แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลกรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

Working Motivation of Personnel in the Office of the Basic Education Commission Ministry of Education

ธราเทพ แกล้วกสิกรรม

Tharatep Klaewgasigum

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1

Email: tharatepklaew@gmail.com

Received February 15, 2019 & Revise May 25, 2019 & Accepted June 30, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากร โดยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน และวิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ บุคลากรมีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมบุคลากรประเภทต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ (Sig=0.005) และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวฯ โดยบุคลากรประเภทข้าราชการที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลกร, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

Abstract

The objectives of this research were to study and compare working motivation of the personnel in Office of the Basic Education Commission Ministry of Education classified by genders and types of the personnel. Questionnaires were used as the instruments for collecting data from 304 samples. %, $\overline{X}$, SD.

The research findings are as follows: 1) In terms of incentive factors, it was found that the personnel had much working motivation in 4 components ranking from their means as responsibility, job accomplishment, job description and being accepted respectively. However, they had working motivation at moderate level in growth of career path. In terms of supportive factors, it was found that the personnel had much working motivation in 4 components ranking from their means as relationship with administrators, relationship with colleagues, working environment and job security. Nevertheless, they had working motivation at moderate level in salary and result of return. 2) It was found that there were no significant differences of working motivation exist between genders. However, there were significant differences of working motivation exist among types of personnel at .05. Furthermore, the post hoc comparison analysis showed that the government official group had significantly more working motivation than those of part time employees.

Keywords: Motivation, Performance, Personnel, Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education

บทนำ

ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานของทุกองค์กร ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัตถุประสงค์ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) ซึ่งในปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ คนนับว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์อันมีค่า และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ คุณภาพของคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ มีความเต็มใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ ทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องมี

ความสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าประสงค์ นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้นการจูงใจบุคคลในองค์กรให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานจึงเป็นหลักการบริหารที่ดีวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อสามารถเลือกนำมาใช้อย่างเหมาะสมและถูกต้องกับบุคคลและเหตุการณ์หรือเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร กล่าวโดยสรุปได้ว่าในการทำงานใดๆ ก็ตามจะให้เกิดประสิทธิภาพนั้น นอกจากองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นจะต้องได้รับการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคและวิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์กรของตนว่าบุคลากรเหล่านั้น มีความต้องการหรือมีความพอใจในสิ่งใดจากการทำงาน (ธงชัย ศรีมณฑก, 2554)

แรงจูงใจ (Motivation) คือสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือมาจากการเรียนรู้ก็ได้แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆเอง ภายในคือความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง

จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้านำช่องทางและมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ (สุภาพร พันธไชย, 2558)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ดูแลและขับเคลื่อนเรื่องการศึกษาของชาติ ตั้งแต่ระดับประถมวัยจนถึงประดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในประเทศให้มีมาตรฐาน ในปัจจุบันจะพบว่าปัญหาคุณภาพการศึกษาที่ด้อยกว่าประเทศอื่นในอาเซียน เด็กไทยอ่านหนังสือไม่คล่อง สะกดคำไม่ถูก อ่อนประสบการณ์ทางด้านความรู้และทักษะ จึงเป็นหน้าที่ของหลายๆส่วนงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องกระตุ้นพร้อมทั้งผลักดันแผนและนโยบายในการจัดการเรียนการสอนให้มีระบบ เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียนโดยตรง ในการนี้จึงเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญกับหน่วยงานเป็นอย่างมาก บางครั้งอาจทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองต้องมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สูง เกิดความเหน็ดเหนื่อย กดดัน ไม่อยากปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และข้อมูลจากสำนักพัฒนาระบบบริหารและนิติกร ปี 2559 – 2560 มีบุคลากรระดับปฏิบัติการได้เขียนคำร้องขอย้าย จำนวน 25 คน ผู้ที่เขียนย้ายส่วนใหญ่กระจายอยู่ทุกสำนักในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งในปัจจุบันแนวโน้มการเลื่อนระดับเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ตำแหน่งรองเลขาธิการ เป็นต้น จากที่เคยเป็น

บุคลากรภายในส่วนกลางเปลี่ยนไปเป็นผู้บริหารจากส่วนภูมิภาคที่เข้ามาช่วงชิงตำแหน่งต่างๆ มากขึ้น ซึ่งอาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง

ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นเลิศ ผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมาตรฐานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2.เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาและสร้างความเข้าใจในนิยามความหมาย และประเภทของแรงจูงใจ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและจำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2549 อ้างอิงจาก สรัญพัทธ์ เอื๊ยวเจริญ, 2555) กล่าวว่า การศึกษาแรงจูงใจเป็นความพยายามในการหาคำตอบว่าทำอย่างไรจะทำให้คนทำงาน โดยความเต็มใจซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีแก่องค์การยิ่งขึ้นการศึกษาแรงจูงใจของบุคคล มีคุณประโยชน์ช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดคุณลักษณะแรงจูงใจของบุคคลเข้าใจการเกิดพัฒนาแรงจูงใจเข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมปัจเจกคนและช่วยให้มีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน ไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่ปรารถนา

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปความหมายในด้านการจูงใจประกอบด้วยคำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าประสงค์ (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอๆ

อเนก บุญสัมพันธ์กิจ (2551) แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมาบางคนทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานสิ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมเหล่านี้มีผลจากระดับและลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

Mitchell, 1992 (อ้างอิงจาก สายัณห์ ศรีสมุทรนาค, 2550) กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจหมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจนั้นๆของ แต่ละคนแต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วการจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรมทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรมโดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547 อ้างอิงจาก สุรพจน์ หนุนภักดี, 2554) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินคือ “Movers” มีความหมายว่าเคลื่อนที่ (To Move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงานทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการธำรงไว้ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจบุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการธำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

Kathleen Iverson (2001 อ้างอิงจาก ชาญชัย เพชรคง, 2551) ได้ให้คำนิยามว่า การจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

Robbins และ Coulter (2007อ้างอิงจาก อิศวีนัทช์ วุฒิวงศ์เสรี, 2552) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการความพยายามของบุคคลที่มีพลัง จุดมุ่งหมายและมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การ

อาคม วัดไทสง (2547อ้างอิงจาก ผ่องพิศ รักษาธรรม, 2553) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจเป็นการสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อให้เขามีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 อ้างอิงจาก นัทธพงศ์ ดัดถุยาวัตร, 2553) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ความต้องการ แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมุ่งหน้าสู่จุดหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

Divis (1981อ้างอิงจาก ยุพดี มนตรีดิลก, 2557) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความหวังของผู้ปฏิบัติต่องานและผลประโยชน์ที่ได้รับ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมาซึ่งจะให้ผลดีมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่ว่าผู้บริหารจะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไรหรือมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการจูงใจเป็นสำคัญ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหมายถึงวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

เสนาะ ติเยาว์ (2543) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือการเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น การจูงใจ จึงประกอบด้วย ความต้องการ (Needs) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจทำให้บุคคลเกิดความเครียดบุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นในองค์การของธุรกิจแรงจูงใจได้มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทั้งนี้เพราะการจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์การจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์การ ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรม ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่นๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

Gibson, Ivanwich and Dondely (1982 อ้างอิงจาก ณัฐชานันท์ โชคกิตติธนานันท์, 2556) กล่าวว่ามีตัวแปรต่างๆ เช่นความรู้ความสามารถระดับความใฝ่ฝันภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทน มีส่วนทำให้ผลปฏิบัติงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญที่ช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจมีแนวทางที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

สายัณห์ตากมัจฉา (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่ง ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากคนอื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

พรรณราย ทรัพยะประภา (2549) ให้ทัศนะคติว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง และเชื่อว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจ จะต้องมีความกระตือรือร้นและขวนขวายในการทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการจากทัศนะคติของผู้รู้ที่ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วาง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือระดับความต้องการ ความพยายาม แรงขับความกระตือรือร้น รวมทั้งแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งกระบวนการความพยายาม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะได้ผลดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านรวมกัน เช่น ความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ จิตสำนึกที่ดี เป็นต้น

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

สายัณห์ ศรีสมุทรนาค (2550) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในลักษณะเป็นแรงกระตุ้น ให้เกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายของ มนุษย์แฝงไว้ด้วยแรงจูงใจทั้งสิ้น

2.1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล ซึ่งพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ที่บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมทำให้กระตือรือร้นทำงานได้สำเร็จ ซึ่งจะตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2.2. แรงจูงใจช่วยความพยายามในการทำงานให้บุคคลซึ่งความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานมากที่สุด

2.3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (Variability) เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงาน ที่ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบความสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางท่านเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้ใหม่ๆ

2.4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญ

ทองใบ สุดชารี (2543) กล่าวว่าโดยปกติแล้ว การปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลัดดา กุลนานันท์ (2544) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1.ความสำคัญต่อองค์กร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องความสำคัญ ต่อไปนี้

1.1. ช่วยให้องค์กรได้มีคนมีความสามารถร่วมงานด้วย การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การและอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน

1.2. ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่าง เต็มความสามารถ

1.3. ช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวหน้ารวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงาน

2.ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินงานให้องค์การทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

3.ความสำคัญของบุคลากร ช่วยให้บุคคลสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน มีขวัญในการทำงาน การได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตที่ไม่ใช่วัตถุ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

พรพิมล พิมพ์บุญมา (2554) การบริหารงานองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญ กับปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนและโดยทั่วไปก็เป็นที่ยอมรับว่าทรัพยากรทางด้านกำลังคนและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ มีความสำคัญมาก การศึกษาแนวการบริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญของภารกิจในการจัดการแต่ละชนิดมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์การจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานและองค์กรได้อย่างจริงใจ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร การจูงใจ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็มีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไป จึงเกิดปัญหาในการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารต้องพิจารณาดังนี้

1.อะไรเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจ มีความตั้งใจและมีความเต็มใจในการทำงานที่สุด

2.จะทำอย่างไรจึงจะสามารถหันเหความตั้งใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่โดยได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถเพื่อ

ดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน เพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

นอกจากนี้ พนิตศรณ์ อมรธรรมโชติ (2553) การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงานเพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกันการจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1.พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชามเย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2.ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะอดทนบากบั่นคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆแม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3.การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆหากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4.บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

3.ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2554) ได้กล่าวว่า องค์การธุรกิจอาจใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ปัจจุบันองค์กรอิสระจะใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน การที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็ง ก็เพราะต้องการได้รับค่าตอบแทน เพื่อการยัง

ชีพ เงินมีความสำคัญ ต่อพนักงาน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครองอีกด้วย ตัวอย่างสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่

ค่าจ้างและเงินเดือน ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน หรือการใช้บริการโดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการปฏิบัติงานเป็นหลักสำหรับเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน และหรือการให้บริการ ซึ่งเป็นการจ่ายที่แน่นอนโดยเหมาจ่ายเป็นรายเดือนหรือรายปีก็ได้ตามแต่จะตกลงกัน

โบนัส หมายถึง เงินพิเศษที่องค์การจ่ายตอบแทน ให้แก่พนักงาน เป็นกรณีพิเศษ การจ่ายโบนัสมีประโยชน์ในแง่ทำให้พนักงานทำงานมากขึ้น

การแบ่งปันผลกำไรนี้ขึ้นอยู่กับกำไรที่ธุรกิจได้รับ เมื่อองค์กรนั้นดำเนินงานได้ผลดีมีกำไร ก็จำนำมาแบ่งสรรให้กับพนักงานบ้างในฐานะเป็นผู้ร่วมงาน

บำเหน็จ คือ เงินก้อนซึ่งให้กับพนักงานหลังออกจากงาน โดยปกติจำนวนเงินที่จ่ายนั้นขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน เมื่อถึงเวลาครบเกษียณอายุ องค์การจะจ่ายเงินให้จำนวนหนึ่ง คือเงินบำเหน็จ โดยนำเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้งคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน

การจัดการกองทุนสงเคราะห์ เป็นกองทุนที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อนทางด้านการเงิน เปิดโอกาสให้สมาชิกกู้เงินไปใช้ได้โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ

สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน องค์การธุรกิจอาจจัดสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินแก่พนักงาน ดังนี้ ความมั่นคงพนักงานส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน คำสรรเสริญและการยกย่อง การมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การแข่งขัน เป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามที่องค์การปรารถนาได้อย่างดี การมีส่วนร่วม การจัดสวัสดิการ สิ่งจูงใจในทางลบ คือการลงโทษพนักงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในด้านที่องค์การพึงพอใจ

เกริกวิช เกิดสว่าง (2554) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Organic needs) เช่นความหิวกระหาย ความง่วง ความหนาว ความร้อน การขับถ่าย การหายใจ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2.การจูงใจในสภาวะฉุกเฉิน (Emergency Motives) สาเหตุเพราะมีเงื่อนไขมาจากสิ่งแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์ ร่างกายจึงสร้างระบบกลไกทางร่างกายให้มีพลัง หรือแรงขับเป็นปฏิกิริยาทางร่างกายเพื่อสนองตอบในสถานการณ์ที่ฉุกเฉินฉับพลันทันใด เช่น ไฟไหม้ที่ต้องรีบหอบสิ่งของออกไป ร่างกายจึงขับสารเพื่อเตรียมพร้อมสู้รบกับภาวะฉุกเฉินดังกล่าว

3.การจูงใจสุดวิสัย (Objection Motives) เป็นการแสดงที่บุคคลได้เลือกปฏิบัติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งจากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ซึ่งการจูงใจภายในมีคุณค่าดีกว่าการจูงใจภายนอกเพราะจะปลูกฝังให้เกิดขึ้นแก่บุคคล ได้ยากกว่า และการจูงใจภายในนี้มักจะเกิดจากพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก

ด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุ และสิ่งของต่างๆ ดังนั้น การนำการจูงใจมาใช้กับพนักงานในองค์การ จึงมักจะใช้การจูงใจภายนอกก่อนจึงจะสร้างให้เกิดการจูงใจภายใน

นอกจากนี้การจูงใจสามารถแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้ 3 ประเภทดังนี้ (อารี พันธ์มณี, 2538: 181)

1.แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเรา คือจากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ

2.แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา เพราะจำเป็นต่อการดำรงชีวิตน้อยกว่าแต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

แรงจูงใจทางสังคม หรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้น ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ จากผลการวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น เป็นต้น แรงจูงใจจากความนับถือตนเอง (Self–Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคมซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งตามพฤติกรรมได้ 2 ประเภท คือแรงจูงใจจากภายในซึ่งเกิดจากความรู้สึกจากแรงกระตุ้นภายใต้จิตสำนึกของตนเองที่อยากจะเรียนรู้เพื่อสนองตอบความต้องการของตนเองและแรงจูงใจภายนอกเกิดจากแรงกระตุ้นสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้คนรอบข้างหรือสังคมนั้นๆ เกิดการยอมรับ ซึ่งที่มาของแรงจูงใจสามารถแบ่งได้ 3 ประเภทคือ 1) แรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยาเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในด้านปัจจัยสี่ 2) แรงจูงใจด้านจิตวิทยาเป็นลักษณะความต้องการในรูปธรรม ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 3) แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการการยอมรับในสังคม ต้องการการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ จะทำให้เกิดความรู้สึกนับถือและภาคภูมิใจในตนเอง

ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์ (2550 : 29) การจูงใจนี้เป็นปัจจัยอันสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของคนงานในการปฏิบัติงานได้ ประโยชน์ของการจูงใจมีดังนี้ เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดมีความจงรักภักดีต่อองค์การและผู้บังคับบัญชา ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีวินัย และศีลธรรมอันดีงาม ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้น จึงทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรัตน์จี คูตระกูล(2550) แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งเต็มความสามารถเพื่อให้ได้ผลงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมนับได้ว่าเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่ง กิติมา ปรีดีดิลก (2529: 174) ได้ระบุถึงแรงจูงใจไว้ดังนี้

1.บุคคลที่ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่

2.เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่

3.รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกันทำงาน

4.มีความสนใจในการสร้างสรรค์มุ่งทำงานอย่างเต็มที่

5.สนใจและพอใจที่ทำงานนั้น

ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นนั้น พนักงานจะต้องมีแรงจูงใจ มีความสามารถในการทำงานและต้องมีวัตถุดิบ ทรัพยากร เครื่องมือ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีประกอบด้วย ถึงแม้พนักงานจะขาดซึ่งความสามารถ องค์กรก็ยังสามารถที่จะทำการฝึกฝน หรือเปลี่ยนแปลงให้เขาไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถของเขาก็ได้ แต่หากพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานจะก่อให้เกิดสถานการณ์ลำบากใจ และการทำงานก็จะหนักมากขึ้น

เกศนี หงสนันท์ (2518) ได้สรุปปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 7 ประการได้แก่

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ
2. เป็นผลงานที่ควรแก่การสนใจท้าทายความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้า ซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมที่ดี

จากข้อมูลดังกล่าว พอสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจตามที่ต้องการ และเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน พนักงานก็จะมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นการเพิ่มพูนรายได้ให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความมั่นคง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขตด้านประชากรในงานวิจัยนี้คือข้าราชการพลเรือน/ ข้าราชการครูและบุคลากร พนักงานราชการ ลูกจ้าประจำ ลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างจ้างเหมาบริการ สำนักงานที่ตั้งอยู่ที่ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพฯ รวมบุคลากรส่วนกลางทั้งสิ้น จำนวน 1,271 คนเป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 1,271 คน (ข้อมูลจากสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ : วันที่ 30 กรกฎาคม 2560) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/บุคลากรทางการศึกษา มากที่สุด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 เป็นลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และเป็นพนักงานราชการ

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการสำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระได้แก่เพศ และประเภทบุคลากร ตัวแปรตามได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้านิยาม วรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ และประเภทบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในงานปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่เงินเดือนและ

ผลตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.813 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ วิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาภาพรวม พบว่า บุคลากรโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.391 เมื่อพิจารณารายปัจจัย ในปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.92) ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) และในปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ส่วนด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ และในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและประเภทการจ้างงานที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ เท่ากับ 3.88 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ เท่ากับ 3.91 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ด้วยสถิติ t-test ได้ค่า t เท่ากับ -0.637 และค่า Sig. เท่ากับ .525 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.12	0.585	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.92	0.525	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.636	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.13	0.606	มาก

5. ความก้าวหน้าในงาน	3.44	0.815	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
1. เงินเดือนและผลตอบแทน	3.49	0.778	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.10	0.507	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.542	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	0.644	มาก
5. ความมั่นคงในงาน	3.79	0.928	มาก
รวม	**3.90**	**0.391**	**มาก**

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แสดงผลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ผลการศึกษาภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.391

เมื่อพิจารณารายปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.92) ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44)

และปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ส่วนด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รายข้อและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\overline{X}$	*S.D.*	**ระดับแรงจูงใจ**
1.ท่านได้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของตนเองได้สำเร็จโดยบรรลุตามเป้าหมายของงานที่วางไว้	4.15	0.630	มาก
2.ท่านได้ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านการปฏิบัติงานจริง	4.10	0.673	มาก

ภาพรวม	**4.12**	**0.585**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.585 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรได้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของตนเองได้สำเร็จโดยบรรลุตามเป้าหมายของงานที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือ บุคลากรได้ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านการปฏิบัติงานจริง (ค่าเฉลี่ย 4.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ	$\overline{X}$	$S.D.$	**ระดับแรงจูงใจ**
1.ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้าง	3.91	0.728	มาก
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.12	0.654	มาก
3.ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย ความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือ	3.72	0.757	มาก
ภาพรวม	**3.92**	**0.525**	**มาก**

จากตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.525 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้าง (ค่าเฉลี่ย 3.91) และบุคลากรได้รับคำยกย่องชมเชย ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รายข้อและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\overline{X}$	$S.D.$	**ระดับแรงจูงใจ**
1. ท่านมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน	4.04	0.750	มาก

2. ท่านมีคุณสมบัติที่จำเป็นของตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.746	มาก
ภาพรวม	**4.00**	**0.636**	**มาก**

จากตารางที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.636 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือบุคลากรมีคุณสมบัติที่จำเป็นของตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความรับผิดชอบ รายข้อและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	$S.D.$	**ระดับแรงจูงใจ**
1.ท่านมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.12	0.716	มาก
2.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปด้วยดี	4.12	0.663	มาก
ภาพรวม	**4.13**	**0.606**	**มาก**

จากตารางที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.606 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 4.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน รายข้อและโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับแรงจูงใจ
1.ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.21	1.098	ปานกลาง
2.ท่านเคยเพิ่มทักษะและประสบการณ์รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.67	0.823	มาก
ภาพรวม	**3.44**	**0.815**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.815 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ บุคลากรเคยเพิ่มทักษะและประสบการณ์รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.67) ส่วนอีกหนึ่งข้อ คือ บุคลากรเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการด้านเงินเดือนและผลตอบแทนรายข้อและโดยรวม

ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับแรงจูงใจ
1.ท่านเคยได้รับรายได้และค่าแรงที่ได้รับจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.57	0.797	มาก
2.ท่านได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ	3.42	1.024	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.49**	**0.778**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.778 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน

1 ข้อ คือ บุคลากรเคยได้รับรายได้และค่าแรงที่ได้รับจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.57) ส่วนอีกหนึ่งข้อ คือ บุคลากรได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชารายข้อและโดยรวม

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับแรงจูงใจ
1.ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	3.87	0.785	มาก
2.ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเคร่งครัด	4.15	0.627	มาก
3.ท่านไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร	4.10	0.969	มาก
4.ท่านใส่ใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.29	0.728	มาก
ภาพรวม	**4.10**	**0.507**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.507 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรใส่ใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ บุคลากรปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 4.15) บุคลากรไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร (ค่าเฉลี่ย 4.10) และบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อและโดยรวม

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับแรงจูงใจ
1.ท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในกลุ่ม	4.12	0.735	มาก
2.ท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.97	0.779	มาก
3.ท่านแสดงความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน	4.10	0.682	มาก
ภาพรวม	**4.06**	**0.542**	**มาก**

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.542 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือบุคลากรแสดงความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายข้อและโดยรวม

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับแรงจูงใจ
1.ท่านมีหัวหน้างานที่ดี	3.96	0.818	มาก
2.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.03	0.796	มาก
3.ท่านมีบรรยากาศรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	3.80	0.852	มาก
ภาพรวม	**3.93**	**0.644**	**มาก**

จากตารางที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.93 และมี

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.644 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีเพื่อนร่วมงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ บุคลากรมีหัวหน้างานที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.96) และบุคลากรมีบรรยากาศรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความมั่นคงในงาน รายข้อและโดยรวม

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับแรงจูงใจ
1.ท่านมีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.79	0.988	มาก
2.ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะมีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวโดยไม่เกิดความลำบาก	3.73	1.019	มาก
3.ท่านมีความยั่งยืนในการทำงานจนถึงวัยเกษียณ	3.85	1.114	มาก
ภาพรวม	**3.79**	**0.928**	**มาก**

จากตารางที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.928 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 3 ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความยั่งยืนในการทำงานจนถึงวัยเกษียณ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ บุคลากรมีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าจะมีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวโดยไม่เกิดความลำบาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมแล้วส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จำนวน 8 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการ

ยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานระดับกรมที่มีความมั่นคงในการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งการได้รับผิดชอบงานระดับกรมทำให้บุคลากรมีอำนาจในการปฏิบัติงานเหนือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั่วประเทศ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่

ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านเงินเดือนและผลตอบแทน จะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าในงานและด้านเงินเดือนและผลตอบแทน เป็นด้านที่จะต้องได้รับการประเมินเพื่อได้ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างบุคคลากรส่งผลในด้านดังกล่าวบุคลากรมีแรงจูงใจระดับปากลาง นอกจากนี้ในการบริหารงานหน่วยงานระดับกรมและกระทรวงระบบการคัดเลือกบุคลากรจะมีระบบการคัดเลือกตามสาขาที่จบการศึกษาทำให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่ได้ศึกษามา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติจึงตรงตามความต้องการตามหน้าที่ของบุคลากรซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของปรียาพรรณ ละอองนวล (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างที่มีอายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน และสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวังโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเป็นไปในทางเดียวกันกับธานี แสงจันทร์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ

ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านความสำเร็จในชีวิตด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัยศรี มณฑก (2554) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตราชบุรี พบว่า พนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรีเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ 7 โดยภาพรวมพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าธนาคารให้การสนับสนุนพนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อวุฒิการศึกษาสูงขึ้นและด้านเงินเดือนและสวัสดิการได้แก่สวัสดิการที่ได้รับจากธนาคารนอกเหนือจาก

เงินเดือนสร้างความภาคภูมิใจให้พนักงาน และงานวิจัย ของมนูญ ชุ่มใจ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ มีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศระดับตำแหน่งระดับรายได้และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานธนาคารออมสินและข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการเป็นหน่วยงานที่ข้าราชกามักจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษทำให้รายได้และค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจของบุคคลากรมากกว่าข้าราชการกระทรวงศึกษาที่การ ที่ไม่มีรายได้หรือค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานยกเว้นตำแหน่งข้าราชครูและศึกษานิเทศก์ที่มีค่าวิทยฐานะเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรเพศชายและเพศหญิงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมไม่ต่างกันอาจกล่าวได้ว่าการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติซึ่งปัจจัยด้านเพศนั้นไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพรพรรณ กรรเจียกพงษ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายนมเปรี้ยวพร้อมดื่มบีทาเก้นในเขตพื้นที่ภาคใต้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น ร้อยละ 65.5 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี สถานภาพสมรสอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 3 - 4 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายนมเปรี้ยวพร้อมดื่มบีทาเก้นในเขตพื้นที่ภาคใต้ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพศไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับธานี แสงจันทร์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านความสำเร็จในชีวิตด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองส่วนจังหวัดอำนาจเจริญที่มีปัจจัยส่วนบุคลแตกต่างกันโดยภาพรวม พบว่า เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราวฯ โดยบุคลากรประเภทข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าโยธรรมชาติลักษณะของตำแหน่งทั้งสองประเภทข้าราชการจะมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว เพราะบุคลากรประเภทข้าราชการเป็นประเภทที่อยู่จนครบอายุเกษียณราชการ ส่วนบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวเป็นประเภทที่ที่มีสัญญาจ้างปีต่อปี และลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับค่าตอบแทนในลักษณะคงที่ไม่มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมือนกับข้าราชการ และผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรที่มีประเภทของบุคลกรในหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน เพราะประเภทของบุคลากรมีส่วนสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจ หรือการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งข้าราชการที่มีความมั่นคงมากกว่าตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวที่ต้องต่อสัญญาทุกปีทำให้โอกาสเปลี่ยนงานบ่อยมีมากขึ้น อีกทั้งสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือเงินเดือนและผลตบแทน ทางด้านการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมนูญ ชุ่มใจ (2555:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่าอำนวยการสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ มีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำมีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน แสดงให้เห็นว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีระบบการจำแนกตำแหน่งและการมอบหมายงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจอาจเนื่องมาจากความชัดเจนในงานที่ได้รับมอบหมาย ความชัดเจนในสายบังคับบัญชา ส่วนแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ผู้บริการควรสรรหาตำแหน่งระดับสูงโดยเร็วเมื่อตำแหน่งว่างลง เช่น ตำแหน่งที่

ปรึกษา ตำแหน่งรองเลขาฯ และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น เพื่อบุคลากรมีการเลื่อนไหลตำแหน่งโดยไม่เสียโอกาส และในการสร้างแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง เช่น ลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น ผู้บริหารควรให้เงินเพิ่มเติมนอกจากเงินเดือน

2.เมื่อพิจารณาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจน้อยกว่าข้าราชการ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมอบโอกาสในการทำงานที่ท้าทายและค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนอบรมพัฒนาลูกจ้างชั่วคราวอยู่เสมอเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กันธอร กุลบุตรดี. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา .

เกริกวิช เกิดสว่าง.(2554). “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์),มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ. (2555). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จรรยารัตน์ จันทรักษ์. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อีซูซุ ในเขตพื้นที่ภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

จันทร์จิรา ธัญญาโภชน์. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุวัฒน์ เอมเดช. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์),มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชาญชัย เพชรคง. (2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดชุมพร”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชาลิสา สุคนธพงศ์. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชูชาติ โชติเสน. (2551). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดารณี พานทอง. (2546). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธงชัย ศรีมณฑก. (2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตราชบุรี” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

สุระเดช โง้วศิริ. (2550). “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุรัตน์จี คูตระกูล. (2550). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (วิทยาการจัดการ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุวนีย์ ฤทธิ์ถาพรม. (2556). “ การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ,มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อเนก บุญสัมพันธ์กิจ. (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

อมรมิตร มงคลเคหา. (2552). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อรกัญญา พลเอี่ยม. (2557). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์”. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์),มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,2557.

อาคเนย์ ทิมินกุล. (2551). “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อิศวีนัทช์ วุฒิวงศ์เสรี. (2552). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติชภูเก็ต”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุมาพร คงเกตุ (2557) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต7”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.