บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ (Definition of Motive)

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "แรงจูงใจ" ไว้หลายคน ดังต่อไปนี้

ชม ภูมิภาค (2516) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้การกระทำลุล่วงไป

เอนกกุล กรีแสง (2522) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งทำให้มนุษย์เราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันไม่เหมือนกันหรือทำให้มีพฤติกรรมไม่เหมือนเดิม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นแรงที่เกิดขึ้นจากการจูงใจเพื่อที่จะให้ผู้อื่นประพฤติตามวัตถุประสงค์ หรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ ซึ่งอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (needs)

ยอดชาย ทองไทยนันท์ (2526) กล่าวว่า สิ่งจูงใจหรือความต้องการคือพื้นฐานของพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคลมีหลายร้อยอย่าง และความต้องการทุก ๆ อย่างจะแข่งกันทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลขึ้น ความต้องการที่มีแรงมากที่สุดในเวลาหนึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรม แต่เมื่อความต้องการเริ่มได้รับการสนองตอบให้พึงพอใจแล้ว ความต้องการจะลดลงและจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลแสวงหาเป้าหมายเพื่อให้เกิดความพอใจต่อไป

ประเสริฐ แสงหิรัญ (2527) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสภาวการณ์ที่เร่งหรือกระตุ้นเตือนให้แสดงพฤติกรรมจนบรรลุเป้าหมาย สภาวการณ์ที่แสดงพฤติกรรมออกมานี้จะต้องมีสิ่งหนึ่งเป็นตัวผลักดันอย่างแน่นอน ตัวผลักดันนี้เรียกว่าแรงจูงใจ (motive)

สุเมธ เดียวอิศเรศ (2527) กล่าวว่า มนุษย์เราไม่ได้มีความแตกต่างกันเฉพาะในเรื่องความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลเท่านั้น ยังมีความแตกต่างกันในเรื่องของความตั้งใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจอีกด้วย แรงจูงใจของมนุษย์ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพทางร่างกาย จิตใจ สิ่งแวดล้อม นโยบายของหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ฯลฯ

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ (2528) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นลักษณะของความรู้สึกที่แสดงออกถึงเป้าหมายที่สำคัญของนักบริหาร คือการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ขององค์การ

พรรณราย ทรัพยประภา (2529) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงสภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง(goal)

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ (2529) ได้ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจคือบรรดาความปรารถนา (Desires) ความประสงค์(Wishes) หรือแรงขับ(Drive) ซึ่งทำให้เกิดลำดับของเหตุการณ์ซึ่งเรียกกันว่าพฤติกรรมของมนุษย์

เบอร์เรลสัน และ สไตเนอร์ (Berelson and Steiner อ้างถึงใน ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ, 2529) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงภาวะภายในร่างกาย ซึ่งทำให้เกิดพลังและก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมาย

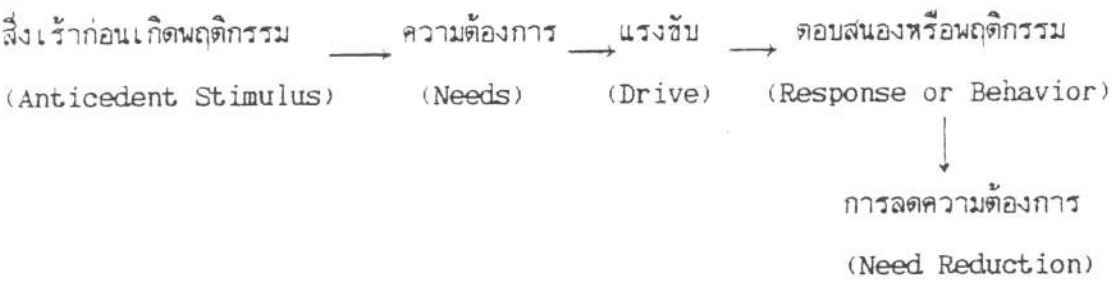
สุรางค์ โค้วตระกูล (2533) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึงแรงกระตุ้นหรือพลังที่ผลักดัน หรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจ เต็มใจในการกระทำกิจกรรมหรือมีพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บุคคลนั้นคาดหมาย

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theories of Motive)

2.2.1 ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม คือ ดอลลาร์ด, มิลเลอร์ และ ฮัลล์ (Dollard,Miller, 1950 Hull, 1952 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2533) ได้สร้างทฤษฎีแรงขับ (Drive) โดยถือหลัก Homeostasis ที่กล่าวว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เราแสวงหาสถานภาพสมดุลย์อยู่เสมอ หรือมีความโน้มเอียงที่รักษาความคงตัวภายใน เป็นต้นว่า เวลาหิว น้ำตาลในเลือดลดลง ทำให้มนุษย์แสวงหาอาหารรับประทาน ความหิวเป็นแรงขับที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ทฤษฎีนี้เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเป็นทฤษฎีลดแรงขับ (Drive Reduction Theory) ฮัลล์ (Hull) ได้อธิบายทฤษฎีลดแรงขับ ดังต่อไปนี้



สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม หมายถึงสภาวะที่เกิดการขาด ทำให้เกิดความต้องการและเป็นแรงขับกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตอบสนอง และทำให้ความต้องการลดลง

2.2.2 ทฤษฎีมานุษยนิยมของมาสโลว์ (Humanism)

มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2533) ได้แบ่งความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ออกเป็น 5 ประเภทคือ ความต้องการทางสรีระ หรือความต้องการทางร่างกาย (Physiology หรือ Physical Need) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) ความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love & Belonging Needs) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาตนเต็มที่ตามศักภาพของตน (Self Actualization)

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำไปสูง เริ่มจากความต้องการทางสรีระ ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐาน ที่มีแรงผลักดันรุนแรงที่สุด ถ้าความต้องการนี้ขาด จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จึงจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป ตัวอย่างเช่น คนที่มีความหิวมาก ๆ มักจะไม่สนใจว่าตนเองจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนหรือไม่ หรือคนที่มีชีวิตอยู่ในช่วงอันตรายเพราะมีคนป่องร้ายจะไม่มีความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีค่า ความต้องการขั้นสูงสุดคือความต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเต็มที่ตามศักยภาพของตน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้ง 4 ประเภทได้รับการตอบสนอง อย่างไรก็ตาม การตอบสนองความต้องการแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องถึง 100% ส่วนมากจะขึ้นกับแต่ละบุคคล

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) สามารถเขียนได้ดังนี้

(อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2533)

แผนภูมิที่ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ความหมายความต้องการพื้นฐาน 5 ชนิด ของมาสโลว์ (Maslow)

1) ความต้องการทางสรีระ (Physical Needs)

หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้คนมีกิจกรรมขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safty Needs)

หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารก จนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love & Belonging Needs)

มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่าเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตที่ไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าตนเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs)

ความต้องการประเภทนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่ามีความสามารถและมีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่า ตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

5)ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาตามศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs)

มาสโลว์ (Maslow) อธิบายความต้องการที่เรียกว่า "Self Actualization " ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึก ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีส่วนเสีย ที่สำคัญที่สุดก็คือ การมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัว และพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ "ท้าทาย" "น่าตื่นเต้น" และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลา ที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น "Self Actualization" อย่างสมบูรณ์

โดยทั่วไปแล้วในชีวิตของคนเราจะมีประสบการณ์ที่รู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง หรือตระหนักในตนเองอย่างแท้จริงบางครั้งบางคราว มาสโลว์ (Maslow) ได้สัมภาษณ์ความรู้สึกของบุคคลหลายประเภทตั้งแต่นิสิตนักศึกษา และบุคคลที่ได้พบความสำเร็จในชีวิต ที่มีประสบการณ์ "Self Actualization" ว่ามีความรู้สึกอย่างไร มาสโลว์ (Maslow) ให้ชื่อประสบการณ์ในขณะที่รู้สึกตระหนักในตนเองว่า "Peak Experience" หรือประสบการณ์สุดยอด จากผลการสัมภาษณ์ มาสโลว์ (Maslow) พบว่า ขณะที่มี "Peak Experience" จะมีความรู้สึกมีความสุข ตื่นเต้น บิติ ร่าเริงบันเทิงใจ และมีชีวิตชีวา รู้สึกตนว่ามีประโยชน์ เป็นสภาพที่บุคคลนั้นจะลืมนึกถึงตนเองและปราศจากความเห็นแก่ตัว และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติแวดล้อม ปราศจากความกังวลห่วงใย ทั้งในอดีตและอนาคต ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการขั้นนี้จะเป็นผู้ที่มีความพอใจและสันโดษในชีวิตทั้งทางด้านอาชีพและด้านส่วนตัว

2.2.3 ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitivism)

นักจิตวิทยาที่ยึดถือทฤษฎีปัญญานิยมเกี่ยวกับแรงจูงใจเชื่อว่ากระบวนการรู้คิดมีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและความรู้ความเข้าใจซึ่งอาจจะอธิบายโดยใช้รูปแบบต่อไปนี้

สิ่งเร้า----------> ความรู้สึก----------> พฤติกรรม

ทฤษฎีปัญญานิยมที่ใช้กันแพร่หลายในปัจจุบันนี้คือ ทฤษฎี "Attribution Theory" ของวายเนอร์ (Weiner, 1979 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2533) ซึ่งมีพื้นฐานความคิดว่ามนุษย์เรามักจะมีความอยากรู้และเข้าใจ ซึ่งเป็นต้นเหตุทำให้เกิดพฤติกรรม วายเนอร์ (Weiner) ได้แบ่งการอ้างสาเหตุพฤติกรรมเกี่ยวกับสัมฤทธิผลของงานออกเป็น 4 ประการคือ ความสามารถ ความพยายาม ความยากง่ายของงาน และโชค และได้แบ่งคุณสมบัติของสาเหตุต่าง ๆ ออกเป็น 3 มิติ คือ

1) ตำแหน่งของสาเหตุ : สาเหตุเนื่องมาจากภายในตัวบุคคล - สาเหตุเนื่องมาจากภายนอกตัวบุคคล (Locus of Causality)

2) เสถียรภาพของสาเหตุ : สาเหตุที่คงตัว - สาเหตุที่ไม่คงตัว (Stability of Causality)

3) การควบคุมได้ของสาเหตุ : สาเหตุที่ควบคุมได้ - สาเหตุที่ควบคุมไม่ได้ (Controlability of Causality)

สาเหตุแต่ละอย่างที่ผู้กระทำใช้อ้าง จะมีคุณสมบัติหลายมิติดังตัวอย่างต่อไปนี้

(1) ความสามารถ เป็นสาเหตุที่มาจากภายในตัวบุคคล คงตัวและควบคุมไม่ได้

(2) ความพยายาม แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ความพยายามปกติหรือสม่ำเสมอและความพยายามชั่วคราว

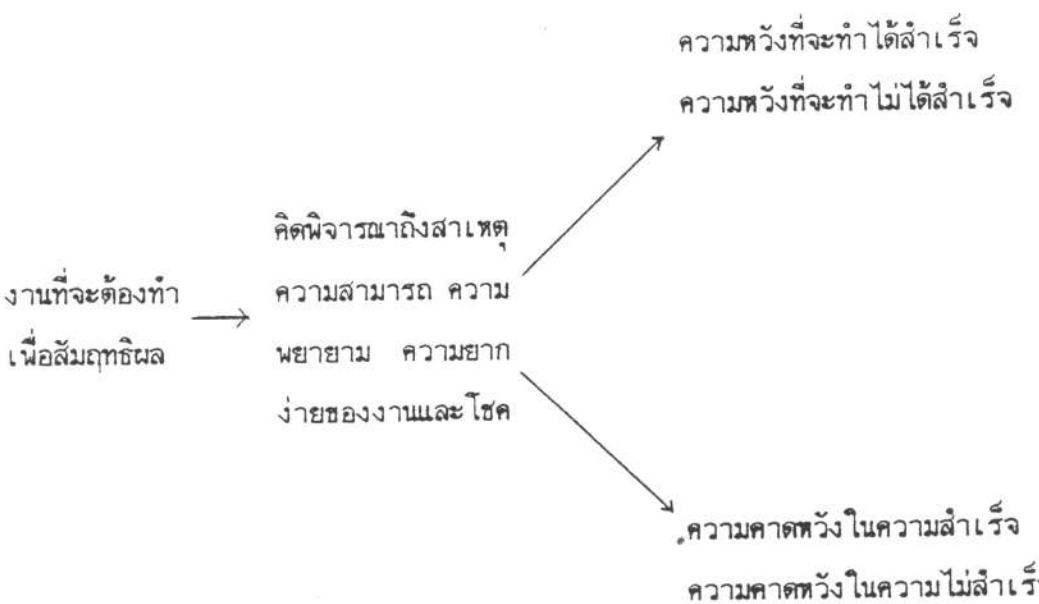
(2.1) ความพยายามปกติสม่ำเสมอ เป็นสาเหตุที่มีตำแหน่งภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ควบคุมได้และมีความคงตัว

(2.2) ความพยายามชั่วคราว เป็นสาเหตุที่มีตำแหน่งภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ควบคุมได้แต่ไม่มีความคงตัว

(3) โชค เป็นสาเหตุที่มีตำแหน่งภายนอกตัวบุคคล ควบคุมไม่ได้ และไม่มีความคงตัว

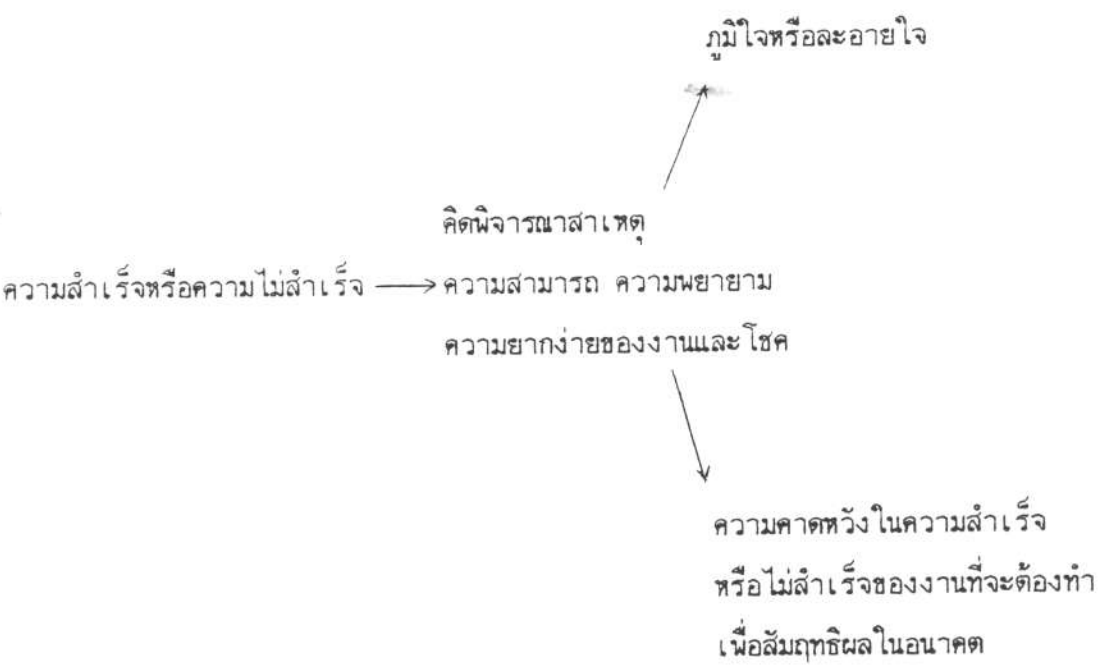
วายเนอร์ (Weiner) ได้อธิบายลำดับขั้นของพฤติกรรมเพื่อสัมฤทธิ์ผลโดยใช้ "Attribution Theory" ซึ่งมีทั้งหมด 3 ขั้น ตามแผนภาพนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินผลงานที่จะต้องทำ



ขั้นที่ 2 แสดงพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 3 การประเมินผลงานที่จะต้องทำและการสันนิษฐานสาเหตุอีกครั้งหนึ่ง



วายเนอร์ (Weiner) อธิบายว่า เมื่อผู้แสดงพฤติกรรมหรือผู้กระทำกับงานที่จะต้องทำเพื่อสัมฤทธิผลในขั้นที่ 1 เริ่มคิดประเมินผลโดยพิจารณาว่างานที่จะต้องทำเป็นงานยากหรือง่าย และการที่จะทำให้สำเร็จกับสาเหตุ 4 ประเภท อะไรบ้าง และคาดคะเนหรือทำนายว่าจะทำได้

สำเร็จหรือไม่สำเร็จ (ความคาดหวังที่จะทำได้สำเร็จหรือความหวังว่าจะทำไม่ได้สำเร็จ) ตัวอย่างเช่น อาจจะอ้างสาเหตุความยากง่ายของงาน เช่น "ง่ายมาก ต้องทำได้แน่ ๆ" หรือ "งูจะเป็นงานที่ยาก อาจจะทำไม่ได้" ต่อจากนั้นก็จะตั้งความคาดหวังในความสำเร็จ หรือความคาดหวังในความไม่สำเร็จหลังจากนั้นจึงเริ่มแสดงพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย ในขั้นที่ 2 ผลที่ได้รับอาจจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จในที่สุดผู้แสดงพฤติกรรมหรือผู้กระทำ จะประเมินผลงานที่ทำและสันนิษฐานสาเหตุอีกครั้งหนึ่ง การอ้างสาเหตุ จะมีผลต่อมโนทัศน์ ความรู้สึกและอารมณ์และการคาดหวังในความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของงานที่จะต้องทำเพื่อสัมฤทธิผลในอนาคต

2.2.4 ทฤษฎีการจูงใจและสุขปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg Motivation Hygine Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg อ้างถึงใน สุเมธ เดียวอิศเรศ, 2527) และผู้ร่วมงานได้เริ่มศึกษาเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงาน 11 แห่งในเขตเมืองพิตเบอร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้มีจุดประสงค์ที่จะหาคำตอบว่าปัจจัยอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในภาวะของการทำงาน

ผลการสัมภาษณ์ของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของคนงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 2 กลุ่มคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยทั้ง 2 ชนิดนี้เป็นปัจจัยที่แยกจากกันไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด มีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygine Factors)

ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน อันได้แก่

(1) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรมตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

(2) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

(3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

(4) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นและเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

(5) สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

ปัจจัยสุขอนามัยนี้เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) เชื่อว่าไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมากกับแรงจูงใจของพฤติกรรมที่จะทำงาน ปัจจัยนี้จะนำไปสู่ความไม่พอใจและมิได้ช่วยให้เกิดความพอใจมากนัก นอกจากนี้แล้วปัจจัยนี้ยังจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าทีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่เขาทำงานด้วย

2) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่

(1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

(2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในการงาน

(3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง

ให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจนี้ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) เชื่อว่าเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้น กำหนดให้บุคคลมีท่าทีและความรู้สึกต่องานที่ทำ ปัจจัยนี้ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าปัจจัยในการทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน ฉะนั้นจากผลการวิจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ทำให้เราสามารถเข้าใจว่า ทำไมคนบางคนเกลียดงานที่ทำแต่ก็ยังคงทนทำงานต่อไปได้ ในทางตรงกันข้าม บางคนมีความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานนั้น แต่ต้องตัดสินใจลาออก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากปัจจัยสองอย่างที่ต่างกัน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกดังกล่าว สิ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่องานที่ทำเป็นปัจจัยแรงจูงใจและตัวแปรที่มีผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่ เป็นปัจจัยของสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยสุขอนามัยจะเป็นสิ่งดึงดูดให้มีผู้อยากเข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้น แต่ปัจจัยแรงจูงใจมิได้ช่วยทำให้ผู้นั้นทำงานดีขึ้น หรือขยันขึ้นเลย ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารของหน่วยงานใดประสงค์ที่จะทำให้หน่วยงานนั้น เป็นที่ดึงดูดใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอยากเข้าร่วมทำงาน ก็จำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยสุขอนามัยอย่างเพียงพอ ในขณะเดียวกันก็ต้องจัดหาให้มีปัจจัยแรงจูงใจขึ้นเพื่อทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน อันจะมีส่วนช่วยให้เขาทำงานและมีความขยันขันแข็งในการทำงานมากยิ่งขึ้น (สุเมธ เดียวอิศเรศ, 2527)

2.3 ประเภทของแรงจูงใจ (Kinds of Motive)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า วิธีการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น อาจมีแนวทางเลือกกลวิธีหลายอย่างต่างกัน สุดแต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะเลือกสรรใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน และบรรยายกาศแห่งการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างไรก็ดี อาจจำแนกวิธีการจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภทคือ

1) การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) การจูงใจประเภทนี้บางทีเรียกว่า "Carrot Approach" หรือ "Anxiety-reducing motivation" อันเป็นการใช้ไม้นวม กล่าวคือ จูงใจให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานโดยวิธีการให้รางวัล หรือส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการจัดสภาพการปฏิบัติงานให้ดีและการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2) การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) การจูงใจแบบนี้บางที เรียกว่า "Stick Approach" อันเป็นการใช้ไม้แข็ง ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยวิธีการขู่บังคับลงโทษ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตาม โดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นต้น

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1983) ได้แยกแรงจูงใจของคนเราออกเป็น 3 ประเภทคือ

1) แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motive) เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร การพักผ่อน ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ

2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลอื่น เช่น ความต้องการทางเพศ เป็นสิ่งสำคัญที่จะสืบทอดเชื้อสายของมนุษย์ แต่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์

3) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว (Ego-Intergrative Motive) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง การตัดสินใจและความตั้งใจไปสู่เป้าหมายในชีวิต

ประเสริฐ แสงหิรัญ (2527) จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจปฐมภูมิหรือแรงขับปฐมภูมิ (Primary Motive หรือ Primary Drive) ได้แก่แรงขับที่เป็นพื้นฐานอันเนื่องมาจากความต้องการของร่างกาย ได้แก่ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกทางผิวกาย ความกระหาย ความหิว การนอนหลับ ความเป็นบิดามารดา ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความต้องการทางเพศ ความรัก แรงจูงใจอันเนื่องมาจากการแสดงของสรีระ เช่น ตับอ่อนขับน้ำย่อยออกมา ต่อมเหงื่อขับเหงื่อ เป็นต้น

2) แรงจูงใจทุติยภูมิหรือแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Motive หรือ Secondary Drive) เป็นแรงจูงใจที่มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม บางครั้งเรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม ได้แก่ แรงจูงใจเพื่อให้มีฐานะทางสังคม ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ความก้าวร้าว เป็นต้น

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ (2529) กล่าวว่า แรงจูงใจสามารถแยกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด หรือแรงจูงใจทางร่างกาย แบ่งออกเป็น 3 ชนิดคือ

(1) แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอดที่เกิดขึ้นรอบระยะเวลา ได้แก่ ความต้องการซึ่งจำเป็นจะต้องเกิดขึ้นเป็นประจำแก่ร่างกายเมื่อถึงระยะเวลาหนึ่ง เช่น ความหิว ความกระหาย

การหายใจ การหลับ และการขับถ่ายของเสีย

(2) แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เช่น ความเจ็บปวด ความเหนื่อยล้าและการรักษาอุณหภูมิของร่างกาย

(3) แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอดด้านจิตใจ เป็นแรงจูงใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับข่าวสารและการตีความหมายของข่าวสารซึ่งจำเป็นในการแสดงอาการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น แรงจูงใจนี้เป็นความอยากรู้ อยากเห็น อยากสำรวจ และลงมือกระทำ หรือเรียกกันว่าเป็นแรงจูงใจที่จะรับการเร้าที่ให้ความรู้

2) แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจเกี่ยวกับการเป็นมารดา แรงจูงใจทางเพศ แรงจูงใจในการสร้างมิตรภาพ แรงจูงใจในทางมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แรงจูงใจชนิดก้าวร้าวรุกราน

3) แรงจูงใจส่วนบุคคล เป็นแรงจูงใจที่มีความซับซ้อนมากกว่าแรงจูงใจ 2 ประเภทแรก เป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ได้แก่ แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ เป็นความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จในการทำกิจการต่าง ๆ เอาชนะอุปสรรคและสิ่งที่มาขัดขวางความต้องการชนิดนี้ มีประโยชน์ในการที่จะทำให้การทำงานก้าวหน้า

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) แรงจูงใจภายใน (Instrinsic Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก ตัวอย่างของแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความอยากที่จะมีสมรรถภาพ (Competence)

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายนอก เป็นต้นว่าคำชมหรือรางวัล ตัวอย่างเช่น นักเรียนพยายามทำคะแนนสอบให้ได้ "A" เพราะอยากได้รับรางวัลจากผู้ปกครองหรืออยากได้คำชมจากครู

2.4 แนวทางในการสร้างแรงจูงใจ (The Way to Increase Motive)

การจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นศิลปสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องเรียกใช้วิธีการต่าง ๆ เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับงานและบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจมีหลายวิธีดังต่อไปนี้ เช่น

1) การออกคำสั่งในลักษณะเด็ดขาด (Be Strong)

การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งเน้นถึงผลงาน ผู้บริหารต้องการบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารที่ใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจวิธีนี้มองผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนกับเศรษฐทรัพย์ หรือวัตถุ คือ ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานต้องการขายแรงงานเมื่อทำงานก็ได้เงินไป ดังนั้นการทำงานต้องให้คุ้มกับเงินที่หน่วยงานจ่ายให้เป็นค่าตอบแทน ผู้บริหารจึงต้องเข้มงวดกวดขันต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้ปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานที่วางไว้เพื่อความสำเร็จในงานนั้น

2) การดำเนินงานแบบใช้ศิลปะและเทคนิค (Be Good)

การจูงใจวิธีนี้ มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานและสมาชิกของหน่วยงาน โดยถือว่าผู้บังคับบัญชาเป็นเพื่อนร่วมงาน อยู่ทำงานร่วมกันเสมือนญาติที่สนิทสนมกัน ผู้บริหารจะพยายามอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น จัดหาสวัสดิการให้แก่พนักงาน จัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานให้มีครบถ้วนบริบูรณ์ ให้มีการพักผ่อน เพื่อให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3) การดำเนินการแบบต่อรอง (Implicit Bargaining Motivation)

การจูงใจวิธีนี้มุ่งจะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานเช่น จัดชั่วโมงทำงานให้เท่ากับค่าจ้างและแรงงานที่ทำให้หน่วยงาน โดยคำนึงถึงเรื่องงาน ประเภทของงาน มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการทำงานไว้โดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วมกัน ถ้าคนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ฝ่ายบริหารก็สามารถผ่อนคลายการควบคุมไปได้ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความหนักใจในการบริหารงานแต่อย่างใด

4) การดำเนินการโดยการแข่งขัน (Competition Motivation)

การจูงใจโดยวิธีนี้มีลักษณะเป็นไปในทางบวก ผู้บริหารต้องกำหนดวิธีวัดผลงานไว้และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดความสามารถในการทำงาน และกำหนดแรงจูงใจที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การจูงใจด้วยการให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น การจูงใจแบบนี้อาจนำไปใช้กับกลุ่มบุคคลในหน่วยงานได้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันในกลุ่มของบุคคลในหน่วยงานที่จะแข่งขันในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงแนวทางที่จะแก้ไขความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้แนวทางในการจูงใจวิธีนี้ด้วย

5) การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง (Interalized Motivation)

การจูงใจโดยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้นและมีส่วนรับผิดชอบร่วมกันพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกันขึ้นในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน คิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเกณฑ์ในการควบคุม ตลอดจนการมีสิทธิมีเสียงต่าง ๆ อันจะช่วยให้เกิดความรักและความหวงแหนในงานและหน่วยงานของตนเองขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อหน่วยงาน การจูงใจโดยวิธีนี้หากสร้างสรรค์ให้มีขึ้น จะได้สร้างความก้าวหน้าให้แก่หน่วยงานได้เป็นอย่างดี (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 อ้างถึงใน สุเมธ เดียวอิศเรศ, 2527)

2.5 ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจูงใจ (Factor to Support the Motivation)

โดยเหตุที่การจูงใจมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ย่อมมีผลเกี่ยวข้องกับผลผลิตและการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก ดังนั้น หน้าที่ของนักบริหารหรือหัวหน้าจึงต้องพยายามที่จะแสวงหาและพยายามใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฟิลลิป มาร์วิน (Phillip Marvin อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ได้กล่าวว่าควรที่จะสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการจูงใจด้วย เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์กับเทคนิคการจูงใจอย่างได้ผล อาจกล่าวถึงปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจได้ดังนี้ คือ

1) ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนร่วมรับรู้ในนโยบาย และแผนงานขององค์การ

2) ผู้บริหารและคนงานจักต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การไปในทำนองเดียวกัน

3) ต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การว่าเขาจะได้รับสิ่งตอบแทนคุ้มค่ากับเวลาและแรงงานที่ได้ใช้ในการปฏิบัติ

4) ทุกคนในองค์การควรได้รับการยกย่องในผลสำเร็จของงานร่วมกัน

5) มาตรการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานจะต้องยุติธรรม และได้กำหนดไว้เป็นการแน่นอนล่วงหน้า

6) หน้าที่การงานควรกำหนดขึ้นไว้ให้เป็นการแน่นอนถูกต้อง

7) ลักษณะของงานและสภาพการปฏิบัติงาน ควรให้มีลักษณะเหมาะสมและน้อมนำใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่

8) แผนการดำเนินงานขององค์การจะต้องพร้อมที่จะเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

9) สร้างสรรค์ความสามัคคีปรองดองระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติการให้กลมกลืนและราบรื่นอยู่เสมอ

2.6 ประโยชน์ของการจูงใจ (Utility of Motivation)

การจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้ คือ

1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2) ส่งเสริมและเสริมสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคีดังที่ว่า พลำ สงฆสฺส สามคฺคี

3) สร้างกำลังขวัญและท่าทีที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงาน เจ้าหน้าที่ในองค์การ

4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

5) ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ

7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

2.7 โรงเรียนกันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

2.7.1 กฎหมายเกี่ยวกับโรงเรียนกันดาร

"โรงเรียนกันดาร" หมายความว่า โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและตั้งอยู่ในท้องที่กันดาร ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เป็นโรงเรียนกันดารตามมาตรา 7

2.7.2 ประกาศกระทรวงการคลัง กำหนดโรงเรียนกันดาร ดังนี้

มาตรา 7 และ มาตรา 8 แห่งพระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร พ.ศ.2524 กระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 3,733 โรงเรียน ในเขต 55 จังหวัด เป็นโรงเรียนที่กันดารตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2534 เป็นต้นไป

2.7.3 พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร พ.ศ.2524

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร พ.ศ.2524 (พระราชกิจจานุเบกษา, 2524) ได้กำหนดให้ราชการครู และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่กันดาร ให้ได้รับเบี้ยกันดารซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 4 ในพระราชกฤษฎีกานี้ ระบุว่า

"เบี้ยกันดาร" หมายความว่า เงินที่จ่ายช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำ เนื่องจากปฏิบัติราชการประจำในท้องที่กันดารหรือในโรงเรียนกันดาร

"ท้องที่กันดาร" หมายความว่า ท้องที่ซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนดว่าท้องที่ใดเป็นที่กันดาร โดยร่วมพิจารณากับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

ข้อ 1 มีทางคมนาคมไม่สะดวก แยกการพิจารณาดังนี้

1.1 กรณีโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ราบ

1.1.1 ต้องเดินทางด้วยถนนลักษณะเป็นถนนธรรมชาติ เช่น ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน ไม่น้อยกว่า 5 กิโลเมตร หรือ

1.1.2 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรัง ไม่น้อยกว่า 20 กิโลเมตร หรือ

1.1.3 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรัง รวมทั้งถนนธรรมชาติ (ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน) ไม่น้อยกว่า 15 กิโลเมตร

1.1.4 การเดินทางทั้ง 3 ลักษณะ ถ้ามีรถรับจ้างจะต้องวิ่งผ่านวันละไม่เกิน 2 เที่ยว (ไป 1 เที่ยว และกลับ 1 เที่ยว และในฤดูฝนรถจะวิ่งไม่ได้เลย)

1.2 กรณีโรงเรียนตั้งอยู่บนภูเขา

1.2.1 ต้องเดินทางด้วยถนนลักษณะเป็นถนนธรรมชาติ (ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน) ไม่น้อยกว่า 3 กิโลเมตร หรือ

1.2.2 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรังไม่น้อยกว่า 10 กิโลเมตร หรือ

1.2.3 ต้องเดินทางด้วยถนนดินลูกรัง รวมทั้งถนนธรรมชาติ (ทางเกวียน ถนนดิน ทางเดิน) ไม่น้อยกว่า 8 กิโลเมตร หรือ

1.2.4 ต้องเดินเท้าไม่น้อยกว่า 1 กิโลเมตร

1.2.5 การเดินทางในข้อ 1.2.1 และ 1.2.2 และ 1.2.3 ถ้ามีรถรับจ้าง จะต้องวิ่งผ่านวันละไม่เกิน 2 เที่ยว (ไป 1 เที่ยว และกลับ 1 เที่ยว และในฤดูฝนรถจะวิ่งไม่ได้เลย)

1.3 กรณีโรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ

1.3.1 ถ้าโรงเรียนตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะที่ตั้งอำเภอให้ใช้เกณฑ์การพิจารณาเช่นเดียวกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนภูเขา

1.3.2 ถ้าโรงเรียนไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นที่เกาะที่ตั้งอำเภอ โรงเรียนจะต้องอยู่ห่างจากเกาะที่ตั้งอำเภอไม่น้อยกว่า 5 กิโลเมตร ถ้ามีเรือรับจ้างจะต้องวิ่งไม่เกินวันละ 2 เที่ยว (ไป 1 เที่ยว และกลับ 1 เที่ยว)

ข้อ 2 ไม่มีรถยนต์หรือเรือยนต์โดยสารไปมาได้ตลอดปี หมายถึง ในฤดูฝนหรือฤดูมรสุมการคมนาคม ถูกตัดขาดไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยเฉลี่ยทำให้รถยนต์หรือเรือยนต์โดยสารไม่สามารถใช้ได้ตลอดปี

ข้อ 3 มีไข้มาลาเรียชุกชุม ในหมู่บ้านที่ตั้งของโรงเรียนและจะต้องมีอัตราผู้ป่วยไข้มาลาเรียจำนวนตั้งแต่ 16 คน ต่อประชากรในหมู่บ้าน 1,000 คน (โดยมีหนังสือรับรองจากหน่วยมาลาเรีย หรือสำนักงานเขตมาลาเรีย ในท้องที่นั้น ๆ)

หมายเหตุ โรงเรียนกันดาร จะต้องเข้าตามเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใดในข้อ 1 – ข้อ 3

รถประจำทาง หมายถึง รถที่วิ่งลักษณะประจำ

โรงเรียนกันดารในจังหวัดชัยภูมิ ตามประกาศของกระทรวงการคลัง เรื่องการกำหนดโรงเรียนกันดาร ลงวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2535 ได้กำหนดโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เป็นโรงเรียนกันดาร รวมทั้งหมด 113 โรงเรียน จำนวนครูสายผู้สอน 677 คน ซึ่งอยู่ในอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนโรงเรียนกันดารและจำนวนครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

อำเภอ/กิ่งอำเภอ	จำนวนโรงเรียน (โรง)	จำนวนครูสายผู้สอน (คน)
เมืองชัยภูมิ	2	14
แก้งคร้อ	8	67
หนองบัวแดง	13	77
เกษตรสมบูรณ์	9	58
ภูเขียว	1	6
บ้านเขว้า	12	70
จัตุรัส	11	50
บำเหน็จณรงค์	11	60
เทพสถิต	25	160
หนองบัวระเหว	12	55
กิ่งอำเภอภักดีชุมพล	6	50
กิ่งอำเภอเนินสง่า	3	10
รวม	113	677

ที่มา : สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2537 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยภายในประเทศ

กมลศักดิ์ ศรีอรุณ (2528) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร พบว่า

1) ข้าราชการครู กทม. มีความพึงพอใจในการทำงานต่าง ๆ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2) เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษาพบว่าข้าราชการครู กทม. เมื่อจำแนกตามคุณวุฒิ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพทางการสมรส และรายได้พิเศษ มีความพึงพอใจในปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นข้าราชการครู กทม. ที่มีรายได้พิเศษ จะมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย

นิคม พรหมย้อย (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1) สภาพความพึงพอใจของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ ในด้านปัจจัยกระตุ้น ครูมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลางทั้ง 5 องค์ประกอบคือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในด้านปัจจัยค้ำจุน ครูมีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 องค์ประกอบเช่นกัน คือ การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2) ครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ โดยส่วนรวมมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูชายและครูหญิง ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ โดยส่วนรวมมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ท 65664
LB
1642
หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความเชื่อมั่น .05 ตามตัวแปร พบว่าครูชายและครูหญิง ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมนึก มีแสง (2530) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า

1) ระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 องค์ประกอบคือ ด้านความสำเร็จของงาน การได้การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา

2) ครูเพศชาย และเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจแตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3) ครูที่มีอายุราชการ 1-10 ปี และครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพการทำงาน

4) ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สฤษดิ์ชัย ศิริพร (2531) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ทำหน้าที่ครู ซึ่งมีวุฒิทางศิลปะและศิลปศึกษา ในกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ปัญหาและความต้องการของผู้ทำหน้าที่ครู ในด้านของงานสี่ด้านคือ งานการสอนหลักสูตร กลุ่มสนใจวิชาชีพศิลปะ และหลักสูตรวิชาศิลปกรรม งานผลิตสื่อทางการศึกษา งานศิลปกรรมทั่วไป และงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องศิลปะ โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

1) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับน้อย

2) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับศิลปะ งานศิลปกรรมทั่วไป และงานผลิตสื่อทางการศึกษา

3) การสอนหลักสูตรกลุ่มสนใจวิชาชีพศิลปะและหลักสูตรวิชาศิลปกรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

4) ผู้ทำหน้าที่ครูที่มีเพศ อายุ ลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมทุกงานและเป็นรายข้อของงานไม่แตกต่างกัน

5) ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการผลิตสื่อทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีวุฒิทางศิลปะ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ผู้ที่มีวุฒิทางศิลปศึกษา

จำรูญ พรหมสุวรรณ (2533) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า

1) ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย มีความพึงพอใจในการทำงานด้านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งตามทฤษฎีของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) จัดเป็นปัจจัยกระตุ้น

2) ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย ไม่พอใจสูงสุดในด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจัดเป็นปัจจัยค้ำจุน รองลงมาได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และไม่พึงพอใจด้านการนิเทศงานลักษณะทั่วไป โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

3) ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่ามีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานทั่วไป แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี

4) ศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ของประเทศไทย ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5) ศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ของประเทศไทย ที่ทำงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ชิต ปุริโสดม (2534) ได้ศึกษาเรื่องการจูงใจบุคลากรของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณโดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1) การจูงใจของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว ปรากฏว่ามี 2 ตัวแปรที่มีการจูงใจในระดับต่ำ คือ ชีวิตส่วนบุคคลและความปลอดภัย มี 1 ตัวแปรที่มีการจูงใจในระดับสูง คือ เงินเดือน นอกนั้นมีการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ การบริการด้านสุขภาพและอนามัย สภาพการทำงาน ความมั่นคง การบริหาร การมอบหมายงาน สถานภาพ ความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การบำเหน็จความชอบ ความมีอิสระและเสรีภาพ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความเจริญ ความสำเร็จ และตัวงาน

2) การปฏิบัติการจูงใจของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงกว่าการรับรู้การจูงใจของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) การจูงใจของแต่ละวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ปรากฏว่า การจูงใจของวิทยาลัยครูยะลากับวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยครูภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การจูงใจของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราชกับวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยครูภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยครูสงขลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การจูงใจของวิทยาลัยครูสงขลา กับวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีและวิทยาลัยครูภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจูงใจของวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีกับวิทยาลัยครูภูเก็ตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดดา แพรภัทรพิศุทธิ์ (2535) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย และ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทของงาน พบว่า

1) เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3) เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยเพื่อน

ร่วมงาน

4) เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ที่ทำงานต่างประเภทกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยลักษณะของงาน มีความแตกต่างกัน

สุวลี เจ็ดเสมียนใหม่ (2536) ได้ศึกษาถึงความท้อถอยและสาเหตุของความท้อถอยของครูประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกันดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

1) ครูมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และด้านขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

2) ครูเพศหญิงมีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และด้านขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

3) ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความท้อถอยในองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และด้านขาดความรู้สึกที่มีต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด และความท้อถอย 5 อันดับแรก ได้แก่

(1) สถานที่ตั้งโรงเรียนอยู่ห่างไกลไม่สะดวกต่อการคมนาคม

(2) วัสดุครุภัณฑ์รวมทั้งอุปกรณ์การสอนอยู่ในสภาพที่ชำรุดและไม่เพียงพอต่อการใช้งาน

(3) นักเรียนมีปัญหาเรื่องส่วนตัวและการเรียน

(4) ขาดความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ปกครองของนักเรียน

(5) ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานหลายอย่างในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

อนุสิทธิ์ เพชรสัมฤทธิ์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูประถมศึกษาในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา (ปชด.) สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบริหาร - ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ระดับน้อย ด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน

2) ครูประถมศึกษาที่เป็นชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิของงานและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของงาน งานที่มอบหมายให้ต้องใช้ความวิริยะอุตสาหะ การได้รับยกย่องนับถือจากประชาชน งานที่มอบหมายมีปริมาณสูง การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติ ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ โดยครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงทุกด้านและทุกข้อ

3) ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ด้านสถานภาพหรือเกียรติภูมิและตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบและปริมาณงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อแตกต่างที่สำคัญในแต่ละด้านคล้ายกับครูที่เพศต่างกัน และรวมทั้งการให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และงานที่มอบหมายสอดคล้องกับการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติโดยผู้บริหารมีความพึงพอใจสูงกว่าครูปฏิบัติการสอนทุกด้านและทุกข้อ

สุเทพ สุขสวาง (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1) ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านเงินเดือนและด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ และด้านเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ครูในโรงเรียนชายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วิคสตรอม (Vickstrom, 1971) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 373 คน ในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัยครูซัสกาทูน (Saskatoon) โดยใช้วิธีให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ

2) สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 อย่างได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัว

3) ตัวแปรอื่นเช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ควิทูกัส (Quitugus, 1975) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู จำนวน 305 คน ปรากฏว่า

1) ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ

2) ความพึงพอใจของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงานที่สอน นโยบายและการบริหาร

นิกิเทนโก (Nikitenko, 1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มเงินเดือนของครูในโซเวียต พบว่า ไม่ได้มีส่วนทำให้ครูทำงานเพิ่มขึ้น และยังยืนยันว่าครูที่ดีจะทำงานหนักเพราะว่ามีใจรักในงานไม่ได้ทำงานหนักเพราะเงิน