูงสุด ผู้เขียนกล่าวถึง “คน” ซึ่งเปรียบเสมือนดาบสองคม คือ อาจจะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของทีมผู้บริหารในองค์การนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยเฉพาะการฝึกอบรมบุคลากร และควรจัดให้มีเวลาว่างเพื่อสัมภาษณ์พนักงาน และประเมินว่าพนักงานแต่ละคนจำเป็นต้องพัฒนาในด้านใดบ้าง และจัดอบรมเพื่อฝึกทักษะเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้พนักงานมีความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน และแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้มีส่วนช่วยเหลือให้พนักงานได้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

หัวเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- 22 Dayle M. Smith. (1997). *Motivating People*. Hong Kong : Barron's Educational Series, Inc.

หนังสือเรื่อง *Motivating People* ผู้เขียนได้กล่าวถึงการจูงใจโดยใช้ปัจจัยในด้านความต้องการในตัวของผู้คนที่สำคัญคือ 1.) ผู้จูงใจควรจะดูว่าบุคลากรนั้นต้องการอะไร 2.) ความต้องการเหล่านั้นอาจจะมาจากการสำรวจการรับฟังจากบุคลากร 3.) เราควรจะสนองความต้องการของบุคลากรระดับล่างก่อน แล้วจึงค่อยไล่ระดับขึ้นบน 4.) ความต้องการของผู้บริหารอาจจะต่างจากความต้องการของพนักงาน

การจูงใจโดยการคาดหวังเป็นเรื่องที่ 1.) บุคลากรจะไม่ทุ่มเทในงานที่เขาคิดว่าน่าจะทำได้ 2.) ความทุ่มเทจะหมดไปเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จแล้ว 3.) แรงจูงใจสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรเห็นคุณค่าของรางวัลที่ตั้งไว้และพยายามจะไขว่คว้า

การจูงใจโดยความเสมอภาคมีสาระสำคัญคือ 1.) ผู้บริหารต้องรู้ว่าหน้าที่ งาน หรือตำแหน่งอะไรที่บุคลากรจะเอามาใช้ในการเปรียบเทียบเงินเดือน 2.) ผู้บริหารต้องสร้างโครงสร้างการบริหารที่ดีเพื่อป้องกันการเปรียบเทียบด้านเงินเดือน 3.) ผู้บริหารต้องรู้จักเก็บข้อมูลบางอย่าง เช่น เรื่องเงินๆ

ทองๆ เพื่อป้องกันปัญหาการเปรียบเทียบ 4.) ผู้บริหารสามารถใช้รางวัลพิเศษเพื่อลดปัญหาการเปรียบเทียบเงินเดือน

การจูงใจโดยความพึงพอใจในงานมีประเด็นสำคัญคือ 1.) ผู้บริหารควรสังเกตว่าบุคลากรบางกลุ่มอาจขยันขึ้นเพื่อเรียกร้องบางอย่าง 2.) สิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีทำให้งานไม่เดิน 3.) สภาพแวดล้อมที่ดีสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 4.) ผู้บริหารไม่ควรบังคับบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มันจะไม่เกิดผล

การจูงใจโดยการจัดการเป็นเรื่องที่ 1.) ผู้บริหารควรถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาขององค์กร 2.) ผู้บริหารควรกระตุ้นเรื่องการประเมินตนเอง 3.) ผู้บริหารควรยอมรับกับแนวความคิดใหม่ๆ 4.) บุคลากรควรได้รับความเชื่อถือ 5.) บุคลากรควรมีอิสระในการพัฒนาทักษะของตนเอง 6.) บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการประเมินงานที่ทำ

ส่วนการจูงใจโดยการมีส่วนร่วม 1.) ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่และความรู้สึกของพวกเขา 2.) ผู้บริหารควรพร้อมที่จะตอบโต้กับข้อมูลที่เป็นเท็จที่ทำให้เกิดปัญหา 3.) ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างการบริหารเพื่อป้องกันการแตกแยกของการทำงานร่วมกัน

สำหรับการจูงใจโดยความรู้สึก 1.) ผู้บริหารควรคิดว่าบุคลากรทุกคนดีเหมือนกัน 2.) ผู้บริหารควรตัดสินคนที่ผลงานไม่ใช่เรื่องส่วนตัว 3.) ควรให้รางวัลกับทุกคนเท่าเทียมกัน

- หัวข้อ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ
2. วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

23 พูนศรี สงวนชีพ. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หนังสือเรื่องการบริหารงานบุคคล ผู้แต่งได้กล่าวถึงเรื่องแรงจูงใจ (Motivation) ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารต้องมีความเอาใจใส่ดูแลเสมอการจูงใจนั้นมี 2 วิธี คือ

การจูงใจแบบนิเสธไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการบริหารงาน เพราะเป็นการจูงใจแบบบังคับขู่เข็ญ จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำลง

การจูงใจแบบปฏิบัติงานเป็นการจูงใจที่ผู้บริหารต้องศึกษาถึงปัจจัยที่จะนำมาปรับปรุงในการบริหารงานให้ดีขึ้น และจะต้องเลือกสรรการจูงใจที่จะนำมาใช้ในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นด้วย ถ้าการแก้ไขปรับปรุงไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายแล้วยังทำให้แรงจูงใจเสื่อมลงด้วย ฉะนั้นผู้บริหารงานจะต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

24 วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2541). *ยอดหัวหน้านงาน*. กรุงเทพมหานคร : ทีพีเอ พลัมบลิชซิ่ง.

หนังสือเรื่อง ยอดหัวหน้านงาน ผู้เขียนได้กล่าวถึง การพัฒนาขีดความสามารถในด้านการบริหาร และการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดีขึ้น โดยต้องรู้จักการวางแผน มีการจัดองค์กรที่เหมาะสม รู้จักวิธีจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องรู้จักวิธีการควบคุมการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศที่น่าทำงาน คือ ต้องยึดหลักการสนุกและได้งาน สำหรับวิธี จูงใจวิธีหนึ่ง คือ “การชมเชย” คำชมเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพลัง กระตุ้นการทำงาน ส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมได้ตรงตามกำหนด เทคนิคการชมเชยมีข้อควรคำนึงถึง 3 ประการ ดังนี้

1. การชมเชยอย่างจริงใจ อย่าชมด้วยการพูดที่เล่นที่จริง ควรชมเชยในผลงานนั้นต่อหน้า โดยตรงกับผู้ที่ทำผลงานนั้น

2. การใช้การเยินยอ คำชมกับงานที่ไม่สมควรได้รับ ผู้รับคำชมจะรู้สึกว่าเป็นการเสแสร้ง

3. การหลีกเลี่ยงคำฟุ่มเฟือย ไม่ควรชักแม่น้ำทั้งห้าก่อนพูดชม ให้ใช้คำชมที่ง่าย ๆ

ธรรมดาๆ คนทำดีมีผลงาน ต้องชม ให้กำลังใจและให้คุณค่าคนทำงาน

หัวเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

25 วาสนา สิงห์โกวิท. (2541). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .

หนังสือเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล ผู้เขียนได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่ามีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมในการช่วยรักษาระดับความตั้งใจให้มุ่งเฉพาะอยู่ที่การอบรม และเป็นตัวเสริมแรงว่าได้เรียนรู้อะไรในการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมจะมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมจะนำมาซึ่งผลได้ที่มีค่า เป็นความเชื่อของผู้เข้ารับการอบรมว่าความสมบูรณ์ของโปรแกรมที่ประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งผลได้ จะมีค่านิยมส่วนตัวที่ดีขึ้น เช่นได้รับคำชมเชย ได้เลื่อนขั้นได้เงินเดือนมากขึ้น โอกาสที่จะเป็นไปตามที่ได้มีความเชื่อนั้นต้องมีการจูงใจที่จะเรียนรู้สูง

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

26 สมใจ ลักษณะ. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา .

หนังสือเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ในบทที่ 4 ผู้เขียนได้ให้ข้อคิดแก่ผู้บริหารว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันในความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกและความต้องการ มีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกัน ความต้องการของบุคคลเป็นต้น

เหตุสำคัญของการจูงใจให้บุคคลทำพฤติกรรมไปในแนวทางเดียวกัน คือปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับเรื่องความต้องการและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจต่างๆ เป็นต้น ทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ แมคเคลแลนด์ และเฮิร์ชบอร์ก ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ ความต้องการทางกาย ทางจิตใจ และ ทางสังคม ที่เป็นต้นเหตุสำคัญ ความต้องการใด ๆ ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่จะมาตอบสนองแล้วก็จะทำให้เกิดความพอใจ ความต้องการใดที่ยังเหลืออยู่ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะผลักดันให้ทำพฤติกรรมเพื่อการสนองความต้องการต่อไป องค์การสามารถใช้ประโยชน์ที่จัดสภาพงานและผลตอบแทนจากการทำงานให้มุ่งสนองความต้องการต่างๆ เพื่อดึงดูดให้มนุษย์พอใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์การ และทำพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่สนองความต้องการของตน ก็จะทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

หัวเรื่อง แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

27 Anne Bruce and James S. Pepitone. (1999). *Motivating Employees*. New York : The McGraw-Hill Companies.

หนังสือเรื่อง *Motivating Employees* ผู้เขียนได้กล่าวถึงเรื่องแรงจูงใจว่าคืองานภายในด้านจิตใจ แรงจูงใจเกิดจากภายใน ลองนึกถึงประสบการณ์ของตนเองแล้วถามตัวเองว่า เคยที่จะรู้สึกสบายใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ เคยรู้สึกว่างานที่ทำยากมาก แต่ก็รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำ จริงๆ แล้วความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการมีเป้าหมายในงานที่ได้ทำ ทำให้เกิดแรงจูงใจภายในขึ้น

องค์ประกอบของแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายใน มาจากปัจจัยทางด้านความสนใจส่วนตัว ความต้องการและการเติมเต็มสิ่งต่าง ๆ ให้กับชีวิต แรงจูงใจที่เกิดขึ้น

ภายนอก มากกว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อจิตใจ ความต้องการส่วนตัว ความจำเป็น และพฤติกรรมทางด้านนิสัย เช่นรางวัล การยกย่องและชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น การจูงใจที่ดีต้องทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของงาน รวมทั้งตัวของบุคลากรเองจะต้องรู้สึกกว่าตนเองมีส่วนรับผิดชอบต่อผลของงานต่าง ๆ ให้บุคลากรรู้สึกกว่าตนเองเป็นเจ้านายของงานนั้นๆ ต้องคิดแบบผู้บริหารจึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นด้วยตนเองได้

หัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

28 สุนันทา วัฒนาคงทอง. (2542). *เทคนิคการจัดการคนในองค์กร*. กรุงเทพฯ : เออาร์อินฟอร์เมชัน แอนด์ พับลิเคชัน จำกัด.

หนังสือเรื่องเทคนิคการจัดการคนในองค์กร เป็นหนังสือที่อาร์เธอร์อาร์เพลล์ เป็นผู้แต่งและแปลเรียบเรียงโดย สุนันทา วัฒนาคงทอง เป็นหนังสือที่กล่าวถึงแรงจูงใจ เช่น การจูงใจทีมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบทที่ 14 มีเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องการทำความรู้จักกับสมาชิกทีมงาน การยอมรับทีมงานในฐานะพลังที่สามารถได้รับการกระตุ้นได้ การเปลี่ยนจากเจ้านายมาเป็นทีมงาน และการเรียนรู้ว่าวิธีนำ เมื่อคุณไม่ได้ทำงานแบบทีม นอกจากนั้นเนื้อหาเรื่องการเข้าใจว่าเงินเป็นสิ่งจูงใจได้เมื่อใดและไม่ได้เมื่อใด ในบทที่ 15 ทำให้ทราบว่าเมื่อใดเงินเป็นเหมือนบัตรบันทึกคะแนน การวินิจฉัยว่าผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งจูงใจ (Motivators) หรือเป็นสิ่งสนองความพอใจ (Satisfiers) และเป็น การเชื่อมโยงเงินกับการปฏิบัติงาน สำหรับเนื้อหาเรื่องการให้การยอมรับและคำชมเชย สิ่งจูงใจที่ได้ผลในบทที่ 16 ทำให้เข้าใจว่าบุคคลคือบุคคล มิใช่ฟันเฟืองในเครื่องจักร การให้การยอมรับในความสำเร็จและการชมเชยให้ได้ผล การชมเชยเป็นลายลักษณ์อักษร และการเคารพในความสำเร็จของทีมงาน

เนื้อหาต่างๆ ผู้เขียนสรุปประเด็นสำคัญในเรื่องแรงจูงใจว่า 1. การจูงใจหมายถึง การทำให้เกิดการเคลื่อนไหว เกิดการเคลื่อนที่ในสิ่งใดก็ตามที่คุณใช้ความพยายามในการดำเนินการอยู่ 2. เงินสามารถจูงใจบุคคลได้จนถึงระดับที่บุคคลนั้นตั้งไว้ แต่ไม่สามารถจูงใจได้หลังจากนั้น 3. การให้โบนัสสำหรับความสามารถในการผลิตร่วมกับปัจจัยจูงใจอื่นๆ เป็นสิ่งที่มีประสิทธิผลกว่าการให้เงินโบนัสเพียงอย่างเดียว 4. ความก้าวหน้าเป็นสิ่งจูงใจที่พิเศษสำหรับคนที่แสวงหามัน 5. สิ่งจูงใจที่ดีที่สุด คือการเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้บุคคลสามารถได้รับความพอใจอย่างแท้จริงจากงานนั้น

หัวข้อเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

29 พรเทพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

หนังสือเรื่อง ภาวะผู้นำและการจูงใจผู้เขียนได้เขียนถึงเรื่องการจูงใจว่า ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานในองค์การมากมาย นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนเป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ ฯลฯ จึงเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารนั้นมีมากมาย แต่ที่สำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องเกี่ยวข้องก็คือ การชักจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีกัน เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการทำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

บุคคลในองค์การบางคนทำงานได้อย่างขยันขันแข็งผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยช้า ล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัยทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกสรุปได้ว่า เป็นผลมาจากแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น

หัวข้อเรื่อง สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

30 S. Alexander Haslam. (2001). *Psychology in Organizations* . Great Britain : SAGE Publications Inc.

หนังสือเรื่องแรงจูงใจกับการยอมรับของ S. Alexander Haslam เล่มนี้ ในบทที่ 4 ได้กล่าวเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า ในตัวของแต่ละคนจะมีแรงจูงใจเกิดขึ้นเพื่อกระตุ้นให้ทำในสิ่งต่างๆ ที่แต่ละคนต้องการ แรงกระตุ้นเหล่านี้เกิดจากปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น ความต้องการในด้านความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่และในงานที่ได้รับผิดชอบ หรือมีส่วนร่วมจะส่งผลต่อสิ่งต่างๆ ที่จะตามมาเช่น ความต้องการในด้านความมั่นคงในตัวเอง การเจริญเติบโตของตัวเอง และการพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ ที่ตนมีอยู่

แรงจูงใจเกิดขึ้นได้ทั้งกับตนเองและผู้อื่น มีผลต่อตนเองและสิ่งรอบตัว ปัจจัยที่ดีส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่ดีตามมา ทั้งในด้านของสังคม การยอมรับ และจุดมุ่งหมายของตนเองสิ่งสำคัญคือการค้นหาความหมายของตนเอง และการมีชีวิตอยู่ในมุมมองของตน แรงจูงใจจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้เราไปสู่สิ่งที่เราหวัง หรือประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรากำลังปฏิบัติอยู่

หัวข้อเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

31 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2001). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

หนังสือเรื่องจิตวิทยาการบริหารงานบุคคลเล่มนี้มี 22 บทและในบทที่ 10 ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานโดยมีเนื้อหาสาระสรุปได้ว่า การทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายนอกได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน เป็นต้น เศรษฐกิจเป็นคำตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว ฐานะทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคมก็ทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น

ปัจจัยภายในได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่าเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้นภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีอิสระในการทำงาน ความสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงานด้วย

- หัวข้อเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ
2. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

32 Andrew J. Dubrin. (2002). *Fundamentals of Organizational Behavior*. United States of America : Thomson Learning.

หนังสือเรื่อง องค์ประกอบของความประพฤติน้องค์กร ผู้เขียนได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์หลักในการเสริมสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือการเพิ่มความท้าทายในงานและการเพิ่มความรับผิดชอบต่องานที่เขาได้รับมอบหมายให้ทำ ในเมื่อชิ้นงานมีความหลากหลายในตัวเองแรงจูงใจที่ทำให้อยากจะทำก็จะเกิดขึ้น ความหลากหลายในชิ้นงานควรประกอบไปด้วย ลูกค้ำสัมพันธ์ การทำงานภายในเวลาที่กำหนด การเรียนรู้ใหม่ การควบคุมค่าใช้จ่าย การจัดการกับทรัพยากรที่มีจำกัด ประสบการณ์แบบใหม่ๆ เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นจึงควรทำอย่างรอบคอบ เราควรรู้ถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สิ่งกระตุ้นให้พวกเขา

ที่จะทำงาน สิ่งที่เป็นปัญหาในการทำงานและแนวทางในการพัฒนาให้ดีขึ้น การมีส่วน
รื้อชื่อเสียงเกียรติยศ และเริ่มรางวัลใจ เงิน, ตำแหน่ง ก็มีในด้านแรงจูงใจในการ
เช่นกัน

การกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคการให้รางวัลนั้นควร
เลือกรางวัลและบทลงโทษที่เหมาะสมที่จะสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เต็ม
ๆ จัดตารางในการให้รางวัลและบทลงโทษที่แน่นอน เวลาให้จริง ๆ และเวลาลงโทษก็
เพื่อให้ทุกคนได้เห็นว่ามันไม่ใช่เป็นเพียงคำพูด เปลี่ยนแปลงรางวัลและบทลงโทษใน
ห็นสมควรเพื่อไม่ให้เกิดความเคยชินและความเบื่อหน่าย

เมื่อใครทำความดีหรือประสบความสำเร็จ เราควรประกาศชื่อเสียงเกียรติยศของคนนั้นให้
ผู้อื่นได้รับรู้ การยอมรับในสังคมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากรเป็นอย่าง
มาก ความภาคภูมิใจมีส่วนช่วยในการที่แปลงเป็นพลังงาน และแปลงเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ดี
ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

5. ต้องระวังการใช้เงินในการจูงใจ แม้ว่าเงินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน แต่ถ้าให้มากๆ
อาจจะสร้างปัญหาได้เพราะลูกน้องอาจจะต้องการในเรื่องของปริมาณของเงินมาก เกิดการ
เปรียบเทียบ และในท้ายสุดถ้าไม่ให้เงินงานอาจจะชะงักได้

6. เมื่อจะใช้อะไรจูงใจบุคลากรควรเลือกตามความเหมาะสมของเหตุการณ์ โอกาส เพื่อให้
เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หัวเรื่อง 1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

33 Philip Whiteley. (2002). *Motivation*. Great Britain : Capstone Publishing.

หนังสือเรื่อง *Motivation* ผู้เขียนได้กล่าวเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า ทุกคนเป็นมนุษย์ตั้งแต่
ผู้บริหารจนถึงบุคลากรทั่วไป จากการค้นคว้า สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ
การปฏิบัติงาน ผู้มีความคิดใหม่กำลังแทรกตัวไปตามองค์กรและความจำเป็นของมนุษย์เพื่อสร้าง
ศตวรรษใหม่ที่มีค่าต่อการเรียนรู้เชิงจิตวิทยา

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญแต่อธิบายยาก แรงจูงใจปรากฏขึ้นในที่ที่ไม่มีใครคาดคิด และอาจ
หายไปในบางที่เช่นกัน แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการที่ทำงาน เพราะว่าทุกคนเป็นผู้สมัครใจที่จะ

ทำงานที่นั่น ความหมายของแรงจูงใจและการเรียนรู้สู่ธรรมชาติของแรงจูงใจจะต้องถูกนำมาใช้ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สัมผัสแต่ต้องไม่ได้

แรงจูงใจเป็นเสมือนคุณภาพที่ไม่สามารถอธิบายได้ แต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญแม้ในสภาพการทำงานที่เคร่งครัด แรงจูงใจอธิบายว่าทำไม ถ้า และทำงานได้อย่างไร สามารถเป็นส่วนประกอบที่แข็งแกร่งที่จะควบคุมความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานร่วมกันได้ จากการค้นคว้าสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีส่วนของผลกระทบระหว่างความสำเร็จของงานและการปฏิบัติงานของลูกน้อง ความหมายของแรงจูงใจได้ถูกกำหนดขึ้น และเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาเพื่อการค้นคว้า ทั้งๆที่วิทยาศาสตร์ก็ก้าวไกลแต่แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ซับซ้อนและยากที่จะเข้าใจ

องค์การที่ดีที่สุดพยายามค้นหาเป้าหมายของตนเอง ความต้องการของทีมงานแต่ละคน และเชื่อมความสัมพันธ์นั้น ธรรมชาติของแรงจูงใจคือ สามารถเป็นไปได้หลายทางขึ้นอยู่กับความรู้สึกและวิธีการที่จะจัดการกับมัน

สิบขั้นตอนที่จะทำให้แรงจูงใจได้ผล 1.) ทีมปฏิบัติงานควรจะเป็นทีมงานที่พร้อมและดีที่สุด 2.) มีวัฒนธรรมที่ดีสม่ำเสมอและอย่าพูดจาเหลวไหล 3.) จ่ายตรงเวลา คำนึงถึงรางวัลต่างๆ ด้วย 4.) อย่ามองข้ามสิ่งเล็กน้อยใกล้ตัว 5.) บุคลากรทุกคนไม่โกง 6.) อย่าลืมแรงจูงใจแม้เวลาที่องค์การกำลังแย 7.) เอาใจใส่บุคลากรทุกคน ใส่ใจในรายละเอียด 8.) องค์การคือสังคมสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่ง 9.) ทุกสิ่งสามารถที่จะดีขึ้นหรือแย่ลงได้ 10.) แสดงความคิดเห็น ซื่อสัตย์ และอย่าชี้เหนียวที่จะกล่าวสรรเสริญ

ขั้นตอนต่างๆ ที่จะทำให้แรงจูงใจในองค์การดีขึ้น ควรจะถูกบรรจุไว้ในปรัชญาและเป้าหมายของการดำเนินงาน ข้อตกลงและกฎต่างๆ สามารถมีผลกระทบต่อแรงจูงใจได้ เพราะฉะนั้นควรที่จะให้ความสำคัญกับมัน การเจรจาที่จริงใจและซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่สำคัญมากในองค์การทุกองค์การ เพราะการเข้าใจผิดจะทำให้แรงจูงใจลดลง เพราะถ้าไม่จริงใจกันแล้ว แต่ละคนจะรู้สึกกระแวงและรู้สึกแยต่อการทำงานในที่นั้นๆ การจูงใจและให้กำลังใจพนักงานเป็นสิ่งที่พิเศษโดยเฉพาะในเวลาที่ยากลำบาก สถานการณ์คับขัน รายละเอียดปลีกย่อยในตัวบุคลากรแต่ละคนอาจจะช่วยให้เลือกสายงานที่เหมาะสมได้ บุคลากรแต่ละคนอยากจะได้ยินความคิดเห็นที่ถูกต้องตรงประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขา

หัวเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

34 สมิหรา จิตตลดากร. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : แสงเทียนการพิมพ์.

หนังสือเรื่องทฤษฎีองค์การ เป็นหนังสือที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ ทฤษฎีองค์การโดยจำแนกกลุ่มทฤษฎีใหม่ให้สอดคล้องกับวิวัฒนาการของทฤษฎีองค์การในยุคสังคมข่าวสารและระบบสื่อสารที่ก้าวไป โดยนำทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์และทฤษฎีกระบวนการจูงใจมานำเสนอแนวคิด เช่นทฤษฎีของ Victor H. Vroom, ทฤษฎี Staey Aoloms , ทฤษฎี Edward E Lowler and Lyman W.Porter. ทฤษฎีพัฒนาการด้านบุคลิกภาพของ Chris Argyris เป็นต้น การสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานอยู่ที่การให้ค่าต่อตัวบุคคล การส่งเสริมให้คนได้เห็นคุณค่าในตัวเอง โดยผ่านกระบวนการรับรู้ หรือการสร้างความรู้สึกที่ดีต่องาน โดยใช้แรงจูงใจซึ่งจะเป็นหลักการในเรื่องความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์การด้วย

- หัวเรื่อง 1. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
- 3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

35 Alexander Hiam. (2003). *Motivational Management*. New York : AMACOM.

หนังสือเรื่อง Motivational Management เป็นหนังสือที่กล่าวถึงเรื่องแรงจูงใจโดยสรุปได้ว่า นอกจากที่จะแบ่งแยกงานให้กับบุคลากรโดยการให้ข้อมูลที่จำเป็น รวมถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติในการทำงานแล้ว การสนทนาที่เป็นกันเองและจริงใจกับบุคลากรจะส่งผลกระทบกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความสามารถที่เต็มที่ออกมาในงานที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคลากรส่งผลต่องานที่ออกมา ดังนั้นการสร้างความรู้สึกที่ดีกับบุคลากรมีส่วนสำคัญมาก แม้จะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อย แต่สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

รางวัลและเกียรติยศเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคาดหวังและความทุ่มเทในการทำงาน แต่ทั้งนี้ผู้บริหารควรจัดสรรรางวัลที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์และในแต่ละงาน เพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาในส่วนของเปรียบเทียบความอิจฉาริษยา และปัญหาอื่นๆ

- หัวเรื่อง การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

36 Donna Deepross. (2004). *Smart Things to know about Motivation*. Oxford :
CapstonePublishing Limited.

หนังสือเรื่อง Smart Things to know about Motivation เป็นหนังสือที่กล่าวถึง การจูงใจอย่างชาญฉลาด ผู้เขียนแบ่งเนื้อหาเป็น 2 ตอนคือ ตอนแรกกล่าวถึงว่าทำไมแรงจูงใจจึงมีความสำคัญ ตอนที่2กล่าวถึงการมีความสุขที่ได้มาทำงานโดยผู้เขียนได้อธิบายถึง การบริหารแบบเก่า โดยผู้บริหารเป็นคนสั่งให้บุคลากรทำตามคำสั่ง และถ้าบุคลากรจะทำอะไรต้องขออนุญาตก่อน จะไม่ได้ผลกับสภาพแวดล้อมในที่ที่บุคลากรต้องการที่จะมีความคิดเป็นของตนเอง มีส่วนร่วมในด้านความคิดและการแก้ปัญหาต่าง ๆ

แรงจูงใจภายในมาจากความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ แรงจูงใจภายนอกเกิดจากรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับในสังคม Abraham Maslow ผู้นำทางด้านทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ กล่าวไว้ว่าความต้องการของมนุษย์โดยเฉพาะเป้าหมายที่ยังทำได้ไม่สำเร็จทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวเอง Frederick Herzberg ผู้นำด้านทฤษฎีของแรงจูงใจกล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากเป้าหมายของงาน และบทบาทหน้าที่ในส่วนของเนื้อหาของงานนั้น ๆ การรักษาการแสดงผลงานที่ดีที่สุดของพนักงานคือการทำให้อื่นได้รับรู้ถึงผลงานของคน ๆ นั้น ผู้บริหารสามารถจูงใจบุคลากรโดยการตั้งเป้าหมายระยะยาวในเรื่องของการประสบความสำเร็จขององค์กรและความหวังในตำแหน่งที่ดีขึ้นในอนาคตของพวกเขา

การไว้ใจให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่มอบหมายให้นั้น ทำให้เกิดความท้าทายและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งพวกเขายังสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ด้วยตัวเองอีกด้วย สิ่งจูงใจที่ดีที่สุดคือการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรรู้สึกว่าจะมาทำงานอย่างมีความสุขมากกว่านอนอยู่บ้าน ทุกคนมาทำงานเพื่อเอาเงินมาซื้อความสะดวกสบายต่างๆ ที่ตนต้องการ การจ่ายเงินเพื่อจูงใจสามารถกระตุ้นการทำงานได้ในระยะสั้นๆ แต่ถ้าใช้ในระยะยาวการต่อรองเรื่องเงินจะเกิดขึ้น การจ่ายเงินที่ไม่เพียงพอหรือไม่ยุติธรรมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร และยังสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติตามได้

- หัวเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

บรรณนิทัศน์งานวิจัย

- 01 สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2530). ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และระดับเงินได้รายเดือนที่มีต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสังคมและสันทนาการ ด้านความสะอาดสวยงาม และด้านการศึกษา ในมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิต ความเบี่ยงเบี่ยงมาตรฐาน อัตราส่วนค่าวิกฤต t และอัตราส่วนค่าวิกฤต F

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านในระดับปานกลาง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในต่างวิทยาเขตกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตภูมิภาค มีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตส่วนกลาง ในสวัสดิการทุกด้าน บุคลากรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยกลุ่มลูกจ้าง มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มข้าราชการและกลุ่มอาจารย์ในสวัสดิการทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอาจารย์กับกลุ่มข้าราชการ พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หัวเรื่อง สภาพเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการทำงาน

- 02 นันทวรรณ แก้วเยี่ยม. (2531). ความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์และนิสิตที่มีต่อการจัดกิจกรรมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารอาจารย์นิสิตผู้บริหาร อาจารย์และนิสิตระหว่างวิทยาเขตมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของนิสิตด้านกีฬา ด้านศิลปวัฒนธรรม และด้านบำเพ็ญประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจารย์ที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านกิจกรรมนิสิต และนิสิตที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านกิจกรรมนิสิตพบว่ามีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมของนิสิตด้านบำเพ็ญประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

หัวเรื่อง สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 03 โชคดี รักทอง (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญาโท. กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุและอุปสรรคในการทำงานตามทฤษฎีการจูงใจ – สุขอนามัยของเฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งแบ่งออกเป็นสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน กับปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

- 04 ลีวรรณ คุงมิใจสกุล. (2532). ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริหาร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายใน ด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ห้าด้านคือ สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย และสวัสดิการด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งสังกัดเจ็ดคณะและสี่สำนัก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2531 จำนวน 316 คน ตามตัวแปร สถานภาพ ขนาดครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ คือคะแนน ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ $t - test$ และ $F - test$ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของ นิวแมน-คูลส์

ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

- 1.ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านนั้นบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้างบรายได้ และผู้บริหาร กับที่มีครอบครัวขนาดเล็ก และครอบครัวขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน
- 3.ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4.ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอัตราเงินเดือนน้อย เงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หัวข้อเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

05 มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. (2533). *ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษา เพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศ ศ ข.) ในเขตภาคเหนือ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งความมุ่งหมายเป็น 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนเขตภูเขา (ศศข.) โดยจำแนกขวัญในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ

- (1) รายได้และสวัสดิการ
- (2) ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้า
- (3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร
- (4) ความรู้สึกเป็นสมาชิก
- (5) ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร
- (6) สภาพการปฏิบัติงาน
- (7) ความพึงพอใจในการทำงาน และ
- (8) สถานภาพและการได้รับการยอมรับ

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของครู โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระซึ่งเป็นคุณลักษณะของครู ซึ่งได้แก่ เพศ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน พื้นเพเดิมของครู และลักษณะโครงการ

ระดับขวัญในการทำงานของครู โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขาเป็นหลายด้าน พบว่ามีเพียงด้านเดียวคือ ด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ เกี่ยวกับเรื่องนี้ผู้วิจัยเห็นว่าจะเป็นเรื่องธรรมดา ไม่ว่าในองค์การใดและไม่ว่าจะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีสวัสดิการดีเพียงใดก็ตาม ความรู้สึกของผู้ทำงานโดยทั่วไปก็จะรู้สึกว่าไม่เพียงพอและอยากได้เพิ่มถ้าเป็นไปได้ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ว่ารายได้และสวัสดิการนั้นเหมาะสมกับงานที่ทำหรือเหมาะสมกับวุฒิหรือไม่

หัวข้อเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 06 Riordan, Barbara Jean. (1989). *The Relationship of teacher internal work motivation, Principal Leadership style and cognitive Achievement in Elementary schools*.<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/8808106>.

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจภายในของครู รูปแบบความเป็นผู้นำของครูใหญ่และการยอมรับในโรงเรียนอนุบาล โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู รูปแบบผู้นำของครูใหญ่ และการยอมรับของนักเรียนข้อมูลทั่วไป เช่น ประสิทธิภาพทางการศึกษาของครู จำนวนปีในการสอนระดับการศึกษาของครูด้วยเช่นกัน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือจากโรงเรียน 25 แห่งในแถบชนบทตะวันออกเฉียงใต้ กรอกแบบสำรวจวิเคราะห์งาน แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ และแบบฟอร์มข้อมูลทั่วไป นักเรียนระดับ 6 จำนวน 974 คน ถูกทดสอบทักษะพื้นฐานในฤดูใบไม้ร่วงปี 1985 และอีกครั้งหนึ่งในฤดูใบไม้ผลิปี 1987 เพื่อวัดผลสำเร็จทางการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในงานของครูกับรูปแบบความเป็นผู้นำของครูใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p < 0.002$. ในเรื่องการศึกษา และความคิดริเริ่มของผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับลำดับขั้นของระดับการปกครอง แต่มีความสัมพันธ์กลับกันระหว่างจำนวนที่สอนในโรงเรียนและแรงจูงใจของครู. ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความเป็นผู้นำไม่มีนัยสำคัญ

บทสรุป ผลการวิเคราะห์แสดงถึงมุมมองครูใหญ่ที่มองครูเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจแก่ครู ครูจะมีแรงจูงใจสูงเมื่อรับรู้ว่าการดูแลและมองภารกิจเป็นศูนย์กลาง.

หัวข้อเรื่อง แรงจูงใจภายในของครู

- 07 มาลี บะวงษ์. (2534). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย รวม 13 แห่ง จำนวน 779 คน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

และแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนสาธิตเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย $t(t - test)$

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีความพึงพอใจน้อยในปัจจัยด้านรายได้ เพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นผู้บริหารควรหาแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว และจัดเตรียมโครงการพัฒนาและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันทำให้โรงเรียนสาธิตดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อาจารย์ส่วนใหญ่ยังมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ดังนั้นผู้บริหารควรหาทางสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการที่สูงขึ้น จะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ให้สูงขึ้น ควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้ทางด้านวิธีการที่จะได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เช่น วิธีการเขียนตำรา แนวทางการทำวิจัย เป็นต้น ตลอดจนส่งเสริมอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ได้มีโอกาสสอนนิสิต นักศึกษา และเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงให้กับนิสิต นักศึกษา และเพื่อนำซึ่งไปเป็นผลงานที่จะขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการด้วย

หัวข้อเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

08 กาญจนา พงษ์หา.(2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา โรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(ศิลปศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง 2.เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลางจำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลคิดเป็นร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มี 7 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความมั่นคงในการทำงานความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด และโรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพทางสังคม ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

09 Caldwell, Carol lewis. (1992,). *Teachers perceptions of motivating behaviors of elementary principals : an empirical test of herzberg's motivation hygiene theory*. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9219887>.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมจูงใจของครูใหญ่ระดับอนุบาล การทดสอบตามทฤษฎีแรงจูงใจ – สุขภาพ ของ Herzberg. ซึ่งเป็นการตรวจสอบการรับรู้ของครู เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร และแรงจูงใจของครู จุดประสงค์ของการศึกษา ก็เพื่อทราบว่าพฤติกรรมของครูใหญ่ระดับอนุบาล ที่ผลักดันให้ครูประสบความสำเร็จมีความรับผิดชอบ และการยอมรับนั้น ครูสามารถรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มากกว่าพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ตั้งใจพัฒนาในเนื้อหาการสอนของครูหรือไม่ จุดประสงค์ที่ 2 ก็เพื่อทราบว่าครูกลุ่มย่อยหลาย ๆ กลุ่มแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านี้หรือไม่ การศึกษานี้มีพื้นฐานจากทฤษฎีจากงานของอับราฮัม มาสโลว์, งานของ Ferderick Herzberg , Thomas J. Sergiovanni. J. Richard Hackman และ Gerg. R. Oldham. ผลจากการศึกษาของ Sergiovanni ซึ่ง Herzberg นำมาใช้เป็นแบบถูกนำมาเป็นแนวทางการศึกษาครั้งนี้ โดยครู (กลุ่มตัวอย่าง =200) จากโรงเรียนอนุบาลในเขตชานเมืองแถบ Midwest เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ โดยการตอบแบบสอบถามที่ออกแบบขึ้นใหม่ ประกอบด้วย 42 ข้อคำถาม

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเรื่องความสำเร็จ ความรับผิดชอบและการยอมรับเป็นสิ่งที่ครูรับรู้ว่ามีผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้มากกว่าองค์ประกอบด้านสุขภาพ, นอกจากนั้นยังพบความแตกต่าง 3 ประการในระหว่างกลุ่มย่อย คือ 1) ครูที่อายุ 35 – 40 มีความรับผิดชอบสูงกว่าครูอายุ 29 – 34 2) ครูอายุ 47 – 52 ได้รับความสำเร็จสูงกว่าครูอายุ 29 – 34 3) ครูผู้หญิงได้รับการยอมรับมากกว่าครูผู้ชาย การศึกษานี้สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg และผลงานของ Sergiovamin ที่ลอกแบบมาจาก Herzberg นั่นเอง การใช้วิธีการสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยพิสูจน์ข้อวิจารณ์อันหนึ่งต่องานของ Herzberg ซึ่งมีการวิจารณ์ว่าไม่ควรนำไปใช้ในการบริหารและการวิจัยใด ๆ แต่แนะนำให้ใช้รูปแบบของ Hackman และ Oldham ว่าเป็นเหตุเป็นผลต่อการบริหาร โดยจะช่วยให้ครูมีโอกาสเพิ่มความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับมากขึ้น อันจะมีผลให้ครูมีแรงจูงใจมากขึ้นด้วย

- หัวข้อ 1. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก
2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

10 Woodard, Diane Elizabeth. (1994). *Principals leadership styles and teacher work motivation : Their relationship to middle school program implementation*. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9426786>

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานโปรแกรมโรงเรียนระดับกลางในโรงเรียนใหญ่เขตชนบทของรัฐจอร์เจีย เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของครูใหญ่ และแรงจูงใจในการทำงานของครู กับการดำเนินการโปรแกรมโรงเรียนระดับกลางนี้ โดยมีเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการให้สิ่งตอบแทนของโรงเรียน ทำการสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูจำนวน 420 คน เป็นครูระดับผู้นำและครูผู้ช่วยครูใหญ่ใน 10 โรงเรียนของเขตชนบทในรัฐจอร์เจีย โดยได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 363 คน ใช้สถิติ หาค่าสหสัมพันธ์แบบ Spearman rank order, Wilcoxon Signed – rank test และ content analysis

ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ เรื่องการใช้วิจารณ์ญาณ กับเรื่องความคิดริเริ่ม ส่วนเรื่องแรงจูงใจของครู มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับระดับของการดำเนินงาน ความต้องการ และความสำเร็จในการดำเนินงานโปรแกรมโรงเรียนระดับกลางนี้ พฤติกรรมการใช้วิจารณ์ญาณของผู้นำ มีความสัมพันธ์ระดับมากต่อแรงจูงใจทำงานของครู โดยมากกว่าพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มของผู้นำ ระบบของโรงเรียนจากการศึกษานี้พบว่า มีระดับในความสำเร็จของการดำเนินโปรแกรมโรงเรียนระดับกลางนี้ค่อนข้างสูง โดยสรุปคือ ครูใหญ่ที่มีความเป็นผู้นำสูงจะมีผลการดำเนินงานโปรแกรมโรงเรียนระดับกลางนี้สูงกว่า โดยที่พฤติกรรมในเรื่องวิจารณ์ญาณของผู้นำ มีผลมากต่อแรงจูงใจของครู มากกว่าพฤติกรรมการริเริ่มของผู้นำ การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจในการทำงานโปรแกรมโรงเรียนระดับกลาง ถ้าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้าน

หัวข้อ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

- 11 สุริวัลย์ ลิ้มพิพัฒน์กุล. (2537). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกเขตพื้นที่ชายแดน*. ปริญญาโท. กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญของครูอาสาสมัครชายแดนตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นสมาชิก ความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจต่องานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงระดับขวัญที่มีอยู่เดิม และส่งเสริมให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานขึ้น โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2536 จำนวน 93 คน จาก 19 จังหวัด เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน t-test , f – test และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี (Student zed q-Statistie แบบNewman Keuls Method)

ผลการวิจัยพบว่า ครูอาสาสมัครชายแดนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูอาสาสมัคร มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้านยกเว้น ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับกลาง ครูอาสาสมัคร ที่มี เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และเขตพื้นที่ชายแดนที่ปฏิบัติตนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันไป ส่วนด้านสภาพปัญหาในเรื่องขวัญที่ครูอาสาสมัคร พบมากที่สุดคือด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และครูอาสาสมัครต้องการให้ผู้บริหารระดับจังหวัด(ศ ฝ ข.)ออกตรวจเยี่ยม เพื่อนิเทศ เพื่อนิเทศความก้าวหน้าในการกิจของตนเองซึ่งนอกจากจะได้ทราบผลความก้าวหน้าแล้ว ยังเห็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอาสาสมัครชายแดน นอกจากนั้น ในหน่วยงานศูนย์ฝึก ควรจัดทำแผนการนิเทศงานเป็นรายเดือนด้วย.

หัวข้อ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 12 อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. (2537). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย – กัมพูชา (ป ช ด.) สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูประถมศึกษา โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย – กัมพูชา ที่มีต่อด้านนโยบาย การศึกษา ด้านการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานโดยจำแนกตามเพศและตำแหน่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดนไทย – กัมพูชา (ป ช ด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 421 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน 282 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามชนิดตรวจสอบ รายการ และชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่า ตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า $t - test$ โดยใช้ค่านัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย – กัมพูชา (ป ช ด.) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ด้านบริหาร ด้านการยอมรับนับ ถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ในระดับน้อยและ ด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าของงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งครูที่เป็นชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพภาพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้าน คือการวิจัยสั่งการมีความรอบคอบและยุติธรรม งานที่ มอบหมายต้องใช้ความวิริยะอุตสาหะ การได้รับการยกย่องนับถือจากประชาชน งานที่มอบหมายมี ปริมาณสูง การได้รับความยอมรับในการปฏิบัติงาน ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาและ การ ปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ ซึ่งครูผู้ชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูผู้หญิงทุกด้านและทุกข้อ นอกจากนั้นผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในดำนนโยบายปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพภาพหรือเกียรติภูมิและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้าน คล้ายกับครูที่มีเพศต่างกันทุกข้อและรวมทั้งการให้ครูมีส่วนร่วม การกำหนดนโยบายสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและงานที่มอบหมายสอดคล้องกับการศึกษา เพื่อความมั่นคงของชาติ โดยผู้บริหารมีความพึงพอใจสูงกว่าครูทุกด้านและทุกข้อ

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

13 Russo, Kathy Ann.(1995). *A Study of work Motivation among intermediate elementary teachers*.<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9522312>.

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครูระดับอนุบาล มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเชิงคุณภาพนี้ก็เพื่อทราบถึงการรับรู้ของครูในโรงเรียนอนุบาลของรัฐ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่พวกเขาเชื่อ และมีผลต่อระดับแรงจูงใจการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษานี้ศึกษาถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล, หรือว่าที่ทำงาน หรือว่าองค์กร หรือว่ารวมทั้ง 3 สิ่งนั้นที่ทำให้แรงจูงใจของครูแตกต่างกัน กรอบแนวความคิดการวิจัยใช้พื้นฐานของทฤษฎีการคาดหมายและปรับปรุงจากงานของ Herzberg (1959) Vroom (1964) Maslow (1970) Silver (1982) Jacobson (1986) Scott(1986) และ Rosenholtz (1991) โดยใช้กรอบแนวคิด ที่ในการออกแบบการสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์คำตอบของครู แนวการสอบถามครู เกี่ยวกับประสบการณ์สอนในอดีต และความคิดเห็นว่าประสบการณ์เหล่านั้นมีผลต่อระดับแรงจูงใจ ในปัจจุบันเพียงใด และถามถึงความคาดหวัง รางวัลของการสอน ความต้องการของพวกเขา และความเกี่ยวข้องกันระหว่างพฤติกรรมกับประสบการณ์ในอดีตของพวกเขา สรุปผลจากการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ครู และวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยเหมือนกันสามารถมีผลในทางบวกหรือทางลบมีผลต่อแรงจูงใจครูได้ ขึ้นกับหลักสูตรที่แตกต่างกัน
2. ในการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลในทางบวกมากกว่าครึ่งของครูที่ถูกสัมภาษณ์เกี่ยวข้องกับเรื่องหัวหน้างาน ความสำเร็จ นโยบายและการปฏิบัติของเมือง ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน, การควบคุมกำกับและบทบาทหน้าที่ในงาน
3. เมื่อจัดลำดับปัจจัยที่มีผลลบต่อครูมากกว่าครึ่งที่ถูกสัมภาษณ์ คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับหัวหน้างานการยอมรับ นโยบายและการปฏิบัติของเมือง , ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับนักเรียน, การควบคุมกำกับ, ความสำเร็จ, อายุตัวและอายุการทำงาน , บทบาทในงาน, ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ผู้ปกครอง

4. ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับหัวหน้างานมีผลกับครูจำนวนมากทั้งด้านบวกและด้านลบ การศึกษานี้สรุปได้ว่า 1) รูปแบบความคิดขึ้นอยู่กับความคาดหวัง ซึ่งช่วยให้ครูมีแรงจูงใจ 2) ประสิทธิภาพของครูมีส่วนผลักดันความคาดหวังของครู เป็นเครื่องวัดผลความตั้งใจทำงานได้ว่าจะ เพิ่มขึ้นหรือลดลง 3) ครูจะสรรค์สร้างผลงาน ตราบเท่าที่ความคาดหวังในองค์กรของพวกเขา ยังคงมี สูงมากพอ

หัวเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู

14 สุพรรณิ รอดบุญธรรม. (2538). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกล ปทุมวัน*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู – อาจารย์ เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ แมคเคอแลนด์ คือความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและความผูกพัน ความต้องการ อำนาจและความต้องการมีสัจจะแห่งตน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันไม่เกิน 1 ชั่วโมง, ระหว่าง 1 – 2 ชั่วโมงขึ้นไป ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน รวมสี่ด้าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันในปีการศึกษา 2537 จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้แบ่งเป็นสอบถาม ปลายเปิดสถิติที่ใช้หาค่าเป็นร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู – อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยช่างกลปทุมวันโดยรวมสี่ พบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนครู – อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู – อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกล ปทุมวันต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกจากนั้นผลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกล ปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ชั่วโมงระหว่าง 1 – 2 ชั่วโมง, มากกว่า 2 ชั่วโมงขึ้นไป ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่ แตกต่างกัน

หัวข้อ 1. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 15 ชูศักดิ์ หนั่นสระเกษ. (2538) *ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการศึกษา และเปรียบเทียบระดับขวัญของครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t (t - test)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ระดับขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปรโดยภาพรวมพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่สอนในระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปร จำแนกเป็นรายด้านพบว่าครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญที่สอนในระดับชั้นที่ต่างกันมีระดับขวัญที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

หัวข้อ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 16 สุนิสา เทศเขียว. (2539). *แรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาสุขศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาสุขศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้วิจัยคือครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครจำนวน 637 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในเรื่องแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกพบว่า

1. ครูผู้สอนวิชาสุขศึกษามีแรงจูงใจภายในระดับสูงเรียงตามลำดับดังนี้ ความต้องการส่วนบุคคล ทศนคติในการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการ ความพึงพอใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอน ความสามารถในการสอน
2. ครูผู้สอนมีแรงจูงใจภายนอกระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ นโยบายและการสนับสนุนการสอนของโรงเรียน ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ การเตรียมการสอน
3. ครูผู้สอนวิชาสุขศึกษามีแรงจูงใจภายนอกในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนในระดับน้อย ในเรื่องของประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้า การนิเทศการสอน การพัฒนาบุคลากร สื่อประกอบการสอน และอาคารสถานที่ ตามลำดับ

หัวเรื่อง 1. การวัดแรงจูงใจภายในและภายนอกในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 17 มัจฉรี โสถานนท์. (2539). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูซึ่งทำหน้าที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของภาครัฐและเอกชนจำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานคือ

1. ความคิดเห็นของครูผู้สอนเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพภาพการทำงาน ความก้าวหน้า วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย การบริหาร และเงินเดือน
2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยเรียงลำดับความสำคัญคือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน การได้รับการยอมรับนับถือ

- หัวข้อเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

18 Gibbons, terry Wayne.(1996 August). *Motivational characteristics of job satisfaction for elementary school teacher*.<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9616802>.

การวิจัยเรื่องงานของครูระดับอนุบาลนั้นค่อนข้างซับซ้อน จำเป็นต้องมีการออกแบบลักษณะงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ครู การศึกษานี้เพื่อทดสอบรูปแบบงานที่พัฒนาโดย Hackman และ Oldham (1976) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างงาน (ทักษะภารกิจ, ความจำเพาะของภารกิจ การกำกับและผลกระทบจากงาน) กับสภาวะทางจิต (คุณค่าของประสบการณ์การทำงาน, ความรับผิดชอบต่อผลของงานและความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมของงาน) ของครู และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางจิตกับตัวแปรด้านแรงจูงใจในงาน (ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจภายใน) การศึกษานี้เป็นการทดสอบคุณลักษณะของงานในระบบการศึกษาดำเนินการในเมืองเจฟเฟอร์สัน และ St.Francois รัฐมิสซูรี ตัวอย่างได้แก่ครูจำนวน 393 คน ในโรงเรียนอนุบาล 12 แห่ง ครูแต่ละคนเป็นผู้กรอกแบบสำรวจ การวิเคราะห์งาน และครูใหญ่แต่ละโรงเรียน จัดอันดับงาน โดยมีสมมติฐาน 7 ข้อ ในการจัดระดับการสนับสนุนโรงเรียนภาครัฐ ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติแบบ Multiple variant

ผลการศึกษาพบว่าสนับสนุนรูปแบบการศึกษาพื้นฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างงาน สภาวะทางจิตและการวัดผลงาน ก็สนับสนุนด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามไม่สนับสนุนตัวแปรระดับกลางในรูปแบบนี้ แต่มีผลกระทบระดับกลางต่อความก้าวหน้า ความต้องการความมั่นคง และความพึงพอใจในเนื้องาน

ไม่สามารถอธิบายจากงานวิจัยนี้ในบทสรุป การทดสอบคุณลักษณะของงานที่เป็นแรงจูงใจครู พบว่ามีคำถามอีกมากที่ต้องการวิจัยในอนาคต เพื่อส่งเสริมรูปแบบการศึกษาที่มีอยู่ ซึ่งมักให้ความสนใจที่ระบบการสร้างแรงจูงใจและการวัดผล

หัวเรื่อง 1. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

19 พรพิมล โกสิยาภ.(2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ปริญญาโท กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสอนเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับและเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่สอน สถานภาพของอาจารย์สอนเสริม และประสบการณ์การสอนเสริม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์สอนเสริมประจำภาคการศึกษาที่ 2/2537 จำนวน 300 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และ F -test

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนของอาจารย์สอนเสริมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์สอนเสริมมีลักษณะของงานที่ปฏิบัติรองลงมา คือ สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตามลำดับและเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามตัวแปรอิสระพบว่า อาจารย์สอนเสริมที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์สอนเสริมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์สอนเสริมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมโดยรวมและรายด้าน แตกต่าง

กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์สอนเสริมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์สอนเสริมที่มีสาขาวิชาที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอนเสริมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์สอนเสริมที่มีสถานภาพของอาจารย์สอนเสริมต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจารย์สอนเสริมที่มีประสบการณ์การสอนเสริมแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริม ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หัวเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

20 กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์. (2539). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง*. ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามตัวแปร วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตามปัจจัยความพึงพอใจด้าน ตัวงาน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์ เกียรติยศ สภาพการทำงานเพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู – อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบชนิดตรวจสอบรายการ และชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าแจกแจงความถี่ ค่าความแตกต่างระหว่างคู่ และค่าความแตกต่างของความแปรปรวน โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป spss ในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐานวิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านตัวงานสูงสุด รองลงไปที่ด้านเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงานองค์กรและการบริหารงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่าครู – อาจารย์แผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีและสูงกว่า มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้จบสาขาวิชาต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หัวข้อเรื่อง 1. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

21 วิทยา ประยูร. (2540). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่*. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2539 จำนวน 385 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1.) ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง 2.) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ตามตัวแปรอิสระ 3.) ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจาก การขาดสื่อการเรียนการสอนและข้อจำกัดของสื่อใด

นักศึกษาไม่มีเวลามาพบกลุ่ม และนักศึกษามีพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มนั้น ได้แก่การช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ได้ช่วยเหลือประเทศชาติและได้รับการยอมรับนับถือจากชุมชน

หัวข้อเรื่อง 1. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

22 บัญชา ศรีหนารณ.(2540). ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับเปรียบเทียบความท้อแท้ตามสถานภาพส่วนตัว จัดลำดับสาเหตุของความท้อแท้และหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว และสาเหตุของความท้อแท้กับความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษาจนวน 534 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบของ แมสลาซ(Maslach Burnout inventory) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test f-test สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ครูช่างอุตสาหกรรมที่กลุ่มอายุ 25 – 34 ปี และ 35 – 44 ปี มีความท้อแท้ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูช่างอุตสาหกรรมที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนาต่างกัน มีความท้อแท้ในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

หัวข้อเรื่อง สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

23 Wren, Cynthia Young. (1997). *Work motivation and perceived organizational effectiveness in middle school.*

<http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9637812>.

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในงานและประสิทธิผลการรับรู้ในโรงเรียนระดับกลาง มีวัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งแปลงจากทฤษฎีความคาดหวังและประสิทธิผลการรับรู้องค์กรซึ่งแปลงจาก Parsonian Framework. ตัวแปรทำนายในการศึกษานี้คือลักษณะโรงเรียนของชุมชน ขนาดโรงเรียน และสถานะทางเศรษฐกิจสังคม วัตถุประสงค์ที่สอง ก็เพื่อทราบถึงความเกี่ยวข้องสิ่งเหล่านี้ในโรงเรียนระดับกลางและเพื่อทราบการเปลี่ยนแปลงตลอดช่วงเวลา. การศึกษานี้ใช้วิธีการทั้งแบบปริมาณและคุณภาพ การวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้แบบ Multiple regression. จากการสำรวจใน 30 โรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ครู 659 คน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในงาน และลักษณะ 3 แบบของโรงเรียนเป็นตัวทำนายประสิทธิผลการรับรู้องค์กรอย่างมีนัยสำคัญเมื่อวิเคราะห์ครุรายคน ขนาดของโรงเรียนพบว่า เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของตัวแปรเกณฑ์ เมื่อวิเคราะห์หน่วยของโรงเรียนหรือครุรายบุคคล เมื่อใช้ 4 โรงเรียนระดับกลางเป็นกลุ่มศึกษาทำการสังเกตครูและสัมภาษณ์ในภาคการศึกษาแรกพบว่าการวิเคราะห์รายตัวอย่างและข้ามตัวอย่าง ระหว่างโรงเรียน มีการวิเคราะห์เพิ่มขึ้นเรื่องการรับรู้ของครูต่อแรงจูงใจการทำงานในโรงเรียนทั้ง 4 แห่ง ต่อผลงานขององค์กร การศึกษาสนับสนุนสมมติฐานและสนับสนุนด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก การสัมภาษณ์แสดงถึงความคาดหวังของครู นักเรียนมีผลต่อระดับความพยายามครูต้องการผลตอบกลับ แม้ว่าการวิเคราะห์ข้ามกลุ่มแสดงผลแตกต่างกันมากระหว่างโรงเรียน โรงเรียนแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ดังนี้ โรงเรียนที่มีครูมีแรงจูงใจสูงและโรงเรียนที่มีแรงจูงใจต่ำ กลุ่มโรงเรียนมีความคล้ายกันในเรื่องประกาศนียบัตรของครูและประสบการณ์ อายุและความคาดหวังของครู ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้มากกว่าแนวคิดมุมมองด้านต่างๆ ที่เป็นตัวแปรที่ซับซ้อน การทำความเข้าใจองค์กรโรงเรียนเป็นไปได้ที่จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจ

หัวเรื่อง สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

24 Luopajarui, Timo Kalervo.(1997). *The motivation basis of teachers and students in vocational institutes*. <http://wwwlib.com/dissertation/fullcit/f2830418>.

การวิจัยเรื่องพื้นฐานแรงจูงใจของครูและนักเรียน ในสถาบันอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อทราบถึงโครงสร้างพื้นฐานแรงจูงใจของครูและนักเรียนในสถาบันอาชีววะ และปัจจัยที่เป็นตัวแปรต่อแรงจูงใจรวมทั้งหาวิธีที่จะปรับแรงจูงใจของครูและนักเรียนรวมถึงผลการเรียนด้วยการศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วน คือพื้นฐานแรงจูงใจครู และ พื้นฐานแรงจูงใจนักเรียนและปัจจัยที่มีผลโดยการนำทั้งสองของครูและนักเรียนมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ต่อกัน ในส่วนของครูก็ยังแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ แรงจูงใจเรื่องความก้าวหน้า แรงจูงใจในงาน และแรงจูงใจในคุณค่าของตน ตัวแปรที่อธิบายพื้นฐานแรงจูงใจได้ดีที่สุดคือ คุณค่าภายใน ในการทำงาน และระหว่างปัจจัยแนวคิดส่วนตัวของครูในเรื่องการสร้าง นวัตกรรม ทักษะทางสังคมและทัศนความจริงจังกับงาน พื้นฐานแรงจูงใจของนักเรียนแบ่งเป็น 4 ส่วนคือ แรงจูงใจในการเรียนรู้ แรงจูงใจในความก้าวหน้า การควบคุมประสิทธิภาพการเรียนและผลการเรียน แรงจูงใจมีผลสูงมากเรื่องผลการเรียน

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีผลมากที่สุดต่อแรงจูงใจของนักเรียนคือ การที่นักเรียนพิจารณาว่าความสำเร็จในการเรียนนั้นเป็นอย่างไร ในเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อมพบว่าตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจอธิบายได้ดีที่สุดคือประสบการณ์ของนักเรียนในเรื่องทักษะกระบวนการในการสอนที่เขาได้รับอยู่ในระดับล้าลึกเพียงใด ตัวแปรที่อธิบายได้ดีว่ามีผลต่อแรงจูงใจ คือการที่นักเรียนพิจารณาในเรื่องคำตอบแทนของครูเป็นอย่างไร แรงจูงใจด้านบวกของครูสัมพันธ์กับความเชื่อในผลผลิตของนักเรียน แรงจูงใจด้านการเติบโตของครูสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจเรื่องความก้าวหน้าของนักเรียน ผลการศึกษาครั้งนี้แนะนำให้มีการปรับปรุงด้านการศึกษาระดับอาชีววะ โดยมุ่งปรับปรุงที่ระบบการศึกษา การศึกษาของครู และการจัดการรวมทั้งผลผลิตองค์กร

หัวเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

25 ยุทธสิทธิ์ จันทรคูเมือง.(2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยจำแนกตามเพศ

อายุราชการ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนางานบริหารงานบุคคลในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ครู อาจารย์ และนักเรียน

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูอาจารย์โรงเรียนพังโคนวิทยาคมในปีพ.ศ. 2540 จำนวน 83 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่มีความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล สภาพปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสถิติแบบ t-test

ผลการวิจัยพบว่า ครู – อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่ามี 4 ปัจจัย ที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง ครู – อาจารย์ที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกปัจจัยในระดับที่ไม่แตกต่างกันกับครูอาจารย์เพศหญิง ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายปัจจัย พบว่าครูอาจารย์เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากครูอาจารย์เพศหญิง จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของโรงเรียน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและครูอาจารย์เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูอาจารย์เพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนด้านลักษณะของงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และครูอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกปัจจัยไม่แตกต่างจากครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจเป็นรายปัจจัยพบว่า ครูอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารของโรงเรียน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนครูอาจารย์โรงเรียนพังโคนวิทยาคมที่อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน

- หัวข้อ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

26 พินิจ บุญอนันต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน*. ปรินญาณิพนธ์.กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานรวมสิบด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านการเงินและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความยอมรับ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิบด้าน จำแนกตามตัวแปรคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน และที่ตั้งของสถานศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานจำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนแบบมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่า เอฟ และวิธีของนิวแมน-คูลส์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน
3. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในด้านความมั่นคงและปลอดภัยแตกต่างกันที่ระดับ .05
4. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานแตกต่างกันที่ระดับ .05

6. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่และไม่ได้เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ ที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันที่ระดับ .05

7. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

หัวข้อ 1. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

27 จิรียา กักดีอักษร. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ วิชาการ และธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ปริญญาโท. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 5 ด้าน คือ ด้านฐานะอาชีพ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาขั้นต้นโดยรวมทั้ง 5 ด้านและเป็นรายด้านจำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพ วิทยาเขต อายุราชการ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายบริการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน บุคลากรเพศชายและเพศหญิง ที่มีสถานภาพ อายุ ราชการ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชาย มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านฐานะอาชีพสูงกว่าบุคลากรเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันและมีบุคลากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

หัวเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

28 ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก*. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก ใน 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน และเพื่อการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง

และรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและราด้านทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่วนด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
8. ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หัวเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

3. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

29 ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบ
แรงจูงใจของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรีในปีการศึกษา 2542 จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนขนาดของโรงเรียนและ การนับถือศาสนา ประชากรที่ใช้ในการ
วิจัยคือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรีจำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น
แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้หาค่าประเมินร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10
ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกจาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและด้านผลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกันครูที่ปฏิบัติงานใน
โรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ .05 นอกจากนโยบายและการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน ครูที่นับถือศาสนาแตกต่างกัน นอกจาก
ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลตอบแทน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .05

หัวข้อ 1. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

30 รัตติ รังแก้ว. (2544). ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งให้บริการวิชาการเชิงธุรกิจ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของผู้รับบริการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ : กรณีศึกษา ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ 1.) ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของผู้รับบริการบริการ ด้านการให้บริการของศูนย์บริการวิชาการ และด้านคุณภาพของผลงานที่ได้รับ 2.) ความพึงพอใจของอาจารย์ในฐานะนักวิจัยและวิทยากร ด้านความสามารถในการบริหารจัดการของศูนย์บริการวิชาการ และบทบาทของอาจารย์เมื่อร่วมงานกับศูนย์บริการวิชาการ 3.) ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการวิชาการ ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร และด้านระเบียบและวิธีการบริหารงานบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจำนวน 811 คน สถิติที่ใช้ ใช้วิธีของ เชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานผู้รับบริการมีความพึงพอใจด้านการให้บริการของศูนย์บริการวิชาการและด้านคุณภาพของผลงานที่ได้รับในระดับมาก อาจารย์ในฐานะนักวิจัยและวิทยากรมีความพึงพอใจด้านความสามารถในการบริหารจัดการของศูนย์บริการวิชาการ และพึงพอใจต่อบทบาทของอาจารย์เมื่อร่วมงานกับศูนย์บริการวิชาการในระดับมาก เจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการวิชาการ มีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารและด้านระเบียบและวิธีการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง

หัวข้อเรื่อง 1. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 31 สมทรง ทิตธรรมมาทิตย์. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (ถ่ายเอกสาร).

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) และสัมภาษณ์ระดับลึก (In depth Interview) จากข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง จากองค์ประกอบปัจจัยภายใน คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความกระตือรือร้นและความอดทน ความรับผิดชอบต่องาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง ได้แก่ปัจจัยภายใน โดยส่วนใหญ่ด้านความกระตือรือร้นและความอดทน และความรับผิดชอบต่องานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ส่วนความรักความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่อยู่ในลำดับลงมา และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกแล้วพบว่า ปัจจัยภายนอกส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก แต่อย่างไรก็ตาม ด้านลักษณะของโครงสร้างของงานทั้งการแบ่งส่วนราชการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติในการบริหารจัดการศึกษา เป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ ต้องการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ตรงตามสายงานด้วยความหลากหลายของงานที่ปฏิบัติส่งผลให้บุคลากรในสังกัดมีโอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งลักษณะผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนั้นยังพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผน การให้อิสระในการคิดและพัฒนางาน การปรับปรุงระบบงาน การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งให้มีคงความโปร่งใสมีความเสมอภาคและตรวจสอบได้ ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษา

- หัวข้อ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

32 ศิริกาญจนา อิศรางกูร. (2544). เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญเขตการศึกษา 1 2.) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุปัจจัยในด้าน
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน และความรู้ความเข้าใจ ในงานครูในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขตการศึกษา 1 และ 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุปัจจัยกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน 140 รูป/คน ใช้แบบสอบถาม
เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนด ค่า
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต
การศึกษา 1 อยู่ในระดับมาก
2. ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1
เกี่ยวกับเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น โดยรวมพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยต่างๆ ในระดับมาก จำแนกเป็นด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน
สวัสดิการและค่าตอบแทน ความรู้ความเข้าใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

- หัวข้อ 1. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน
2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 33 ปิยะพงษ์ แก้วภู. (2544). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาพลศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงาน กับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูสอนพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2543 จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1.) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2.) แบบวัดความพึงพอใจในงาน 3.) แบบวัดสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา สถิติที่ใช้ค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และในด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านรู้จักการวางแผน ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เช่นเดียวกัน 2.) ครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และในด้านลักษณะงานด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน 3.) ครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และด้านการสอนพลศึกษา ด้านการประเมินผล ด้านวิชาการ อยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก 4.) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5.) ความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หัวเรื่อง การวัดแรงจูงใจในการทำงาน

34 เดชา บ่อวารี. (2545). ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี. สารนิพนธ์. กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ

กลุ่มประชากรตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้างานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรีที่สำเร็จการศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2532 – 542 และปฏิบัติงานอยู่ในเขตอำเภอเมืองซึ่งได้จากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนรวมทั้งสิ้น 80 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบซึ่งเพื่อพิจารณาด้านบุคลิกภาพเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่รองลงมาเป็น ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายรองลงมาเป็น ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ การนำเอาความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ รองลงมาเป็น มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ถูกต้องรวดเร็วและทันสมัย

- หัวเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ
2. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน
 3. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

35 วิโรจน์ วงศ์ใจ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา*.
 ปริญญาโท กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งจำแนกตามหน้าที่และเขตที่ตั้งของการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ด้านการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ และด้านความสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์และนักศึกษา ประชากรที่ใช้เป็นข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 1,318 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นที่สูงได้แก่ ด้านความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย รองลงมาได้แก่ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำได้แก่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์และนักศึกษา สำหรับทัศนะของสายครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพ และสายบริการและส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา รายด้านและภาพรวมทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าในด้านสภาพการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ ส่วนในรายข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำได้แก่ความร่วมมือในการกำหนดนโยบายแต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนสายสามัญ ครูผู้สอนสายอาชีพและสายบริการส่งเสริมการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

- หัวข้อ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. การวัดแรงจูงใจในการทำงาน
 3. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- 36 ไพรัช จุ่นเกตุ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานและปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญในการปฏิบัติงานและค้นคว้าตัวทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 224 คน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 329 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนแบบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเช่นเดียวกัน ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน
และด้านลักษณะของงานที่ทำ

- หัวข้อเรื่อง 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายสาระสำคัญ

การจัดทำบรรณนิทัศน์เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากบทความหนังสือ งานวิจัยและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งหมด 108 เรื่อง โดยมีเรื่องที่ระบุดตามขอบเขตและสรุปประเด็นสาระสำคัญ ตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
4. การวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
5. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษารวบรวมแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีการนำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหลายทฤษฎีที่ได้มีการนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้อาทิ เช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จของ แมคเคลแลนด์ และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ ล็อค จากทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ ทำให้เห็นประเด็นสำคัญของการจูงใจคือ การที่ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยให้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความเข้าใจบางอย่างว่าทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารต้องการ ในส่วนของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีอยู่หลายระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารทางการศึกษา ผู้สนับสนุนทางการศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา จะต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็น และต้องมีเป้าหมาย หลักเกณฑ์ แรงจูงใจจะใช้ประเภท หรือชนิดใด ก็ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ว่าควรใช้แรงจูงใจชนิดใดจะเหมาะสม จึงพบว่าบางครั้งการจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสับสนเพราะแรงจูงใจจะถูกอ้างอิงโดยพฤติกรรมของบุคคล นอกจากนี้มีทฤษฎีแรงจูงใจที่มีความแตกต่างทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรจะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องศึกษาและเข้าใจ

พฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนว่าพฤติกรรมอะไรที่จำเป็นต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ดี และให้การจูงใจให้เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้บริหารต้องการ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจจะมี 2 ประเภทคือ ปัจจัยทางบวกซึ่งได้แก่ เงินทอง ความมั่นคง ความปลอดภัย เกียรติยศชื่อเสียง ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ พลังอำนาจ ความผูกพัน และ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เชื้ออำนวยการต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และอีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยจูงใจทางลบอันได้แก่ การบังคับขู่เข็ญ การลงโทษ ซึ่งปัจจัยจูงใจชนิดนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเองได้ในแต่ละคนเช่น การรู้จักตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บุคลากรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันต้องการขวัญ และกำลังใจ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจว่าความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกันทางภูมิหลัง วัฒนธรรม ความฉลาด ความทะเยอทะยานและอื่น ๆ ความแตกต่างเหล่านี้ โดยทั่วไปผู้บริหารต้องปรับการจูงใจให้เข้ากับบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน และตระหนักถึงความต้องการพิเศษของสถานศึกษา เพื่อหาวิธีการจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเทคนิคการบริหารงานที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้ผลงานสูงสุดเพราะการจูงใจเป็นการระดมพลังใจให้บุคลากรทางการศึกษามุ่งมั่นต่องานซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจทางบวก โดยการให้รางวัลให้การยกย่อง ให้ตำแหน่ง

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจสร้างแรงจูงใจด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา แสดงออกถึงความพึงพอใจในผลงานของบุคลากรทางการศึกษาให้การช่วยเหลือ เมื่อต้องการความช่วยเหลือ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

การศึกษารวบรวมเอกสารพบว่า การวัดแรงจูงใจในการทำงาน มีผลทำให้บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยอาจใช้วิธีวัดแรงจูงใจด้วยการสังเกต การอนุมานจากพฤติกรรม วัดจากอัตราการเคลื่อนไหวทั่วไป เนื่องจากแรงจูงใจมีลักษณะเป็นพลังของการเกิดพฤติกรรม ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจมากก็就会有การตื่นตัวกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรม หรืออาจวัดได้จากความพยายามในการทำกิจกรรม การคาดหวังและการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ถ้าบุคลากรที่มีแรงจูงใจมากก็จะพยายามมาก มีความคาดหวังสูง และมีความมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษาอาจทราบถึงผลที่ทำให้เกิดการขาดแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ตัวการที่ทำให้ขาดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน อาทิเช่น

1. เงินเดือน ถ้าเงินเดือนไม่ถูกต้องทุกสิ่งทุกอย่างก็ผิดไปหมด ก็คือเงินเดือนต้องตามวุฒิหรือระดับที่ควรจะได้ ถ้าได้รับเงินเดือนที่ต่ำกว่าวุฒิหรือมาตรฐาน บุคลากรทางการศึกษาก็จะไม่พอใจ ฉะนั้นเงินสามารถทำให้บุคลากรทางการศึกษาขาดแรงจูงใจในการทำงานได้
2. ความมั่นคงของงาน ถ้าบุคลากรไม่มีความมั่นใจว่างานของเขาจะสามารถดำเนินไปได้หรือไม่ ก็จะทำให้รู้สึกไม่มั่นใจ จะรู้สึกทอดถอนใจต่อการทำงานทันที
3. ชีวิตส่วนตัว เมื่อชีวิตเกิดการผิดพลาดขาดความสุขก็จะมีผลกระทบความสมดุลทั้งหมด คือ มีผลกระทบต่องานโดยตรงด้วย ทำให้ทัศนคติในการทำงานน้อยเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพของงานลดลง
4. สภาพการทำงาน ถ้าสภาพการทำงานเลวร้าย สิ่งแวดล้อมไม่ดี มีความขัดแย้งเกิดความคับข้องใจ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาก็จะลดลงทันที
5. สถานภาพ บุคลากรทางการศึกษาที่รู้สึกว่าสถานภาพของเขาถูกลดระดับลง หรือไม่มีใครสนใจ ก็จะกลายเป็นคนที่ไม่มีความสุข จะทำให้เกิดปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง
6. นโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษา ถ้านโยบาย และการบริหารงานของสถานศึกษาไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องก็จะทำให้บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพกลายเป็นความท้อแท้สิ้นหวัง มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ถ้าไม่มีความสัมพันธ์กัน เข้ากันไม่ได้ก็จะเป็นเหตุให้เกิดปัญหาการนินทาว่าร้าย การพูดที่ระคายหู ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาลดลงได้เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาที่จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารควรจัดปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป เมื่อไม่มีปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารก็สามารถใช้สิ่งจูงใจต่างๆ ได้ ตามความเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

ผู้ศึกษาให้ข้อคิดว่าการจัดทำบรรณนิทัศน์ในขอบเขตเรื่องการวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรครั้งต่อไปควรศึกษาหาวิธีการวัดให้ชัดเจนมากกว่าการสังเกต โดยอาจหาวิธีการวัดด้วยแบบสอบถาม ด้วยการสัมภาษณ์ หรือโดยการทดลองด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ผลจากการวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้เที่ยงตรงชัดเจนกว่านี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- . (2543). การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนโดยสถานศึกษา. <http://www.moe.go.th/webskpp/children.html>.
- กรมวิชาการ. (2536). คู่มือการดำเนินงานห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนานหนังสือ.
- กอบเกียรติ สง่างเคราะห. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ แผนกเทคนิค พื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรม ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา พงษ์หา.(2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(ศิลปศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2529). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ เรื่องการจูงใจ. กรุงเทพฯ : เซษฐสตติโอ.
- . (2532). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2541). บรรณารักษ์ศูนย์บริการสืบค้นสารสนเทศ ในปี 2002. กรุงเทพฯ : . NECTEC.
- ไควน คลั่งแสง. (2536). การสร้างชุดพัฒนาตนเองเรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญาโท กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรัญ ภาสุระ. (2534). ศิลปะการแก้ปัญหาคน. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย จำกัด.
- . (2534). ศิลปะการแก้ปัญหา "คน". กรุงเทพฯ : ัญญา พับเคชั่น.
- จิริยา ภัคดัอักษร. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสารบริการ วิชาการและธุรการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปริญญาโท. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉวีลักษณ์ บุญยะกาญจน. (2532). การจัดการบริหารงานห้องสมุด. มหาสารคาม : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

- ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538) *ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- โชคดี รักทอง (2531). *ความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัย รามคำแหง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ดารณี พานทอง. (2542, มกราคม - เมษายน). "การจูงใจในการปฏิบัติงาน". *วารสารรามคำแหง*. 9 (1). 84 – 97.
- เดชา บ่อวารี. (2545). *ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการ จัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ทิภาพร เยี่ยมวัฒนา. โอฮาชิ ทาเคโอะ. (2536). *การบังคับบัญชา เคล็ดลับความสำเร็จของ "ผู้นำ" แบบญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.*
- ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). *แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ธงชัย สันติวงศ์ และ ชัยยศ สันติวงศ์. (2535). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.*
- . (2521). *หลักการบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่. กรุงเทพฯ : บริษัทเอเชียเพรส จำกัด.*
- ธวัชชัย นิยมศิลป์. (2542, มกราคม – มีนาคม). "การจูงใจ". *วารสาร การบริหารคน*. 5 (1). 97 – 104.
- ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์. (2540). *การเลือกและจัดทรัพยากรห้องสมุด. กรุงเทพฯ : ไสภณการพิมพ์.*
- คริสติน ฮาร์วีย์. (2535). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจใน 1 สัปดาห์ = Successful Motivation in a Week. ธาณี มงคลธนานนท์ เรียบเรียง. กรุงเทพฯ : เอช.เอ็น.กรุ๊ป จำกัด.*
- . (2535). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- ธีรศักดิ์ กำบรณารักษ์. (2540, มกราคม – มีนาคม). "การจูงใจและการพัฒนาตนเอง". *วารสาร บริหารธุรกิจ*. 11 (4). 23 – 24.
- ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- ธีระ เจียรดิษฐอาภรณ์. (2530). *คู่มือแก้ไขปัญหาทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์
หน้า 149 – 150.
- นันทวรรณ แก้วเอี่ยม. (2531). *ความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์และนิสิตที่มีต่อการจัดกิจกรรม
ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นุกูล ธรรมจ. (2546). *บรรณทัศน์เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร*.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา ศรีนารถ. (2540). *ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู
ช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- บุญมา กัมปนาทพงษ์. (2539, เมษายน - มิถุนายน). *การบริหารโรงเรียนกับการพัฒนาทีมงาน*.
สารพัฒนานักสูตร. 15(125) : 77 - 80.
- ประชุม โพธิกุล. (2537). *ทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ(แผนการปฏิบัติงานเพื่อ
ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- ประสาธ อิศรปรีดา. (2538). *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา*. มหาสารคาม :
โครงการตำราวมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รักธรรม. (2540, มีนาคม). "จงใจให้คนทำงานได้อย่างไร", *วารสาร
ท้องถิ่น*. 23 (3). 37 – 43.
- ปราชญา กล้าผจญ. เคิร์ท แสงค์ส. (2537). *ศิลปะและเทคนิคการชนะใจคน*. กรุงเทพฯ :
บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- ปิยะพงษ์ แก้วภู. (2544). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพที่
พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาพลศึกษา). ขอนแก่น :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ศรีวาลย์. (2536). *กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาบุคลากร* : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2001). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
 ----- . (2539). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- ปุษย์ เปี่ยมสมบูรณ์. (2540, พฤษภาคม – มิถุนายน). "เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ", วารสาร ราชทัณฑ์. 32 (3). 1 – 22.
- พรทิพย์ เสมวักดี. (2545). เทคนิคการจัดการระดับกลางในโรงเรียนมัธยม. กรุงเทพฯ : สถาบันการแปลหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- พรเทพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พรพิมล โกสิยาภ. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พรรณี ข. เจนจิต. (2545). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- พัฒน์ สุจำนงค์. (2540). หลักการฝึกอบรมแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พินิจ บุญอนันต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน. ปรินูญานิพนธ์.กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- พูนศรี สงวนชีพ. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2530). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ไพรัช จุ่นเกตุ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- เฟื่องฟ้า เรืองเวช. (2547). *บรรณนิทัศน์เรื่องการวัดและการประเมินผลการศึกษา*. สารนิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภูซังค์ แจ่มอารมณ์. Matt Weinstein. (2540). *บริหารงานแบบสนุกสนาน. Managain to have fun*. กรุงเทพฯ : บริษัทจุณพัลลขซึ่ง จำกัด.
- มิลตัน แอล บلام และ เจมส์ ซี เนเลอร์. (2532). *การพัฒนามนุษย์ในโลกธุรกิจอุตสาหกรรม* .= Industrial Psychology . มนุษย์ ตนะวัฒนา. แปลและเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : อีรพงษ์การพิมพ์.
- . (2537). *การจูงใจและการทำงานในการพัฒนามนุษย์*. กรุงเทพฯ : อีรพงษ์การพิมพ์.
- มนูญ ตนะวัฒนา. (2537). *การจูงใจและการทำงานในการพัฒนามนุษย์*. กรุงเทพฯ : อีรพงษ์การพิมพ์.
- มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. (2533). *ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศ ศ ช.) ในเขตภาคเหนือ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- มัจฉรี โอสถานนท์. (2539). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี บะวงษ์. (2534). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปริญญานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เมธี ปิณฑานนท์. (2531). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ไมตรี ทองประวัติ และเสถียรภาพ พันธุไพโรจน์. (2539). *ทำอย่างไรจึงจะเป็นหัวหน้างานที่ลูกน้องยอมรับและบริษัทมอบความไว้วางใจ*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ธรรมนิติ จำกัด.
- ยุทธสิทธิ์ จันทรคูเมือง. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนพังโคนวิทยาคม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา . ถ่ายเอกสาร.

- รัตใจ รังแก้ว. (2544). ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยของรัฐ
ซึ่งให้บริการวิชาการเชิงธุรกิจ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของผู้รับบริการ
อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ : กรณีศึกษา ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลักขณา พรหมินทร์. (2546). บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลีวรรณ คุณมิใจสกุล. (2532). ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการ
ภายในของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2536). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ. พับลิคบิสเนสพริ้นท์.
- วันชัย ฉลวยเจริญวงศ์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะ
โรงเรียนศิลปะเอกชนระดับ อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ศิลปศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา สิงห์โกวิท. (2541). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2541). ยอดหัวหน้านงาน. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ พลัสบลิสซิ่ง.
- วิทยา ประยูร. (2540). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษา
ทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ วงศ์ใจ. (2545). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีรนาถ มานะกิจ. (2535). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- วุฒิชัย จำนง. (2525). การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. (2545). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อผู้นำ. ปริญญานิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกาญจนา อิศรางกูร. (2544). เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร
- ศุภศักดิ์ น้ำทิพย์ และ ราเชนทร์ ชินทนารังสรรค์. Danny Cox and John Hoover. (2538). ผู้นิยามวิกฤต. กรุงเทพฯ : ยูโรปา เพรส บริษัท จำกัด.
- สถาพร สีม่วง. (2545). บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์. (2540). สร้างลูกน้อง ให้ได้ผลงานสูงสุด. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สมทรง ทิตธรรมมาพิทย. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- . (2544). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิษณุ.
- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2530). ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมศักดิ์ จิตะยารักษ์. (2546). *บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมิทธา จิตตลดากร. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : แสงเทียนการพิมพ์.
- สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2539). *โครงการครูแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : บริษัท เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- สำนักงานการศึกษาเอกชน. (2540). *ครูในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินท์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2537). *รายงานวิจัย เรื่อง ภาวะการณ์มีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา วัฒนาคงทอง. (2542). *เทคนิคการจัดการคนในองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- สุนิสา เทศเขียว. (2539). *แรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาสุขศึกษาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณิ รอดบุญธรรม. (2538). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. (2537). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- . (2541). *จับใจคนจับใจงาน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ "Human Relations in Organization"*. กรุงเทพฯ : บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด.
- อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์. (2537). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย – กัมพูชา (ป ช ด.)* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา . วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : ไยไหม ศรีเอทีฟ กรุ๊ป จำกัด.
- มิเชล เลอเบิฟ. (2535). *พลังแห่งแรงจูงใจ*. อำนวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพงศ์ แปลและเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

- อุทัย เลานวิเชียร และ วรเดช จันทรร. (2531). *การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหยาบลิ้มและการพิมพ์.
- Alexander Hiam. (2003). *Motivational Management*. New York : AMACOM.
- Allen F. Stenbridge. (1998). *Teacher motivation : An Essential Requirement in The Integration of Faith and learning in seventh – day Adventist colleges*.
http://www.aiaa.edu/ict/vol_o4/04cc_169-189.htm.
- Anatole France. (2004). *Motivation*. <http://mentalhelp.net/psyhelp/chap4/chap4j.htm>
- Andrew J. Dubrin. (2002). *Fundamentals of Organizational Behavior*. United States of America : Thomson Learning.
- Anita Woolfolk Hoy. (2000, April). *Changes in Teacher Efficacy During the Early Years of Teaching*. <http://coe.ohio-state.edu/ahoy/efficacy%2043%2022.pdf>.
- Anne Bruce and James S. Pepitone. (1999). *Motivating Employees*. New York : The McGraw-Hill Companies.
- Beramay, B.(2004). *Teacher's Encouragement*. <http://www.ilstu.edu/~beramey/>.
- Biehler Snowman. (1997). *Definition of Motivation* .<http://college.hmco.com/education/pbl/tc/motivate.html#motivation>.
- Burgess, David G.. (2001). *The Principal's Keys: Unlocking Leadership & Learning*.
<http://www.ascd.org/educationnews/eric/effectiveric.html>.
- Caldwell, Carol lewis. (1992, August). *Teachers perceptions of motivating behaviors of elementary principals : anempirical test of herberg's motivation hygiene theory*.
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9219887>.
- Camilia Anne Czubaj. (1996). *Maintaining teacher motivation*.<http://www.thelouisguy.com/articles/czubaj.pdf>.
- Chrispeels (2003). *Organizational Conditions and Leadership Behaviors that Enhance Capabilities and Motivation*.
<http://www.mdk12.org/process/benchmark/improve/study/phaseone/esss-2.html>
- David Sirota. (2002). *Human Motivation in the Workplace : What Workers Want*. Sirota Consulting Corp.

- David McClelland. (2004). *Motivational Needs Theory*.
<http://www.businessballs.com/davidmcclelland.htm>.
- Dayle M. Smith. (1997). *Motivating People*. Hong Kong : Barron's Educational Series, Inc.
- Donna Deeprass. (2004). *Smart Things to know about Motivation*. Oxford :
 CapstonePublishing Limited.
- Dweck, C.S..(2000). *Teacher Motivation in an international online collaborative learning community*.<http://www.google.co.th/search?q=cache:m6yJSScAt28J:www.standards.dfes.gov.uk/ntrp/lib/word/894417+Motivation%2BTeacher&hl=th>.
- Dwight D. Eisenhower. (2003, February). *Motivation : The Spark of Teacher Renewal*.
<http://www.nwrel.org/nwreport/jan03/motivation.html>.
- EJ Sarma. (2002, April). *Workplace motivation: Kindle positive thoughts*.
<http://www.expressitpeople.com/20020401/management1.shtml>.
- EMORY Report, EMORY UNIVERSITY. (1997, September). *The primary motivation for good teaching is the joy of teaching well teaching is a vacation, not a job*.
http://www.emory.edu/EMORY_REPORT/erarchive/1997/September/erseptember.8/_9_8_97principle6.html.
- Gibbons, terry Wayne.(1996 August). *Motivational characteristics of job satisfaction for elementary school teacher*. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9616802>.
- Human Resource Development. (2003). *Motivating Teachers to Improve Instruction*.
<http://www.osba.org/lrelats/teacherq/motivate.htm>.
- Janet Sawyer. (2000). *Teacher Motivation in an Independent Studio : A Guide for Private Music Teachers*. <http://www.musicstaff.com/lounge/teacheremoitvation.asp>.
- Larry Davis. (2002, November). *Way to Motivate Teacher*. http://www.educationworld.com/a_admin/admin/admin289.shtml.
- Louis, G. (2003). *Motivaiton in Acaemics: Teachers ' Motivation and Itseffects on student Motivation*. <http://www.thelouisguy.com/am/>.
- Luopajrui, Timo Kalervo.(1997 spring). *The motivation basis of teachers and students in vocational institutes*. <http://wwwlib.com/dissertation/fullcit/f2830418>.
- Margaret Spear, Katy Gould and Barbara Lee. (2000, October). *Review of Literature on Teacher Motivation*. http://www.nfer.ac.uk/html/docs/html/Outcome_RTM.html.

- Megan Sexton. (2003, October). *Motivation for becoming a teacher*. <http://homepages.wmich.edu/~m1sexton/motivation.htm>.
- Michael A. Everest. (2000, July). *Motivation for Teaching*. <http://biology.georgefox.edu/BioChem%20web/chemfiles/meverest/pot/node1.html>.
- Msso, Kathy Ann.(1995 September). <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9522312>
- Michael Wright and Rodney Custer. (1998). *Why They Enjoy Teaching : The Motivation of Outstanding Technology Teachers*. <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JTE/v9n2/wright.htm>
- Margaret Cox. Christna Preston and Kate Cox. (1999, September). *What Motivates Teacher to Use ICT?*. <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00001329.htm>.
- Margery Ginsberg, David Munson and Jane Braunger. (2001, December). *Understanding Motivation Supporting Teacher Renewal* <http://www.nwrel.org/qualityteaching/products/UnderstandingMotivation.pdf>.
- Oregon School Boards Association. (2004). *Performance Pay Primer – Teacher Motivation*. <http://www.osba.org/relations/perfpay/primere.htm>.
- Paula Benitez-Rivera. (1993). *Motivating Effective Teachers*.http://www.google.co.th/search?q=cache:LC_tqqEgxc4J:www.nevadarea.org/presentations/TEACHER%2520MOTIVATION.ppt+Motivation%2BTeaching%2BTeacher%2BWorking&hl=th.
- Peter Grazter. (1998). *Team Motivation*.http://www.teambuildinginc.com/article_teammotive.htm.
- Philip Whiteley. (2002). *Motivation*. Great Britain : Capstone Publishing.
- Physical Education. (2003). *Motivation*. http://longroad.ac.uk/accreditation/subject_physical_education/acquisition_ski.
- Richard E. Dodge. (2003). *Check Your Motivation Level*. http://www.lifeway.com/lwc/article_main_page/0.1703.A%253D150551%253D50068.00html.
- Riordan, Barbara Jean. (1989 January). *The Relationship of teacher internal work motivation, Principal Leadership style and cognitive Achievement in Elementary schools*.<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/8808106>.
- S. Alexander Haslam. (2001). *Psychology in Organizations* . Great Britain : SAGE Publications Inc.
- Scan R. Spitzer. (1995). *SuperMotivation*. New York : AMACOM.

- Terrie B. (2003, September). *Teacher Motivation*. http://www.ctap.org/ctc/_reqdis/0000002b.htm.
- VE Brighton. (2004). *Motivation for Teaching in South Korea*. http://www.onestopenglish.com/ProfessionalSupport/Travellog/teaching_english_SouthKorea.htm.
- Watt Weinstein. (1996). *บริหารงานแบบสนุกสนาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- William Randall. (1997). *A Perspective on the State's Role : Motivation and Policy*. <http://book.nap.edu/openbook/0309056926/html/17.html>.
- Woodard, Diane Elizabeth. (1994 November). *Principals leadership styles and teacher work motivation : Their relationship to middle school program implementation*. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9426786>.
- Wren, Cynthia young. (1997 January). *Work motivation and perceived organizational effectiveness in middle school*. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9637812>.

ดรรชนี

ดรธรณีชื่อผู้แต่ง

บทความ

ดรธรณีชื่อผู้แต่ง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
- ดารณี พานทอง (12)	53
- ธวัชชัย นิยมศิลป์ (13)	53
- ชีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (03)	47
- ปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รักธรรม (08)	50
- ปุรชัย เปี่ยมสมบุญ (07)	49

บทความอิเล็กทรอนิกส์

- Allen F. Stembridge (09)	50
- Anatole France (35)	66
- Anita Woolfolk Hoy (16)	55
- Beramay B. (36)	67
- Biehler Snowman (04)	48
- Burgess, David G. (21)	58
- Camilia Anne Czubaj (02)	47
- Chrispeels (31)	64
- David sirota (24)	60
- Dweck, C.S. (17)	55
- Dwight D. Eisenhower (25)	60
- EJ Sarma (22)	58
- Emory Report, Emory University (05)	48
- Human Resource Development (32)	65
- Janet Sawyer (15)	54
- Larry Davis (23)	59

- Louis G. (29)	63
- Margaret Cox, Christna Preston and Kate Cox (14)	54
- Margaret Spear, Katy Gould and Barbara Lee (18)	56
- Margery Ginsberg, David Munson and Jane Braunger (20)	57
- Megan Sexton (27)	61
- Michael A. Everest (19)	56
- Michael Wright and Rodney Custer (10)	51
- Oregon School Boards Association (33)	65
- Paula Benitez-Rivera (01)	46
- Peter Grazter (11)	52
- Physical Education (30)	63
- Richard E. Dodge (28)	62
- Terrie B. (26)	61
- VE Brighton (34)	66
- William Randall (06)	49

หนังสือ

บรรณานุกรม (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
- จริญญา ภาสุระ (06)	70
- ทิภาพร เขียมวัฒนา (11)	73
- ธาณี มงคลธนาพันธ์ (08)	71
- ชีระ เจียรดิษฐาภรณ์ (02)	68
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (15)	75
- ประชุม โพธิกุล (14)	75
- ปรีชา ศรีวัลย์ (10)	72
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (31)	85
- พรเทพ พุกกะพันธุ์ (29)	84

- พูนศรี สงวนชีพ (23)	80
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (01)	68
- มนูญ ตนะวัฒนา (13)	74
- เมธี ปิณฑนันทน์ (03)	69
- ไมตรี ทองประวัติ และเสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (19)	78
- วัฒนา พัฒนพงศ์ (12)	74
- วาสนา สิงห์โกวินท์ (25)	81
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี (24)	81
- วีระนารถ มานะกิจ (07)	71
- สมใจ ลักษณะ (26)	82
- สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์ (21)	79
- สมยศ นาวิกการ (17)	76
- สมิหรา จิตตลดากร (34)	88
- สุนันทา วัฒนาคงทอง (28)	83
- สุพัตรา สุภาพ (16)	76
- เสถียร เหลืองอร่าม (05)	70
- อำนวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพงศ์ (09)	72
- อุทัย เลาหวิเชียร และวรเดช จันทรรศ (04)	69
- Anne Bruce and James S. Pepitone (27)	82
- S. Alexander Haslam (30)	84
- Alexander Hiam (35)	88
- Andrew J. Dubrin (32)	85
- Dayle M. Smith (22)	79
- Donna Deepross (36)	89
- Philip Whiteley (33)	86
- Scan R. Spitzer (18)	77
- Watt Weinstein (20)	78

งานวิจัย

ดรธรชนีชื่อผู้แต่ง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
- กอบเกียรติ สง่างงเคราะห (20)	106
- กาญจนา พงษ์หา (08)	95
- จิรียา ภัคดีอักษร (27)	113
- ชุศักดิ์ หมั่นสระเกษ (15)	102
- โชคดี รักทอง (03)	91
- เดชา บ่อวารี (34)	121
- ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (28)	114
- นันทวรรณ แก้วเอี่ยม (02)	91
- บัญชา ศรีหนารถ (22)	108
- ปิยะพงษ์ แก้วภู (33)	120
- พรพิมล โกสิภาพ (19)	105
- พินิจ บุณอนันต์ (26)	112
- ไพรัช จุ่นเกตุ (36)	123
- ไพศาล อานามวัฒน์ (29)	116
- มะลิ ภูสันติสัมพันธ์ (05)	93
- มัจฉรี โอสถานนท์ (17)	103
- มาลี บะวงษ์ (07)	94
- ยุทธสิทธิ์ จันทรคูเมือง (25)	110
- รัตใจ รังแก้ว (30)	117
- ลีวรรณ คุภูมิใจสกุล (04)	92
- วิทยา ประยูร (21)	107
- วิโรจน์ วงศ์ใจ (35)	122
- ศิริกาญจนา อิศรางกูร (32)	119
- สมทรง ทิตธรรมมาทิตย์ (31)	118
- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (01)	90

- สุนิสา เทศเขียว (16)	102
- สุพรรณิ รอดบุญธรรม (14)	101
- สุวิทย์ ลิ้มพัฒนกุล (11)	98
- อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (12)	99
- Woodard, Diane Elizabeth (10)	97
- Caldwell, Carol lewis (09)	96
- Gibbons, terry Wayne (18)	104
- Luopajarui, Timo Kalervo (24)	110
- Riordan, Barbara Jean (06)	94
- Russo, Kathy Ann (13)	100
- Wren,Cynthia Young (23)	109

ดรชนนีชื่อเรื่อง

บทความ

ดรชนนีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
- การจูงใจ (13)	53
- การจูงใจในการปฏิบัติงาน (12)	53
- การจูงใจและการพัฒนาตนเอง (03)	47
- จูงใจให้คนทำงานได้อย่างไร (08)	50
- เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ (07)	49

บทความอิเล็กทรอนิกส์

- A Perspective on the State's Role : Motivation and Policy (06)	49
- Changes in Teacher Efficacy During the Early Years of Teaching. (16)	55
- Check Your Motivation Level. (28)	62
- Definition of Motivation (04)	48
- Human Motivation in the Workplace : What Workers Want. (24)	60
- Maintaining teacher motivation (02)	47
- Motivating Effective Teachers (01)	46
- Motivating Teachers to Improve Instruction. (32)	65
- Motivation : The Spark of Teacher Renewal. (25)	60
- Motivation for becoming a teacher. (27)	61
- Motivation for Teaching in South Korea. (34)	66
- Motivation for Teaching. (19)	56
- Motivation in Academics: Teachers' Motivation and Its Effects on Student Motivation. (29)	63
- Motivation. (30)	63
- Motivation. (35)	66

- Organizational Conditions and Leadership Behaviors that Enhance Capabilities and Motivation. (31) 64
- Performance Pay Primer – Teacher Motivation. (33) 65
- Review of Literature on Teacher Motivation. (18) 56
- Teacher Motivation : An Essential Requirement in the Integration of Faith and Learning in Seventh-day Adventist Colleges. (09) 50
- Teacher Motivation in an Independent Studio : A Guide for Private Music Teachers. (15) 54
- Teacher Motivation in an international online collaborative learning community. (17) 55
- Teacher Motivation. (26) 61
- Teacher's Encouragement. (36) 67
- Team Motivation (11) 52
- The primary motivation for good teaching is the joy of teaching well teaching is a vacation, not a job (05) 48
- The Principal's Keys: Unlocking Leadership & Learning. (21) 58
- Understanding Motivation Supporting Teacher Renewal. (20) 57
- Way to Motivate Teacher. (23) 59
- What Motivates Teacher to Use ICT? (14) 54
- Why They Enjoy Teaching : The Motivation of Outstanding Technology Teachers. (10) 51
- Workplace motivation: Kindle positive thoughts. (22) 58

หนังสือ

ดรธรชนีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
- กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาบุคลากร (10)	72
- การจูงใจและการทำงานในการพัฒนาบุคคล (13)	74
- การบริหารงานบุคคล (23)	80
- การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (03)	69
- การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ (17)	76
- การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย (04)	69
- การบังคับบัญชาเคล็ดลัษความสำเร็จของผู้นำแบบญี่ปุ่น (11)	73
- การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (25)	81
- การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (26)	82
- คู่มือแก้ไขปัญหาด้านการบริหาร (02)	68
- จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (31)	85
- จิตวิทยาองค์การ (15)	75
- ทฤษฎีองค์การ (34)	88
- ทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ (14)	75
- ทำอย่างไรจึงจะเป็นหัวหน้างานที่ลูกน้องยอมรับและบริษัทมอบความไว้วางใจ (19)	78
- เทคนิคการจัดการคนในองค์กร (28)	83
- เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ (16)	76
- เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ (08)	71
- บริหารงานแบบสนุกสนาน (20)	78
- พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (07)	71
- พฤติกรรมองค์การและการบริหาร (01)	68
- พลังแห่งแรงจูงใจ (09)	72
- ภาวะผู้นำและการจูงใจ (29)	84
- มนุษยสัมพันธ์ (12)	74

- มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร (05)	70
- ยอดหัวหน้างาน (24)	81
- ศิลปะการแก้ปัญหาคน (06)	70
- สร้างลูกน้อง ให้ได้ผลงานสูงสุด (21)	79
- Fundamentals of Organizational Behavior (32)	85
- Motivating Employees (27)	82
- Motivating People (22)	79
- Motivation (33)	86
- Motivational Management (35)	88
- Psychology in Organizations (30)	84
- Smart Things to know about Motivation (36)	89
- SuperMotivation (18)	77

งานวิจัย

ดรธรชนีชื่อเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
- การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการ ศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ (21)	107
- การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โรงเรียนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา (ป ช ด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ (12)	99
- การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใน โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (17)	103
- การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัด สมุทรสาคร (36)	123
- ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา (15)	102

- ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษา เพื่อชุมชนในเขต
ภูเขา (ศ ศ ข.) ในเขตภาคเหนือ (05) 93
- ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกเขตพื้นที่
ชายแดน (11) 99
- ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัย
พลศึกษา (35) 122
- ความท้อแท้และสาเหตุที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของ
ครูช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา (22) 108
- ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายใน
ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (04) 92
- ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อ
การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย (01) 90
- ความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์และนิสิตที่มีต่อการจัดกิจกรรม
ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (02) 91
- ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต
โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
กาญจนบุรี (34) 121
- ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัย
ของรัฐซึ่งให้บริการวิชาการเชิงธุรกิจ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่จาก
หน่วยงานของผู้รับบริการอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ (30) 117
- ความพึงพอใจในการทำงานของฝ่ายบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัย
รามคำแหง (03) 91
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสอนเสริมของอาจารย์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช (19) 105
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอาสาสมัครศูนย์
บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก (28) 114
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ แผนกเทคนิค
พื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง (20) 106
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง (08) 95

- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ
และทัณฑสถาน (26) 112
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนพังโคนวิทยาคม
อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร (25) 110
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกล
ปทุมวัน (14) 101
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสารบริการ วิชาการ
และธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (27) 113
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียน
สาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (07) 94
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบ
บริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประณม
ศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง (31) 118
- แรงจูงใจในการใช้ทักษะกระบวนการในการสอนวิชาสุขศึกษาของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร (16) 102
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล
จันทบุรี (29) 116
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพที่พึง
ประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการประณมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ (33) 120
- เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 1 (32) 119
- A Study of work Motivation among intermediate elementary
teachers. (13) 100
- Motivational characteristics of job satisfaction for elementary
school teacher. (18) 104
- Principals leadership styles and teacher work motivation : Their
relationship to middle school program implementation. (10) 97

- Teachers perceptions of motivating behaviors of elementary principals : an empirical test of herzberg's motivation hygiene theory. (09) 96
- The motivation basis of teachers and students in vocational institutes. (24) 110
- The Relationship of teacher internal work motivation, Principal Leadership style and cognitive Achievement in Elementary schools. (06) 94
- Work motivation and perceived organizational effectiveness in middle school. (23) 109

ดรธรชนีหัวเรื่อง	
บทความ	
ดรธรชนีหัวเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
การจูงใจครู (32)	65
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (03,16,20,21,22,28,31,35)	47,55,57,58,59,63,64,66
การสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัล (23)	59
การสร้างแรงกระตุ้นกับครู (36)	67
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (02,04,07,11,12, 22,26,28,29,30,35)	47,48,50,52,53,59,61,63,64 66
ปัจจัยด้านความสำเร็จ (15,24)	55,60
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (17)	56
แรงจูงใจคือแรงผลักดัน (01)	47
แรงจูงใจในการสอนที่ดี (05)	49
แรงจูงใจของครู (09,18,19,27,34)	51,56,57,62,66
แรงจูงใจของครูและนักเรียน (29)	63
แรงจูงใจในการทำงาน (33)	65
วิธีการจูงใจ (13,25)	53,61

วิธีการจูงใจในการทำงาน	50
(08)	
สภาพเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ	49
(06)	
สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	51,64
(10,14)	

หนังสือ

ดรรชนีหัวเรื่อง (ลำดับที่)	บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า
การจูงใจครู (03)	69
การวัดแรงจูงใจในการทำงาน (09,31,35)	72,85,88
การสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัล (17)	76
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (05,06,14,21,24,28,30,32,33,34,36)	70,71,75,79,81,83,84,86,87, 88,89
เทคนิคการจูงใจ (15,16)	75,76
ทฤษฎีแรงจูงใจ (19)	78
แนวทางการจูงใจ (07)	71
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (13,26,34)	75,82,88
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (01,07,10,12,18,20,22,23,25,27,31,33,36)	68,71,73,74,78,79,80,81,83, 85,87,89
วิธีการจูงใจ (01)	68
วิธีสร้างแรงจูงใจโดยไม่ต้องใช้เงิน (02)	69
วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (08,11,22)	72,73,80
สิ่งจูงใจในการทำงาน (04)	70
สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (17,29,32)	76,84,86

งานวิจัย

ดรธรณีหัวเรื่อง (ลำดับที่)

บรรณนิทัศน์ลำดับเลขหน้า

การวัดแรงจูงใจในการทำงาน (14,18,20,21,25,26,28,29,30,32,33,34,35)	102,105,107,108,112,113, 115,116,117,119,120,121,122
การวัดแรงจูงใจภายในและภายนอกในการทำงาน (16)	103
ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (09)	97
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (03,04,05,07,08,10,11,12,15,17,19,24,25,27,28, 31,34,35,36)	91,92,93,95,96,97,98,100, 102,104,106,110,112, 114,115,119,121,122,124
แรงจูงใจในการทำงานของครู (13)	101
แรงจูงใจภายในของครู (06)	94
สภาพปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (01,02,04,05,07,09,11,15,16,17,18,19,20,21,22, 23,26,27,28,29,30,31,32,34,35,36)	90,91,92,93,95,97,98,102,103 ,104,105,106,107,108,109, 113,114,115,116,117,119, 121,122,124

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางประดับพร วิสุทธีวงศ์
เกิดวันที่	15 กรกฎาคม พ.ศ. 2493
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52/228 ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเมืองเอกศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่ง	ผู้รับใบอนุญาต / ครูใหญ่
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2508	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนนารีวัฒนา จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2511	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเมธีคุณะวันวิทยาลัย์ จังหวัดสมุทรสงคราม
พ.ศ. 2516	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปกศ.สูง) วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์
พ.ศ. 2538	คบ.(วิชาเอกบริหารการศึกษา) วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์
พ.ศ. 2547	กศ.ม.(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ