

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. บริบทของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) สรุปว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคลนั้นกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาซึ่งอาจเกิดปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็ได้

ปัญญา จันรอด (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวของคุณบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจาก ผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการของมนุษย์ ในการที่จะดิ้นรนไขว่คว้า และพยายามค้นพบซึ่งจุดหมายที่ตั้งไว้

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าหมายถึง อาการ ของการกระตุ้น ให้การกระทำหรือให้ไม่กระทำเป็นกำลังหรือพลังที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จให้ได้ผลผลิตที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในส่วนของ บุคคล และในส่วนขององค์การ เป็นเป้าหมายสำคัญ

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (To move) ซึ่งก็สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป มณฑล รอยตระกูล (2546) กล่าวถึงการจูงใจว่า คือ การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัล ที่จะได้รับ

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือ การกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดี และเต็มใจทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การเพิ่มมากขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะ อินทรีย์ภายใน ร่างกายของคุณบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะ กระตุ้นให้พนักงานในองค์การ ประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรกจากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นๆ คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนอง

ด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม ทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมาย (Goals)

มัลลิกา ต้นสอน (2547) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความยินดี และเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายบุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะ คือ (1) มีเป้าหมาย ในการแสดงออก (2) มีพลังในการแสดงออก และ (3) มีความพยายามในการแสดงออก

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2544) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์การมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตน และชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่างๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ

ชลียา ค่านทพารักษ์ (2543) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้เกิดความเต็มใจของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมาย

พงศ์ หรดาล (2540) ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง การจัดสภาวะการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ ความหมายมาจากคำ ภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move)" นักจิตวิทยาได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ ดังนี้

Walters (1978 -218) แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็น เหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Crider and Others (1983) แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาความต้องการและความสนใจที่เข้ามาเร้าหรือกระตุ้นอินทรีย์ และนำอินทรีย์ไปสู่จุดหมายปลายทางที่เจาะจง

Dewek (1986) แรงจูงใจ คือ แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายเป็นสิ่งที่ช่วยอธิบายว่าทำไมเราจึงทำพฤติกรรมดังที่เป็นอยู่

วิเชียร วิทยอุดม, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๗) แรงจูงใจ (Motive) คือ สภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมการใดๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บุคคลถึงจุดหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมจึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมการ

บางอย่างของบุคคลอาจเป็นมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้าหรือความต้องการหลายๆ ชนิดพร้อมกันจึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Motive Intrinsic) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลเกิดขึ้นมาเองจากความต้องการทางกายและเป็นผลกระทบมาจากสิ่งแวดล้อมหรือสังคมภายนอกแรงจูงใจแบบนี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลซึ่งเราอาจจะเรียกอีกอย่างว่าแรงจูงใจส่วนบุคคลโดยเฉพาะ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Motive Extrinsic) แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวคอยกระตุ้น รวมทั้งการถูกหล่อหลอมจากวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ และค่านิยมของสังคม ได้แก่ อำนาจ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการการนับถือยกย่องจากสังคม ความสำเร็จ การแข่งขัน สภาพและบรรยากาศของทำงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2533 : ออนไลน์) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน

คินิชิและวิลเลียม (โศกษา อรัญวัฒน์. 2550 แปลจาก Kinicki; &Williams.2008) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้กระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งต่างๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นจากภายนอกทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้งาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจจึงนั้นเป็นพลังผลักดันภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย (1) ตาม แรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเขาเองทำให้ต้องการจะทำงาน (2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัย สามารถที่จะทำงานให้ แล (3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูลซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงานเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายในซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้น จะเห็นว่า การจูงใจมีความสำคัญเนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือ ร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจ และเต็มใจทำงานสูงจะเกิดประสิทธิภาพได้ ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เป็นอยู่อย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดๆ ก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อนำมาซึ่งบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการทำงาน

ชลียา ด่านทพารักษ์ (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า มีประเด็นในการพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวม ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหารและความสำคัญต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญคือ

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกมอบหมายงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 จัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร

3.3 มีขวัญในการทำงาน

W. William Reeder, Leadership Development in a Mormon Community, (New York: Wiley, 1968) แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจเป็นทั้งสภาวะที่ ผลัก และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปซึ่งการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลการบริหารองค์การในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งสลับซับซ้อน และโดยทั่วไปก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรทางด้านกำลังคนและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ มีความสำคัญมาก การศึกษา แนวการบริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญของการกิจในการจัดการแต่ละชนิดมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติจะบังเกิดได้ต่อเมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่อ งาน และองค์กรได้อย่างจริงจัง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระที่สำคัญสำหรับผู้บริหารการจูงใจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรงซึ่งบุคคลแต่ละคนก็มีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไปจึงเกิดปัญหาในการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารต้องพิจารณา

ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้ผู้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

(บรยองค์ โตจินดา 2545) แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลัก แรงจูงใจ ได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูงทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจจะได้ผลตรงกันข้าม

(สมคิด บางโม. 2551) หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้น จะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ไม่ได้ทุกคนหากทุกคนได้ประโยชน์มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการไม่ใช่แรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงานแรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่นการให้ความดีความชอบ 2 ชั้นรางวัล พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

นอกจากนี้ สรุศักดิ์ วนิชย์วัฒนากุล (2553: ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานใหม่มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

๔. จรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นเป็นผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์บุคคล

จากความสำคัญของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานที่ได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารแต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่างเกิดความเบื่อหน่ายและไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์การ

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

วิภาดา คุปตานนท์ (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2545) แรงจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ที่มีความสัมพันธ์กันและกันและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

1. ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เราต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้าน ร่างกายหรือจิตใจ

2. แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้น้อยลงเราอาจจะให้ความหมายของแรงขับง่ายๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with Direction)

3. เป้าหมาย (Goal) จุดสุดท้ายของวงจรในการสร้างการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งหนึ่งที่เราควรเป็นอะไรก็ได้ที่ลดความต้องการของบุคคลและลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น ในการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึงความถึงการทำให้สภาพด้านร่างกายหรือสภาพจิตใจฟื้นฟูสภาพเหล่านี้ควรมีความสมดุล และควรจะลดน้อยลงและขจัดแรงขับเหล่านี้ให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นักจิตวิทยา (Psychologist) ซึ่งให้เหตุผลว่าการแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลได้เห็นคุณค่าในส่วนที่ตนกระทำเป็นการกระทำด้วยความเต็มใจพอใจและมุ่งที่บรรลุความสำเร็จในสิ่งที่ตนกระทำนั้นความสำเร็จที่ตนกระทำนี้เป็นรางวัล (Rewards) สำหรับตนเองการจูงใจนี้เกิดขึ้นภายในของบุคคลนั่นเองไม่ใช่เป็นเพราะหวัง ผลประโยชน์อย่างอื่นหรือถูกบังคับกระทำแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจโดยมีผลประโยชน์อื่นหรือมีสิ่งตอบแทนให้หรือเป็นการบังคับให้บุคคลกระทำซึ่งอาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ แรงจูงใจในทางบวกหรือการจูงใจประเภทนี้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานโดยให้สิ่งตอบแทน เช่น การยกย่องสรรเสริญหรือชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี และจูงใจภายนอกอีกประเภท คือ ทางลบหรือการจูงใจแบบใช้ไม้แข็งหรือการลงโทษ เป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติโดยใช้วิธีการตรงข้ามกับวิธีแรก กล่าวคือ จะใช้วิธีการขู่บังคับหรือการลงโทษ เช่น การลงโทษทางวินัยการตำหนิติเตียนแม้ว่าการจูงใจแบบนี้จะได้ผลน้อยกว่า

วิธีแรกแต่หากการลงโทษทางวินัย หรือการตำหนิติเตียนกระทำโดยการชี้แจงให้รู้สึกในความคิดให้เข้าใจในความผิดที่ได้กระทำและยอมรับในความผิดนั้นก็จะเป็นแรงจูงใจที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นต่อไปได้

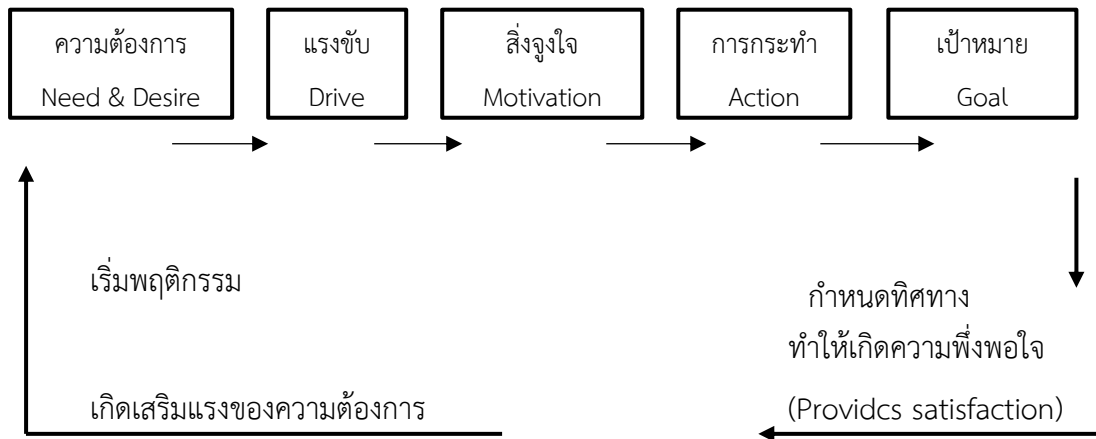
อนิวัช แก้วจางค์, หลักการจัดการ (2550) การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความ รับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสำนักงาน (2550) การจูงใจจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ และจะทำให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นไม่ได้ใช้ความสามารถเพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้มีความพยายามและผลสำเร็จของงานจะมีคุณภาพที่ดีและมีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานด้วย กล่าว คือ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบัน และต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรและรูปแบบการจูงใจแบบต่างๆ การเป็นผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการเพิ่มผลิต คือ ผลที่เกิดจากสมาชิกมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานองค์กรควรมีการจูงใจพนักงานด้วยเช่นกัน

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์, จิตวิทยาธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2553) ยังมีนักวิชาการกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นหรือโน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างหรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในนั้นจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือค่าชมเชยส่วนแรงจูงใจภายนอกนั้นจะทำอะไรก็แล้วแต่ต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจเป็นการขับเคลื่อนบุคคลในองค์กรให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและความแตกต่างกันอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมอง บางมุมมองเชื่อว่าแรงจูงใจที่ได้ต้องมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ชีวิตและครอบครัวหรือมาจากการบริหารงานและสวัสดิการที่องค์กรเป็นผู้ให้

ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลเมื่อกระตุ้นด้วยสิ่งจูงใจ



ภาพที่ 2.1 ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลเมื่อกระตุ้นด้วยสิ่งจูงใจ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

4. แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แมคเคลีแลนด์ (สฤศักดิ์ วณิชยวัฒนากุล 2553: ออนไลน์ อ้างอิงจาก McClelland.1998) ได้กล่าวว่าบุคคลจะเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้องความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคนและเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้วบุคคลย่อมมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นมีมาตรฐานสูงขึ้นมีผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูงชัดเจนและท้าทายความสามารถมุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทองต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่นผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้ได้มีการแสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นขอการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้งต่อสู้กับผู้อื่นๆ ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กรแต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิดผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะดังนี้พยายามสร้างแลรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืนอยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเองสนุกสนานกับงานเลี้ยงกิจกรรมทางสังคมและการพบปะสังสรรค์แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ สัดส่วนของความ ต้องการทั้งสามประการนี้ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกันบางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่นในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงสุด เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

มัลลิกา ต้นสอน (2544) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานที่จะให้งานมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยในองค์ประกอบของการทำงาน ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

1. ทิศทาง (Direction) จะเกี่ยวข้องกับทางเลือกที่บุคคลตัดสินใจเลือกเมื่อเผชิญทางเลือกต่างต่างๆ ในการแสดงพฤติกรรม

2. ความหนักแน่น (Intensity) เป็นความเข้มแข็งที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อทิศทางหรือทางเลือกที่ได้ตัดสินใจเลือกซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามในการกระทำที่อาจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3. ความเพียรพยายาม (Persistence) เป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารที่นอกจากจะต้องช่วยกำหนดทิศทางและความหนักแน่นในความต้องการของบุคคลแล้วยังต้องสร้างความเพียรพยายามให้บุคคลปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (ขวัญจิรา ทองนำ 2547 อ้างอิงจาก McClelland. 1961) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควรผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวไม่พอใจทำสิ่งที่ยากๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถหากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนและทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้นผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยับไปในทุกกรณีแต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายช่วยความสามารถของตนเป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรูสึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเองผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อให้ความพึงพอใจของตนเองมิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตนต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะติดตามผลในการกระทำของตนว่ามีผลอย่างไรละเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวและเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

แรงจูงใจในองค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วน คือ (สุพานี สฤกษ์ วานิช. 2552)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่างๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกันหรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่มีแตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรูสึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้ จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน ซึ่งทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ค ได้กล่าวถึงเรื่องนี้มาก

3. ปัจจัยต่างๆ ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การวัฒนธรรมขององค์การบรรทัดฐานนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงาน

นอกจากนี้ เสนาะ ติเยาว์ (2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานขั้นใดขั้นหนึ่งอาจจำแนกได้เป็นความสำเร็จในงานด้านต่างๆดังต่อไปนี้

1. การวางแผนในการที่จะทำงานอย่างมีระบบมีลำดับขั้นตอน
2. การจัดงบประมาณ ที่ใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย
3. คนการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (เกิดการทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ)
4. ความชัดเจนในการสร้างความเข้าใจตรงกันในเรื่องของวิสัยทัศน์
5. การจัดการวัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบและสนับสนุนในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

6. เวลาที่เหมาะสมที่ใช้ในการปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มต้นการปฏิบัติงาน จนงานสำเร็จลุล่วง ฯลฯ

สรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความสำเร็จในงานประกอบด้วย การวางแผนการจัดงบประมาณความชัดเจนในการสร้างความเข้าใจตรงกันในเรื่องของวิสัยทัศน์ การจัดการวัสดุ อุปกรณ์ และเวลาที่เหมาะสมที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานการพิจารณาความสำเร็จของงานที่ตั้งเป้าหมายไว้หรืออาจจะถือว่าเป็นแนวคิดหลักก็ได้ เพราะในแนวคิดด้านอื่นๆ ก็ต้องอาศัยคนเป็นปัจจัยหลักในการจัดดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

5. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการทำงานในสำนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษามือถือประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้นผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถแต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามของเฮอริเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กล่าวคือ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีระดับมาก คือความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์ที่มีแรงจูงใจย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ตามที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีระดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากันอีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย นอกจากนี้ ชะลอ ธรรมศิริ (นงลักษณ์ สิ้นสืผล. 2542อ้างอิงจาก ชะลอ ธรรมศิริ, 2530) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการชั้นสูง คือ ความต้องการทำงานเพื่องานเพื่อเสริมความยิ่งใหญ่และความสำเร็จของงานก็จะทำให้ผลงานดีขึ้นเพราะความต้องการในความสำเร็จเป็นมูลเหตุจูงใจที่ดีที่สุด

2. ด้านการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชมได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผลได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจผู้บังคับบัญชา

ยอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็นยอมรับความรู้ความสามารถและยอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพแลประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังที่ วิจิตร อวะกุล (2540) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรว่าบุคคลจะสามารถพัฒนาได้ต้องเกิดมีการยอมรับซึ่งกันและกันได้รับการ กระตุ้นที่ถูกต้องวิธีอย่างทั่วถึงมีโอกาสแสดงออกตามศักยภาพของตนเองรวมถึงโอกาสในเข้าร่วมกิจกรรม และพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของคนได้อย่างเต็มที่

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงาน ที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานงานที่ทำมี ความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมความสะอาดของสถานที่และถ้าคนใดมีแรงจูงใจ ในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้องค์ประกอบด้านลักษณะงานก็เป็นองค์ประกอบ หนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจได้เช่นกัน สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2544) ที่กล่าวว่าเนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่ต่างกันไปรวมถึงมีความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนเองถนัด ดังนั้น การที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัดย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความ กระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

4. ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งซึ่งในแต่ละองค์กร การต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้นไม่ใช่ทุกคนทุกคนหวัง การที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงาน ภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบมีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรให้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นตำแหน่งการให้อำนาจและ การมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานบุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความ เจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงาม มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมายองค์กรต่างๆ ที่มีการให้การฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับ ที่สูงกว่าในองค์กรต่างๆ เหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน สมยศ นาวิการ (2544: 394) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์กรที่มีการบริหารงานที่ให้ โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีรวมถึงการมี

โอกาสก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจให้พนักงานเข้ามาร่วมทำงานและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน และจกกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2542 อ้างอิงจาก Boak Thompson 1998) ได้กล่าวว่า ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรที่กระตือรือร้นที่จะทำการพัฒนาศักยภาพแห่งตนต้องการคนทำงานดีมีคุณภาพซึ่งแต่ละคนที่จะมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์มากมาย

6. บริบทของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา เดิมใช้ชื่อว่าสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดนครราชสีมา ได้เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2502 สังกัดกรมประชาสงเคราะห์กระทรวงมหาดไทย และต่อมาได้โอนมาสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 โดยให้บริการด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชนที่ประสบปัญหา ทางสังคม พิ้นฟูและพัฒนากลุ่มผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท ได้แก่ เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้ติดเชื้อ และผู้สูงอายุ ในปี 2545 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดได้ย้ายไปสังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภายใต้ชื่อใหม่ว่าสำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัดนครราชสีมาและภายหลังได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547 เป็นราชการส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ปฏิบัติหน้าที่ผู้แทนกระทรวงในจังหวัด มีภารกิจหลักในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตสถาบันครอบครัวและชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย

วิสัยทัศน์

“โคราชเมืองสวัสดิการสังคมเข้มแข็ง ร่วมแรงภาคีเครือข่าย”

พันธกิจ

1. เพิ่มประสิทธิภาพให้ประชาชนเข้าถึงบริการสวัสดิการสังคม
2. ส่งเสริมภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม
3. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพองค์กรภาคีเครือข่าย

ค่านิยม 3 S

1. Smile: ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส
2. Smart: รอบรู้งานการพัฒนาและสวัสดิการสังคม
3. Smooth: บริการ กระชับ ฉับไว ทั่วถึง ประทับใจ

ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการที่สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2513 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัดในการรวมทั้งรายงานสถานการณ์ทางสังคม และเสนอแนะแนวทางแก้ไข
2. ประสานและจัดทำแผนงานโครงการและกิจการด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
3. ส่งเสริมและประสานการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานในกระทรวง
4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่ายในจังหวัด ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
5. ส่งเสริมและประสานงานการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม รวมทั้งการส่งต่อให้หน่วยงานที่อื่นเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีหน้าที่และอำนาจในการจัดสวัสดิการสังคม
6. กำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของจังหวัดสาขาและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงให้ดำเนินการตามกฎหมาย นโยบายของกระทรวงในการติดตามผลและประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงในความรับผิดชอบของส่วนราชการใน

หน่วยงานและสังกัดกระทรวงในระดับจังหวัด

7. เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด
8. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการปฏิบัติงานของกระทรวง
9. รับเรื่องราวร้องทุกข์และแก้ไขปัญหาสังคม ในระดับจังหวัด
10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้

ดวงพร โพธิ์สร และ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการสังเคราะห์ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์กรการบริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดผลการสังเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ มากถึงน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในประเด็นเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำโดยเฉพาะเรื่องในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด ประเด็นเรื่องงานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการ

ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ

จันทราภา จำปาเฟื่อง และ ผศ.ดร.อริสรา เสยานนท์ (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินภาค 14 ผลการสังเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 15,000 - 30,000 บาทต่อเดือน และปฏิบัติงานมาเป็น ระยะเวลา 5-10 ปี กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินภาค 14 พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินภาค 14 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ฉะนั้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการสังเคราะห์ พบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 35 ปี มีสถานภาพ โสด จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี แผลผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านเวลาในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ส่วนระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากผลการศึกษาปัจจัย ด้านองค์การ 2 ด้านอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสนับสนุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความมั่นคง

นันทนพ เข้มเพชร และ พบสุข ชำชอง (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการสังเคราะห์ พบว่า ประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอกอันหมายถึง นโยบายการบริหารของผู้บริหาร เงินเดือน และการควบคุมแรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายใน ประเด็น รองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความพอใจในกระบวนการทำงาน ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม “Generation Y” คือ ต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานที่มีความยุติธรรมจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร