

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานในสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ผู้วิจัย ได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลทั่วไปของสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์

ทฤษฎี ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งมีรากฐานของคำศัพท์ภาษากรีก มาจากคำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชากร หรือ ประชาชนและคำว่า “Graphy” ซึ่งหมายถึง “Description” ซึ่งมีความหมายว่า ลักษณะ การนำ คำศัพท์ทั้งสองมารวมกันก็จะให้ความหมายว่า วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (วศิน สันทรณ์, 2557)

แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการเป็นเหตุเป็นผลซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่นแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น กล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (วศิน สันทรณ์, 2557)

ประชากรศาสตร์นั้น สามารถจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้จากลักษณะและพฤติกรรม เช่น กลุ่มคนที่มีลักษณะและบุคลิกใกล้เคียงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันรวมถึงบุคคลที่อยู่ในชนชั้นทางสังคมเดียวกันก็จะตอบสนองถึง ข่าวสาร ความต้องการ ไปในทิศทางเดียวกัน มากไปกว่านั้นปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของประชากรอาจจะมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมอีกด้วย

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากรมีดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ อาชีพ สังคม ครอบครัวย ศาสนา เป็นต้น (วศิน สันทรณ์, 2557)

แนวความคิดของประชากรศาสตร์ ได้สามารถจำแนกและอธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะตนของคนนั้น ๆ ซึ่งมีผลต่อการสื่อสารกับผู้รับสาร ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการสื่อสารแต่ละครั้ง ถ้าผู้รับสารมีจำนวนน้อยก็อาจจะไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาได้เพราะเราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้ทุกคนแต่ในทางกลับกันถ้าในบางสถานการณ์ผู้รับสารมีจำนวนมากเราจะไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ดังนั้น การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ก็อาจทำให้ง่ายต่อการสื่อสารมากขึ้น โดยสามารถจำแนกตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) (ฉลองศรี พิมพ์สมพงศ์, 2548) ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. สถานะทางสังคม
5. ศาสนา

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อ การตีความ การรับรู้ ความเข้าใจในการสื่อสาร ข้อมูลด้านประชากรจะมีประสิทธิภาพและเข้าถึงมากที่สุดก็ต่อเมื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งคนที่มีลักษณะทางประชากรต่างกันก็จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันอีกด้วย

1) เพศ (Sex)

ธรรมชาติได้สร้างความสมดุลทางเพศโดยเบื้องต้นได้จำแนกปัจจัยทางเพศออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือผู้หญิง (Female) และผู้ชาย (Male) ก็จะมี ความแตกต่างกันด้านกายภาพ ความถนัด อารมณ์สภาวะทางจิตใจ และการตัดสินใจ ซึ่งจะนำพาความคิด ทักษะคติ ทัศนคติ รสนิยม ที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงประเพณีและวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงและผู้ชายที่แตกต่างกันของทั้งสองเพศในสังคมอีกด้วย

เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าถ้าเปรียบเทียบกับเพศชาย แต่ในทางกลับกันเพศชายไม่ได้เน้นย้ำไปถึงแค่การรับส่งข่าวสารทางปกติเท่านั้นแต่เพศชายยังต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับและส่งข่าวสารนั้น ๆ อีกด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538)

เพศหญิงนั้นมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามคนอื่นได้ง่ายกว่าเพศชาย และรวมถึงเพศหญิงสามารถรับการสื่อสารและเลียนแบบพฤติกรรมและบุคลิกภาพนั้นๆจากผู้อื่น ได้ดีกว่าผู้ชายอีกด้วย มากกว่านั้นเพศหญิงมีสภาวะทางจิตใจที่อ่อนโยนมากกว่าผู้ชายแต่ผู้ชายมีความหนักแน่นในการตัดสินใจและการใช้ชีวิตมากกว่าผู้หญิง และ ผู้ชายยังมีความสามารถในการจำรูปทรงของสิ่งของต่างๆ แม้ว่ารูปทรงนั้นจะพลิกแพลงไปในรูปแบบอื่นก็ตาม ทั้งสองเพศมีความแตกต่างในด้านต่าง

ๆ ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิต การรับรู้ข่าวสารและการประยุกต์เพื่อใช้ในการชีวิตประจำวันอีกด้วย (กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2546)

แมคคี (Mckee, 1962) ศึกษาพบว่า ผู้ชายมีความสามารถทางการจำรูปทรงสิ่งของได้ แม้ว่าจะตั้งพริกแพลงในท่าต่างๆ หรือสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ของ Space - form ในจินตนาการได้ ส่วนพาเทลและกอร์ดอน (Patel and Gordon, 1960) ศึกษาพบว่า เด็กหญิงมีแนวโน้มที่จะสามารถล้อยตามผู้อื่น หรือ ถูกชักจูงใจได้ง่ายกว่าเด็กชาย สอดคล้องกับการวิจัยของ คิมเบอร์ (Kimber, 1974) ที่ศึกษาพบว่า เด็กหญิงสามารถรับสารและเลียนแบบพฤติกรรมบุคลิกภาพของผู้อื่นได้ง่ายกว่า เด็กชาย ผลการศึกษาและวิจัยของ เบอแนต และ โคเฮน (Bennett & Cohen, 1959) ศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของความแตกต่างกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิงยังพบ ว่า เพศชายมีความคิดหนักแน่นมากกว่าความคิดของเพศหญิง แต่เพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนและรอบคอบ ในด้านความคิดมากกว่าเพศชายซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการรับรู้ข่าวสารและการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตในขั้นต่อไปอีกด้วย

2) อายุ (Age)

ปัจจัยของประชากรด้านอายุก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งปัจจัยทางอายุนี้ก็สามารถเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและวุฒิภาวะ ในการใช้ชีวิตรวมถึง พฤติกรรมและความคิดอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรที่สามารถเปลี่ยนไปได้ตามกาลเวลา คนที่มีอายุน้อยกว่าอาจจะมีการตัดสินใจที่มีอารมณ์เข้ามาเป็นส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า และคนที่มีอายุน้อยกว่าก็จะมีความคิดที่ค่านิยมมากกว่าคนที่มีอายุมากกว่าไปถึงกลุ่มคนที่มีอายุน้อยจะเป็นกลุ่มที่มองโลกในแง่ดีมากกว่า และยึดถือในอุดมการณ์ของตัวเองเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า ในทางกลับกัน กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่าจะชอบที่จะเสพข่าวสารที่หนักมากกว่าเน้นไปทางด้านบันเทิง กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่าจะเป็นกลุ่มคนที่มีมองโลกในแง่ร้ายกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มคนอายุน้อยเพราะกลุ่มคนอายุมากได้ผ่านประสบการณ์ชีวิตมามากกว่าซึ่งส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ รวมไปถึงกลุ่มคนที่มีอายุมากจะมีความคิดเชิงอนุรักษ์นิยมมากกว่าระมัดระวัง และยึดถือหลักปฏิบัติมากกว่า (Bennett & Cohen, 1959)

อายุที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จะมีผลต่อความตัดสินใจที่รอบคอบมากขึ้นทั้งความคิด พฤติกรรมและการตัดสินใจ การสื่อสารมีการเปลี่ยนไปตามอายุและประสบการณ์ ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะสามารถรับการสื่อสารได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสามารถสรุปได้โดยกล่าวว่าอายุที่เพิ่มมากขึ้นสามารถเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงในวิธีคิดและสิ่งที่น่าสนใจในอนาคตอีกด้วย (สุชา จันท์ธอม, 2544)

จากการศึกษาของ ทอแรนซ์ (Tarrance, 1962) เรื่องความคิดละเอียดลออ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์พบว่า อายุที่เพิ่มขึ้นของเด็กจะทำให้มีความคิดที่รอบคอบเพิ่มมากขึ้นอายุหรือวัยเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างในเรื่องความคิด และ พฤติกรรม บุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อย และบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารเปลี่ยนไปเมื่อตนเองมีอายุมากขึ้น

3) การศึกษา (Education)

การศึกษานั้นหมายถึงระดับการศึกษาและความรู้ที่ได้รับจากสถาบันและอาจารย์ถึงประสบการณ์ชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบ่งบอกถึงการรู้หนังสือและมีผลต่อการรับข่าวสารต่าง ๆ การศึกษาจะช่วยให้คนนั้น ๆ มีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการการใช้ชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ความสามารถในการรับข่าวสารเพิ่มมากขึ้นและสามารถแยกแยะข่าวสารต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีอีกด้วยซึ่งการศึกษาได้เริ่มส่งผลตั้งแต่ผู้สอนมาถึงผู้เรียนซึ่งผู้สอนสามารถสอดแทรก ทักษะคิดและความรู้ไปสู่ผู้เรียนได้ นอกจากการศึกษาจะเพิ่มพูนความรู้แล้วการศึกษายังสามารถสร้างความแตกต่างทางด้านความคิด ทักษะคิดได้อีกด้วย รวมถึงยังพัฒนาความคิดในด้านคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ อีกด้วย

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน ยุคสมัยและระบบการศึกษาที่แตกต่างกันอาจจะส่งผลกระทบต่อ ความคิดและความต้องการที่แตกต่างกันอีกด้วย (ปรมะ สตะเวทิน, 2546)

ปัจจัยด้านการศึกษาที่ดีจะเป็นตัวบ่งบอกความได้เปรียบของผู้รับสาร เช่น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะสามารถรับข่าวสารและตีความได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า สามารถเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าและไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ จนกว่าจะได้รับหลักฐานที่มากพอ ยังรวมไปถึงผู้ที่มีการศึกษาสูงก็จะใช้เวลาว่างในการรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออินเทอร์เน็ต อย่างไรก็ตามหากพวกเขามีเวลาจำกัดก็จะเลือกรับข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่อชนิดอื่น ๆ

การศึกษานอกจากจะทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้นแล้ว การศึกษายังทำให้เกิดความแตกต่างทาง ทักษะคิด ค่านิยม และคุณธรรมความคิดอีกเช่นกัน นอกจากนี้ ปรมะ สตะเวทิน (2546) ยังได้กล่าวว่าการศึกษา เป็นลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้น คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ยุคสมัยที่ต่างกัน ระบบการศึกษาแตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกรู้จักคิด อุดมการณ์และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย ในด้านเนื้อหาที่เปิดรับนั้น พบว่า คนที่มีการศึกษาสูง นิยมเปิดรับข่าวและเรื่องเกี่ยวกับสาธารณชน เนื้อหาหนักและมิงานวิจัยที่พบว่า คนที่มีการศึกษาสูงยังมีการรับข้อมูลอย่างวิพากษ์วิจารณ์ (Critical) และตั้งข้อสงสัย (Skeptical) มากกว่า (กาญจนา แก้วเทพ, 2552)

4) สถานะทางสังคม (Socio-Economic Status)

ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ในแง่ของสถานะทางสังคม อันได้แก่ ถิ่นกำเนิด ภูมิลำเนา เชื้อชาติรายได้ และฐานะทางสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อผู้รับสาร ตัวอย่างเช่น

4.1) ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติก็จะส่งผลทำให้มีความคิด ทักษะคติ มุมมอง และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งก็จะนำไปสู่การรับสารที่แตกต่างกันไปด้วย

4.2) ความแตกต่างด้านสถานะทางสังคม การมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันของกลุ่มคน ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้รับสารที่จะมีค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไปอีกด้วย ผู้ที่มีสถานะทางสังคมสูงกว่าก็จะแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดให้กับตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีสถานะทางสังคมที่ต่ำกว่า

4.3) รายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือรายได้ของทางได้ของบุคคลนั้น ๆ จะแสดงถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการดูแลตัวเอง และการใช้จ่ายในการรับรู้ข่าวสาร ผู้ที่มีความพร้อมทางด้านรายได้ที่น้อยกว่าก็จะมีข้อจำกัดในการเลือกบริโภคข่าวสารและมีข้อจำกัดในรับรู้รวมไปถึงการค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยเช่นกัน

4.4) สถานภาพสมรส สถานภาพสมรส นั้น มีความหมายคือการครองเรือนซึ่งสามารถจำแนก ดังนี้ โสด สมรส หย่า หม้าย หรือแยกกันอยู่ ลักษณะของ วัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่นมี อิทธิพลต่อสถานสมรสของคนกลุ่มนั้น ๆ ที่อยู่ในความแตกต่างกันของพื้นที่ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผู้รับสาร การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ นั้นก็มีปัจจัยมาจากสถานภาพสมรส เช่น คนโสดจะมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าคนที่สมรสแล้ว มากไปกว่านั้นกลุ่มคนที่สมรสแล้วย่อมมีการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกันถ้าเปรียบเทียบกับคนโสด เพราะมีปัจจัยมาจากสภาพของครอบครัวและจำนวนบุคคลที่อยู่รอบข้าง

5) ศาสนา (Religion)

ศาสนานั้นเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของผู้รับสารที่จะเลือกรับสารที่แตกต่างกันออกไป เช่นศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม และศาสนาอื่น ๆ เพราะกลุ่มคนที่นับถือศาสนาที่แตกต่างกันย่อมมีความเชื่อ ทักษะคติ มุมมอง พฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และศาสนาก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบุคคลกลุ่มคนนั้น ๆ อีกด้วย

ศาสนามีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ ใน 3 ประเด็นที่สำคัญ คือ ศีลธรรม คุณธรรม และความเชื่อของบุคคลต่อด้านเศรษฐกิจและการเมือง การที่ผู้ส่งสารจะสามารถถ่ายทอดข่าวสารไปยังกลุ่มคนที่มีความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกันนั้น ผู้ส่งสารต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของศาสนา

นั้น ๆ อย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดข่าวสารนั้น ๆ ไปสู่ผู้รับสารที่มีความแตกต่างกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงยังสามารถส่งสารให้กับผู้รับสารได้อย่างถูกต้องมากที่สุดอีกด้วย (กาญจนา แก้วเทพ, 2552)

นอกจากนี้ กิติมา สุรสุนธิ (2548) ได้จำแนกลักษณะทางประชากร ที่มีผลต่อการรับรู้ การ ตีความ และการทำความเข้าใจการสื่อสารของผู้รับสาร ดังนี้

1. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารของ มนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความเป็นผู้มีประสบการณ์ใน เรื่องต่างๆ ของบุคคลดังกล่าวที่ว่า ผู้ใหญ่มักอบนั้ร้อนมาก่อน เป็นผู้ที่เกิดมาหลาย ฝน หรือการ เรียกคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าว่าเด็กเมื่อวานชื่น หรือ เด็กเมื่อหัวฝน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ เป็นเครื่องบ่งชี้แสดงถึงความคิด ความเชื่อ รวมทั้งลักษณะการตอบโต้ต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ของบุคคลที่มีอายุหรือวัยที่แตกต่างกัน มีงานวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่อง que แสดงถึงตัวแปรในเรื่อง อายุว่ามีผลต่อการหล่อหลอมทางอุดมการณ์ โดยพบว่าคนที่มีอายุน้อยจะมีความคิดในเชิงเสรีนิยม มากกว่าคนอายุมาก ใจร้อนกว่า และมองโลกในแง่ดีกว่า ส่วนคนอายุมากจะมีความระมัดระวังใน เรื่องต่างๆ มากกว่า มองโลกในแง่ร้ายและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น คนที่อายุน้อยจึงมักเป็นผู้ ที่ถูกจูงใจได้ง่ายกว่าคนอายุมาก

2. เพศ (Sex) เพศมีความสำคัญต่อบุคลิกลักษณะ จิตใจและบุคคลของคนมีตำราทาง จิตวิทยาที่สรุปว่าเพศหญิงมักมีอารมณ์ที่อ่อนไหว มองสิ่งต่างๆ ลักษณะดูรายละเอียด มีความ ละเอียดละไมกว่าผู้ชาย จึงทำให้เพศหญิงถูกชักจูงใจได้มากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายก็จะเป็นเพศที่ มีใจคอหนักแน่น ไม่อ่อนไหวกับสิ่งต่างๆ โดยง่าย ไม่ชอบพิจารณาในการดูรายละเอียด จิตใจ เข้มแข็ง

3. สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) ได้แก่ อาชีพ รายได้ เชื้อ ชาติและชาติพันธุ์ ตลอดจน ภูมิหลังของครอบครัว เป็นตัวกำหนดในเรื่องของการเลือกเปิดรับสื่อ ที่ ผู้รับสารสามารถซื้อหาหรือเข้าถึงได้ รวมทั้งเปิดกำหนดในการเปิดรับเนื้อหาที่สอดคล้อง ต่ออาชีพ ต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งสถาบันหรือกลุ่มที่ผู้รับสารสังกัดอยู่ด้วย

4. การศึกษา (Education) ความรู้เป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึ กนึกคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมของบุคคลที่มีต่อเรื่องต่าง ๆ เนื่องจากสถาบันการศึกษา เป็น สถาบันที่หล่อมเกล่าให้บุคคลเป็นคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ดังนั้น ระดับศึกษาจึงเป็น ตัวกำหนดกระบวนการเลือกสรร เช่น คนที่ มีการศึกษาสูงมักจะเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อ สิ่งพิมพ์มากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ เพราะคนที่มีการศึกษาสูงจะมีข่าวสารมากกว่าการ พิจารณาเรื่องต่าง ๆ โดยละเอียด อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรในเรื่องระดับการศึกษาของ

บุคคลนั้น ในบางเรื่องอาจไม่ได้ให้ความสำคัญในลักษณะของการศึกษาที่เป็นทางการแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากบุคคลอาจเรียนรู้ได้จากศึกษาจากแหล่งอื่น ที่ไม่ใช่จากโรงเรียนหรือจากมหาวิทยาลัยก็ได้ เช่น การที่บุคคลได้เรียนรู้และศึกษาจากประสบการณ์หรือการศึกษานอกระบบ เป็นต้น (กิติมา สุรสนธิ, 2548)

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากร เป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของผู้บริโภคในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม และ ศาสนา ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ข่าวสารของผู้รับสาร ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลนั้น ๆ ด้วยปัจจัยอื่น ๆ ด้านประชากรนั้นสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นในการสื่อสารได้โดยมีแนวคิดที่เข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลแต่ละกลุ่มได้รวมไปถึงแนวคิดนี้ยังสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อต่อยอดในประชากรศาสตร์ด้านอื่น ๆ ได้อีกเช่นกัน ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชากรมีดังนี้ เพศ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ อาชีพ สังคม ครอบครัว ศาสนา เป็นต้น (ฉลองศรี พิมลสมพงษ์, 2548) ปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นสามารถบ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะที่อยู่ในบุคคลนั้น ๆ ได้อีกด้วย (สุวสา ชัยสุรัตน์, 2537)

ปรมะ สตะเวทิน (2546) กล่าวว่า ผู้รับสารแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัวของตน เช่น อายุ และเพศ เป็นต้น คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสารอย่างไรก็ตามในการทำการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ กันนั้น จำนวนของผู้รับสารก็มีปริมาณต่างกันไป คือ มีตั้งแต่ 1 คน ไปถึง การสื่อสารมวลชน ซึ่งการวิเคราะห์ผู้รับสารที่จำนวนน้อยคนมักไม่มีปัญหา หรือมีปัญหาน้อยกว่าการ วิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนมากมาย แต่ในการสื่อสารกลุ่มใหญ่หรือการสื่อสารมวลชนนั้น ไม่สามารถ วิเคราะห์ผู้รับสารเป็นคน ๆ ไปได้วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก ในกรณีนี้ คือ การจำแนกตามอายุ เพศ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ และการศึกษา เป็นต้น โดยมี สมมติฐานว่าผู้รับสารที่อยู่ในกลุ่มลักษณะทางประชากรศาสตร์ร่วมกันย่อมมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ คล้ายคลึงกัน โดยสามารถแบ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้รับสาร ได้ดังนี้

1. เพศ ลักษณะทางเพศ เป็นลักษณะทางประชากรที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ในประชากรกลุ่ม ใดๆ ก็ตาม จะประกอบด้วยประชากร เพศชาย (Male) และ ประชากรเพศหญิง (Female) ซึ่งโดยปกติแล้วจะมี จำนวนที่ใกล้เคียงกันเพราะธรรมชาติได้สร้างความสมดุลทางเพศมาให้กับประชากรทุกกลุ่มเพศ เป็น ปัจจัยพื้นฐานด้านร่างกายที่แตกต่างกันของบุคคล เป็นสถานภาพที่มีมาแต่กำเนิดของบุคคล เมื่อเป็น สมาชิกของกลุ่ม เพศจะเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลตลอดจนพัฒนาการต่างๆ ในแต่ละช่วงวัยก็ มีความแตกต่างกันด้วย ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มและมีความต้องการ

ที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย ไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารแต่เพียงอย่างเดียว เท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้าง ความสัมพันธ์อันดีให้เกิดจากการรับข่าวสารนั้นด้วย (กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2546)

2. อายุ เป็นคุณลักษณะทางประชากรอีกลักษณะหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวบุคคลที่สำคัญมากในการศึกษาและวิเคราะห์ทาง ประชากรศาสตร์ โดยอายุจะแสดงถึงวัยวุฒิของบุคคล และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำมาหาเงินในเนื้อหาและข่าวสารรวม ถึงการรับรู้ต่าง ๆ ได้มากน้อยต่างกัน การมีประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมา แตกต่างกัน หรืออีกประการหนึ่งคืออายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจในประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องการเมืองความสนุกสนาน การเตรียมตัวสร้างอนาคตเป็นต้น นอกจากนั้นก็จะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกัน ออกไปในกลุ่มคนที่มีวัยต่างกัน อันเนื่องมาจากกระบวนการคิดและตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของ ช่วงวัยที่จะส่งผลต่อกระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล

3. ระดับการศึกษา การศึกษาในที่นี้หมายถึงระดับการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา และที่ ได้รับจากประสบการณ์ของชีวิต การศึกษายังบอกถึงความสามารถในการเลือกรับข่าวสารและอัตราการรู้ หนึ่งสื่อ ระดับการศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ กว้างขวางลึกซึ้ง แตกต่างกันออกไป ทำให้ผู้พูดสามารถแยกความเหมาะสมของเนื้อหาและตัวอย่างที่จะยกมากล่าวได้

4. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นเครื่องชี้ถึงเรื่องในกลุ่ม จะสนใจรับข่าวสารบุคคลที่มีสถานะทาง เศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันทั้งการประกอบอาชีพ รายได้ ศาสนา รวมไปถึงสถานภาพสมรสย่อมส่งผลต่อการรับสารที่แตกต่างกันด้วย (ธีระภัทร์ เอกผาชัยสวัสดิ์, 2551) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและครอบครัว รายได้ของบุคคลแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญแสดงถึงการ มีศักยภาพในการดูแลตนเอง บ่งบอกถึงอำนาจการใช้จ่ายในการบริโภค ข่าวสาร ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงจะมีโอกาสที่ดีกว่าในการแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลตนเอง ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำจะมีการศึกษาน้อย ทำให้มีข้อจำกัดในการรับรู้ เรียนรู้ ตลอดจนการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการดูแลตนเอง

ยุบล เบญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวไว้ว่า รายได้และอาชีพเป็นลักษณะทางประชากรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง เนื่องจากอาชีพเป็นตัวกำหนดแหล่งที่มีระดับความมากน้อยของรายได้ รายได้จึง เป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคนศาสนาหรือกลุ่มความเชื่อในศาสนา เช่น ศาสนา พุทธ อิสลาม หรือศาสนาคริสต์ หรืออื่นๆ ย่อม มีแนวคิด วัฒนธรรม ประเพณี และหลักการในการ

คิดตัดสินใจต่อการรับสารแตกต่างกันตามรายละเอียด ปกติย่อยของ ศาสนา ดังนั้นการสื่อสารหรือถ่ายทอดข้อมูลโดยการพิจารณาความแตกต่างทางศาสนาย่อม เป็นผลดีในการสามารถสื่อสารให้แก่ผู้รับสารได้อย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการ การของผู้รับสารมากที่สุด

ศาสนา (Religion) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวผู้รับสารทั้งในด้านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ศาสนาจะมีอิทธิพลต่อความคิดของคนอย่างน้อยที่สุด 3 ด้าน คือ

1. อิทธิพลด้านศีลธรรม คุณธรรมและความเชื่อทางจริยธรรม
2. อิทธิพลต่อทัศนคติด้านเศรษฐกิจ เช่น ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนท์ สนับสนุนความคิดเรื่องทรัพย์สินส่วนบุคคล ระบบการค้าเสรีและระบบทุนนิยม เป็นต้น
3. อิทธิพลต่อทัศนคติทางการเมือง เช่น อิทธิพลต่อการเลือกตั้งในสหรัฐอเมริกา มีแนวโน้มว่าชาวแคทอลิกในมลรัฐตะวันออกและมลรัฐบริเวณกลางประเทศตอนเหนือจะสนับสนุนการลงคะแนนเสียงให้แก่ผู้สมัครพรรคเดโมแครต

ภูมิศาสตร์ (Geographic Distribution) การจะเข้าใจผู้รับสารที่อยู่ในพื้นที่ที่แตกต่างกันต้องใช้ความรอบคอบและระมัดระวัง เพราะความแตกต่างในเรื่องความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีตามวัฒนธรรมย่อย (Subculture)

สถานภาพสมรส หมายถึง การครองเรือนซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น คนโสด สมรส หม้าย หย่า หรือ แยกกันอยู่ ลักษณะความแตกต่างด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อถือทางด้านศาสนา ย่อมมีอิทธิพล ต่อสถานภาพการสมรส ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการรับรู้ข่าวสาร สถานภาพสมรสของบุคคลจะบ่งบอกถึงควมมีอิสระในการตัดสินใจและอิทธิพลต่อ กระบวนการคิดการวิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสาร สตรีที่สมรสแล้วและ สตรีที่ยังโสดย่อมมีกระบวนการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากสภาพครอบครัว และอิทธิพลของจำนวนบุคคลรอบข้าง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จะต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านบุคลากรถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้มีผู้ให้ความหมายไว้

ธีราพร ธีรศิลป์ (2551, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับตอบสนองความต้องการที่ขาดหายไป หรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกดังกล่าวลดลง

หรือไม่เกิดหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้น ไม่ได้รับการตอบสนองจากความหมายข้างต้นของแรงจูงใจ จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง การกระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งและลดลงเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง

แพรพรรณ ทูลธรรม (2546, หน้า 29) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสถานะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นความรู้สึกของบุคคลซึ่งแสดงออกมาในด้านบวกหรือลบได้นั้นมีความสัมพันธ์กับการที่คนๆ นั้นได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับหรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่งและความรู้สึกตัวกล่าวลดลงหรือไม่นั้นเกิดขึ้นเมื่อความต้องการหรือจุดหมายนั้นๆ ไม่ได้รับการตอบสนอง

โกศล น้อยอ่าง (2543, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มากระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่เป็นไปในทางที่ดีและไม่ดีหรือในด้านบวกและ ในด้านลบ หรือไม่มีปฏิกิริยา คือ เฉยๆ ก็ได้ ซึ่งเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองตอบสนอง ความต้องการ แก่บุคคลนั้น ถ้าตอบสนองได้ก็เป็นในแง่บวก แต่ถ้าตอบสนองไม่ได้ก็เป็นในแง่ลบ แรงจูงใจอาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อเวลาและหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไป

ฤทธิรงค์ ลาจันทร์ (2543, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ ความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก จะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางด้านบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวก ความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน ระบบความสัมพันธ์ความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่า ระบบแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจเกิดขึ้นเมื่อ ระบบแรงจูงใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่า ความรู้สึกทางลบ สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์มักได้แก่ ทรัพยากร สิ่งเร้า การวิเคราะห์ระบบแรงจูงใจ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพอใจ

อเนก หยุนแดง (2543, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีในกิจการงานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการ ได้รับการตอบสนองในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ ซึ่งส่งผลให้เกิดความตั้งใจในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอซึ่งส่งผลให้

เกิดความตั้งใจเพียรพยายามอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาให้แก่การปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นจนทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพต่องานและตนเองอย่างมีความสุข

จรัญ บุญประกอบ (2542, หน้า 155) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่กระตุ้นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคนสิ่งของ ซึ่งความพอใจดังกล่าวมีทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้ามีความพอใจในทิศทางบวกมีความตั้งใจ มีความต้องการ มีความสนใจ เต็มใจ ยินดีในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี แต่ถ้ามีแรงจูงใจในทางลบ แล้วมักถูกปฏิเสธ ไม่ตอบสนอง ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ แรงจูงใจแต่ละบุคคลมักเกิดตามสถานการณ์ ที่ส่งผลในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อองค์กรไป

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจ เป็นปัจจัยต่างๆ ที่มากระตุ้นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทัศนคติ ซึ่งไม่อาจที่จะแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลได้เสมอไป กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจจึงเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จากความหมายข้างต้นของแรงจูงใจ จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งและลดลงเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง หากผลตอบแทนที่ได้รับมากก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจหรือพึงพอใจมาก หากผลตอบแทนที่ได้รับน้อยก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มีแรงจูงใจหรือไม่พึงพอใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญทั้งนี้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันและระดับความต้องการก็แตกต่างกันด้วยการบริหารงานบุคคลจึงต้องมีทั้งกระบวนการ หลักการ และทฤษฎีในการบริหารงาน รวมทั้งต้องใช้ศิลปะและทักษะเป็นอย่างมาก ในกระบวนการบริหารงานบุคคลนั้นมีความสำคัญทุกขั้นตอนการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง จะต้องคำนึงถึงการบำรุงขวัญและการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติหน้าที่ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเจตคติของแต่ละบุคคล ซึ่งมีลักษณะพื้นฐานทางความคิดแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษาและให้แนวคิดไว้หลายประการ

บุญช่วย ไชยเมืองขึ้น (2548, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเกิดได้จากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ภัทริน โหลสกุล (2548, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งกระตุ้นความรู้สึกของบุคคลที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ในทางบวก มีความสุขและเต็มใจที่ปฏิบัติหน้าที่

รสรินนัท เมฆจันทิก (2547, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นอยู่กับทัศนคติต่างๆ ที่เป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา สภาพงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมในปริมาณงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

ชญาญู ภู่งบอน (2547, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หมายถึง สภาพที่บุคคลกระตุ้นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

สิริอร วิชชาวุธ (2544, หน้า 227) กล่าวว่า โอกาสในความก้าวหน้า เป็นปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ โอกาสในความก้าวหน้า ได้แก่ ความก้าวหน้าตามความสามารถ การชมเชยการเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม การประเมินผลงานที่มีคุณธรรม และนโยบายการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และความดีความชอบ

ศุภกิจ อัครเบญจพล (2543, หน้า 13) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุ จิตใจ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

สุรัชย์ เลสะวานิช (2543, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรนั้นๆ และจะส่งผลถึงความสำเร็จของงาน โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้นยังส่งผลถึงตัวบุคคลให้มีทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ในทางบวกทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 130) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

เทพพนม เมืองแมน (2540, หน้า 106) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นภาวะของความรู้สึกที่ดี หรือภาวะทางอารมณ์ที่ดีมีผลมาจาประสบการณ์ของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ ภาวะความรู้สึกเหล่านี้มีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลว่าได้รับการตอบสนอง ความต้องการมากน้อยเพียงไร แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่เอกบุคคล ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในสถานะที่เป็นปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกระตุ้นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ผลประ โยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ มีความสุขและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่คือการ ได้รับ ผลตอบแทนหรือปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ หากผลตอบแทนที่ได้รับมากจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากผลตอบแทนที่ได้รับน้อยจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มีแรงจูงใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอีกทั้งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การนั้นๆ

แรงจูงใจเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ในองค์การผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดีจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการ และเทคนิคต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจและศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับหรือแรงผลักดันและเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การได้รับการตอบสนอง ผู้บริหารควรที่จะได้ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้มากมาย ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow,1954, pp.80)

มาสโลว์ (Maslow,1954, pp.80 อ้างใน เทพนรินทร์ เพชรรัตน์,2550, หน้า 8) ได้กล่าว ทฤษฎีความต้องการ เป็นทฤษฎีที่จัดพื้นฐานทางความคิดไว้ 2 ประการก่อนจะกล่าวถึงทฤษฎีว่า ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และประการที่สอง ความต้องการของ มนุษย์มีลักษณะเป็นสากล คือ คล้ายกันไปทุกวัฒนธรรม และความต้องการของมนุษย์ มีลักษณะ เป็นไปตามลำดับขั้นตอน นั่นคือ เมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว บุคคลจึงเลื่อนขึ้นไปหาทางสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์ มี 5 ขั้น ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิ และความต้องการทางเพศ โดยปกติองค์การจะ ตอบสนองความต้องการทางร่างกาย โดยการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อที่พนักงานจะนำไปใช้จ่าย เพื่อการดำรงชีพของแต่ละบุคคล

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการ ตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของ มนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงจากอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนอง แล้ว ความต้องการระดับสูงจะเข้ามาแทนที่ โดยที่ความต้องการทางสังคมและความรัก เป็นความ ต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงานต่อการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์ รวมทั้งการเป็นที่ยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือและการยกย่อง ความต้องการขั้นนี้ คือ ความต้องการ ใ้บุคคลอื่นยอมรับนับถือและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความต้องการมีชื่อเสียงและ เกียรติยศ บุคคลที่มีแรงจูงใจหรือความต้องการขั้นนี้จะพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งการยอมรับนับถือและยกย่องจะนำไปสู่ความมั่นคงในตนเอง ตระหนักถึงควมมีคุณค่าของตนเอง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง ความต้องการความสำเร็จใน ชีวิตของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมาสโลว์ เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการ ตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนตามสภาพที่เป็นจริง เข้าใจถึง ความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือน พิจารณาตนเองอย่างมีใจ เป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่มีส่วนที่เป็นข้อบกพร่อง และส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตน ใช้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่สูงสุดความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยทำเพื่อ

ประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ มาสโลว์เชื่อว่าทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อบรรลุถึงความปรารถนาในระดับนี้ เพื่อเป็นคนโดยสมบูรณ์

ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (J. Stacy Adams, 1972, p. 75)

อดัม (J. Stacy Adams, 1972, p. 75 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2544, หน้า 379) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคนั้น บุคคลมุ่งการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุลหรือความเสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของเราเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกันแล้ว การคัดเลือกบุคคลที่เราจะเปรียบเทียบกับตัวเราเองขึ้นอยู่กับ การมองการเปรียบเทียบที่เหมาะสมของเราเอง การขจัดความเสมอภาค การกระทำของบุคคลเพื่อการขจัดความไม่เสมอภาคขึ้นอยู่กับอะไรที่ดูแล้วเป็นไปได้ ภายในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อดัม เสนอแนะว่าการรักษาเกียรติยศชื่อเสียงของตัวเองจะมีลำดับความสำคัญสูง ด้วยเหตุผลนี้บุคคลจะพยายามให้ได้ผลลัพธ์สูงสุดไว้ก่อน บุคคลสามารถลดความไม่เสมอภาคโดยวิธีการหลายอย่าง ประการแรก พวกเราสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยของพวกเรา พนักงานอาจจะลดชั่วโมงการทำงานลง เพื่อจะลดปัจจัยและสร้างความเสมอภาคขึ้นมาได้ ประการที่สอง พวกเราสามารถเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ของพวกเรา โดยการขอขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือ โบนัส ประการที่สาม พวกเราสามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของพวกเราเองถ้าความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยและผลลัพธ์ได้ล้มเหลว พนักงานอาจจะประเมินการประมาณค่าของทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ของพวกเขาเสียใหม่ เพื่อที่จะให้พวกเขาอยู่ระดับเดียวกับบุคคลอื่น ประการที่สี่ พนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของการเปรียบเทียบได้ โดยการตัดสินใจว่าเหตุการณ์ที่พิเศษได้เปลี่ยนมุมมองเริ่มแรกของพวกเขาไปแล้ว และบุคคลอื่นจะให้การเปรียบเทียบที่เที่ยงตรงกว่าประการสุดท้าย พวกเขาสามารถโยกย้ายไปยังงานอื่น หรือถ้าไม่มีวิธีการอื่นใดแก้ความไม่เสมอภาคได้แล้ว พวกเขาอาจจะออกไปจากองค์กรได้

สรุปได้ว่าความเสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัย และผลลัพธ์ของเราเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัย และผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกัน การขจัดความเสมอภาค การกระทำของบุคคลเพื่อการขจัดความไม่เสมอภาคขึ้นอยู่กับด้วยเหตุผล

ทฤษฎีสองปัจจัย

Herzberg (1991, อ้างถึงใน นภาพร ชันชันภา, 2540, หน้า 227) สรุปได้ว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และความสำเร็จของงาน โดยตรง ถ้ามีอยู่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอย่างมาก แต่ถ้าไม่มีไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 6 ชนิด คือ ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่

บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน เช่น อาจเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานหรือตำแหน่งของบุคคลากรในองค์กร โดยความเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้น และการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญใหม่ ๆ ให้กับตนเอง

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ หากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 7 ชนิด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ การติดต่อพบปะกันไม่ว่าจะเป็นทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้ดำเนินงานได้สำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์กร และวิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงานอาจรวมถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ในด้านต่างๆ ซึ่งถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเป็นปัจจัยหรือตัวกระตุ้นให้มนุษย์ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของพวกเขาในการบริหารงานองค์กรไม่สามารถที่จะเรียกร้องให้มนุษย์ทำทุกอย่างเพื่อองค์กร แต่องค์กรก็สามารถสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เหมาะสมเพื่อจัดข้อขัดแย้งระหว่างวัตถุประสงค์ของบุคคลกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจในการ

ทำงานจึงเป็นแนวทางที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และเป็นการสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตในองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

กระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้มากเพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กร และความต้องการนั้นจะเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิตติภา ขาวอ่อน (2547, หน้า 19 – 20) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไว้ว่า กระบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ คนที่มีแรงจูงใจส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะปัจจัยนั้นมาจากสาเหตุใด แรงจูงใจก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้แรงจูงใจเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงานใด หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ รักงานและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำผู้ปฏิบัติหน้าที่เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลงได้ ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ชัดเจนว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในงานคิดปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสนุกสนานงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีเวลาปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นแสดงถึงความอดสาหะ วิริยะ ในการปฏิบัติหน้าที่ไปอีกยาวนานตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความจูงใจในงานที่ทำ มีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติหน้าที่เสื่อมลง งานดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานขาดไประดับการปฏิบัติ

หน้าที่ต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่เฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจในงานมักขาดความภักดีต่อองค์กร และยอมผันแปรควบลู่ไปกับแรงจูงใจในงานที่ทำด้วย

ณัฐพล จำบุญมา (2547, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก เพราะแรงจูงใจจะก่อให้เกิดความพร้อม และความต้องการของบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำและต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความตั้งใจและเต็มใจ ลดปัญหาการขาดงานและเปลี่ยนงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ซึ่งนอกเหนือจากนี้ยังก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการที่จะคิดค้นหาวิธีและแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

สุรชัย เลสะวานิช (2543, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่คือแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานของบุคคลในองค์กรนั้น จะส่งผลถึงความสำเร็จของงานและองค์กร โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้นยังส่งผลถึงตัวบุคคลให้มีทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ในทางบวกทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่และต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้ปฏิบัติหน้าที่ย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในงานและความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าสิ่งที่ได้ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ตอบแทนตามที่คาดหวังไว้ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ก็จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติหน้าที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จะก่อให้เกิดความคับข้องใจ ไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลถึงปัญหาทางอารมณ์ จิตใจ ก่อให้เกิดอาการเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ลดต่ำลง

4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ มีผู้อธิบายความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หลากหลายแนวคิดดังนี้

4.1 ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน

โกศล น้อย่าง (2543, หน้า 12) ได้อธิบายว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนหมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ ชั้นของเงินเดือนสิทธิ

วันลาและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรและผลประโยชน์อื่น ๆ ใดๆก็ตาม การสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กรจากรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับนั้น ทำได้โดยการปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจที่เป็นจริงในปัจจุบัน ส่งเสริมสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกขององค์กรทั้งในด้านเบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน การเบิกชดเชยเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลต่างๆที่สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง ตลอดจนการจัดสวัสดิการ เงินกู้ยืมฉุกเฉิน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก สมาชิกขององค์กรจะลดความกังวลต่อปัญหาเรื่องรายได้ที่ไม่สมดุลกับค่าใช้จ่าย หรือปัญหาการขาดเงินสำรองไว้เป็นค่าใช้จ่ายกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน นอกจากนี้ยังลดโอกาสที่บุคลากรขององค์กรจะกระทำผิดทุจริตหรือประพฤติดื้อต่อหน้าที่ของตน เช่น การขโมยเงิน การรับเงินสินบน เป็นต้น ทำให้สมาชิกในองค์กรไม่มีความกังวลและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่าด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับ เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ ขึ้นของเงินเดือนสิทธิวันลาและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรและผลประโยชน์อื่น ๆ

4.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ชญาญู ภู่งบอง (2547, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ใดๆก็ตาม ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารขององค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยเริ่มต้นจากการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกขององค์กร ทั้งในด้านความประพฤติส่วนตัวและการปฏิบัติหน้าที่ การบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกๆ ระดับแม้ไม่ใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของตน ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ เต็มใจช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ตามคำร้องขอจากผู้ใต้บังคับบัญชา การชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ทั้งยกย่องเป็นการส่วนตัวและยกย่องให้ผู้อื่นได้ทราบว่าผู้ใดเป็นเจ้าของผลงาน ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาข้างต้น นำไปสู่การสร้างทัศนคติที่ดีและความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและความพยายาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มตรงกับความต้องการของบุคคลนั้นจะยิ่งส่งเสริมการมี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อนำองค์การไป
ความสำเร็จทั้งในระดับหน่วยงานและในระดับองค์การ

สรุปได้ว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระดับของ
ความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

4.3 ด้านลักษณะหน้าที่การงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 130) ได้อธิบายว่า ลักษณะหน้าที่การงาน
หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานกับความรับผิดชอบและรายละเอียดของงานในความ
รับผิดชอบอันส่งผลถึงแรงจูงใจหรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตาม สามารถ
สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การได้โดยผู้บังคับบัญชาของ
องค์การจัดสรรงานโดยวัดจากความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนเป็นสำคัญ ผู้บังคับบัญชา
ขององค์การควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนความคิดสร้างสรรค์อย่าง
เต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนงานแล้วเสร็จ มีการระบุขั้นตอน
ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนซึ่งจะผลเสียทั้งในด้านขั้นตอน
การปฏิบัติหน้าที่และอาจไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออาจต้องใช้เวลามากกว่าที่
กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดขั้นตอนที่ไม่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ ใน
บางกรณีผู้บังคับบัญชาอาจมอบหมายงานแก่สมาชิกแต่ละคนที่ยังไม่เคยปฏิบัติ เพื่อสร้างความทำ
ทนายและกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ซ้ำๆ เดิมๆ จะทำให้
บุคลากรมีความเคยชิน ขาดความระมัดระวัง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อผลการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวม
ขององค์การได้ ดังนั้น การจัดการงานหรือมอบหมายงานตามความเหมาะสมทั้งปริมาณงาน ความ
รับผิดชอบและรายละเอียดของงานให้แก่สมาชิกแต่ละคน จึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจหรือไม่พึง
พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จของ
องค์การด้วย

สรุปได้ว่า ด้านลักษณะหน้าที่การงาน หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานกับความ
รับผิดชอบและรายละเอียดของงานในความรับผิดชอบ อันส่งผลถึงแรงจูงใจหรือไม่มีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติหน้าที่

4.4 ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่

เทพพนม เมืองแมน (2540, หน้า 109) ได้อธิบายว่า ความก้าวหน้าและการยอมรับ
ในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง โอกาสของการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น
ตลอดจนการศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้าโดย
ได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือในผลสำเร็จของงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารขององค์การ

สามารถสร้างแรงจูงใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสนับสนุนให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือน เสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมเพื่อผลต่อความเจริญก้าวหน้า การสนับสนุนให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าศึกษาวิชาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะงานแบบเดียวกันและลักษณะงานที่แตกต่าง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ใน ความรับผิดชอบอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความเจริญเติบโตขององค์การตลอดจน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกในองค์การอีกด้วย อันจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของสมาชิกใน องค์การนั้นๆ

สรุปได้ว่าด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง โอกาสของการ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้าโดยได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับนับถือใน ผลสำเร็จของงาน

4.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่

ศุภกิจ อัครเบญจพล (2543, หน้า 13) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ หน้าที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติหน้าที่ อุปกรณ์เครื่องมือที่ ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มีอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงพอ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้ ผู้ปฏิบัติมีความสุขกับงานและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารของ องค์การสามารถสร้างแรงจูงใจในด้านสภาพการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยการจัดหาอุปกรณ์และ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอ นอกจากนี้ควรนำเทคโนโลยี สมัยใหม่ที่มีความทันสมัยเข้ามาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทัน ต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ดำเนินการปรับปรุงพื้นที่ทั้งภายในและบริเวณ โดยรอบของสถานที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนมีการจัดวางผังการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระเบียบและเหมาะสม นอกจากนี้ ในเรื่องแสงสว่างไม่ควรสว่างเกินไปจนทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกิดความรู้สึกแสบตา หรือ มีดเค้นไปจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ส่วนการถ่ายเทอากาศนั้น ควรมีช่องลมสำหรับระบาย อากาศ ซึ่งควรอยู่ในระดับสูงพอสมควรเพื่อไม่ให้เกิดลมพัดจนทำให้เอกสารที่อยู่บน โต๊ะปฏิบัติ หน้าที่ปลิวกระจัดกระจายได้ และไม่ควรมีอุปกรณ์ต่างๆ ปิดบังช่องทางลม ทั้งนี้ เนื่องจากในกรณีที่ อากาศไม่ร้อนมากนัก สามารถใช้วิธีเปิดช่องระบายอากาศแทน การเปิดเครื่องปรับอากาศ จะ สามารถช่วยประหยัดพลังงานไฟฟ้าขององค์การและช่วยลดมลภาวะได้อีกทางหนึ่ง การจัดสภาพ

ทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความถูกต้องเหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีสุขภาพจิตที่ดี และมีแรงจูงใจกับการปฏิบัติหน้าที่ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่าด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติหน้าที่ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มีอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงพอตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความสุขกับงานและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

5. การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

สุลักษณ์ แก้วไพจิตร (2539, หน้า 28) กล่าวว่า มาตรวัดแรงจูงใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม โดยผู้สอบถามออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระคำถามดังกล่าว อาจถามแรงจูงใจในด้านต่างๆ เช่น การบริหาร การควบคุมงาน และเงื่อนไขต่างๆ เป็นต้น การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดแรงจูงใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงได้ การสังเกต เป็นวิธีการวัดแรงจูงใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

สุนันทา เลานันท์ (2542, หน้า 8-9) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำแต่ต้องคำนึงอยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่งานที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ก็เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ทางหนึ่ง การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับกลุ่มและผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติหน้าที่ต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงสำคัญแต่ต้องคำนึงด้วยว่าความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใดจึงเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ การให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ทุกคนปรารถนามีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยตัวเองโดยเฉพาะ

กลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอะไรเป็นการทำให้แรงจูงใจในต่ำลงได้ การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่ก้าวหน้า ในด้าน อาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กร การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน การวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่เป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารซึ่งต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่แสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ

ล็อก (Locke, 1976, p.1302 อ้างถึงใน วิศิษฐ์พร ใจกล้า, 2542, หน้า 18-19) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้คือ ด้งาน ได้แก่ ความสนใจในด้งาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางานปริมาณงาน โอกาสที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นสำเร็จ การควบคุมการปฏิบัติหน้าที่และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การปฏิบัติหน้าที่และความเชื่อถือในผลงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน สภาพการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ชั่วโมงการปฏิบัติหน้าที่ ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเล ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ปฏิบัติหน้าที่ การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือแนะนำผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและควรมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่กล่าวข้างต้น เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นักพฤติกรรมศาสตร์เห็นว่ามีส่วนทำให้คนหรือบุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันไปแรงจูงใจในการทำปฏิบัติหน้าที่ มีผลจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังมีผลจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีกคือ เพศ อายุ จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ

ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ความเฉลียวฉลาด ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัวปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโตของวิชาชีพและการยกย่องที่ได้รับในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความท้าทาย ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบในทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสูงขึ้น คนงานถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และการได้รับการยอมรับ

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการศึกษานี้ หมายถึง ความพึงประสงค์ ความต้องการหรือความพึงพอใจ ความรู้สึก หรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในปัจจุบัน ได้แก่ แรงจูงใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร การรักษาดุลยภาพระหว่างชีวิตการปฏิบัติหน้าที่และชีวิตส่วนตัว การสื่อสารในองค์กร และความภาคภูมิใจใจองค์กร มีแนวคิดที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและมีอยู่ตลอดเวลาเมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไปเพราะการอยู่ร่วมกันอย่างมีเพื่อนพรคพวก การได้รับการยอมรับบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทัศนคติซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลเสมอไปก็ได้

ข้อมูลทั่วไปของสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย

กีฬามวยสากลเข้าสู่ประเทศไทยในระหว่างปี พ.ศ. 2460 – 2465 ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวโรงเรียนต่าง ๆ ได้นิยมฝึกกีฬาประเภทนี้กันบ้างแล้วและกระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้มีการแข่งขันชมมวยนักเรียนขึ้นประจำปี จนกีฬามวยสากลแพร่หลายไปสู่ประชาชนอย่างรวดเร็วและต่อมากรมพลศึกษาจึงได้จัดการแข่งขันอย่างเป็นทางการขึ้น

ในปี พ.ศ. 2495 ได้มีบุคคลในวงการกีฬาคนหนึ่งได้รวมตัวกันส่งเสริมมวยสากลสมัครเล่นขึ้น บุคคลคนนี้มีความเห็นตรงกันว่า คนไทยมีสายเลือดของความเป็นนักสู้และกีฬามวยไทยก็เป็นกีฬาที่แพร่หลายในหมู่ประชาชนทั่วไปถ้าหากจะมีการฝึกหัดชมมวยสากล คนไทยก็คงประสบความสำเร็จในกีฬาประเภทนี้ ดังนั้นบุคคลคนนี้จะได้เริ่มฝึกหัดเยาวชนไทยที่มีใจรักมวยสากลสมัครเล่นขึ้น โดยใช้ค่ายมวยไทยเป็นสถานที่ฝึกหัด อีกทั้งได้เริ่มมีการบรรจุกีฬามวยสากลสมัครเล่นไว้ในหลักสูตรของโรงเรียนพลศึกษาด้วย

ต่อมากีฬามวยสากลเริ่มแพร่หลายมากขึ้นประกอบด้วยการบริหารงานก็มากตามไปด้วย บุคคลคนนี้เห็นว่าเพื่อให้กีฬามวยสากลสมัครเล่นทั้งประเทศอยู่ในรูปแบบเดียวกันจึงได้ก่อตั้ง

สมาคมมวยสากลสมัครเล่นแห่งประเทศไทยขึ้นและทำการจดทะเบียน นับตั้งแต่การก่อตั้งสมาคมขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2496 สมาคม ได้สร้างผลงานมากมาย โดยมีนายกสมาคมผู้ทรงเกียรติเข้ามาบริหารงานจำนวน 14 ท่านได้แก่

1. พล.ท.เผชิตู นิมิบุตร เป็นนายกสมาคมท่านแรก ดำรงตำแหน่ง 4 ปี
2. พ.ศ. 2500 – พ.ศ. 2510 นายโฉลก โกมารกุล ณ นคร ดำรงตำแหน่ง 9 ปี
3. พ.ศ. 2511 – พ.ศ. 2512 พล.ต.ท.ต่อศักดิ์ ยมมาต
4. พ.ศ. 2513 – พ.ศ. 2527 พ.อ.อนุ รมยานนท์ ดำรงตำแหน่ง 14 ปี และในปี พ.ศ. 2519 เพียว พุนธรัตน์ สามารถนำเหรียญแรกในกีฬาโอลิมปิกกลับสู่ประเทศไทย จากการแข่งขันที่มอนทรีออล ประเทศแคนาดา (เหรียญทองแดง)
5. พ.ศ. 2528 – พ.ศ. 2530 นายประชุม รัตนเพียร
6. พ.ศ. 2531 – พ.ศ. 2532 ร.ต.ไพโรจน์ รัตตกุล ในปี พ.ศ. 2531 ผจญ มูลตัน ก็ได้รับชัยชนะอีกครั้งหนึ่ง ในการแข่งขันโอลิมปิก ที่กรุงโซล ประเทศเกาหลีใต้ (เหรียญทองแดง)พ.ศ. 2528 – พ.ศ. 2530 นายประชุม รัตนเพียร ในปี พ.ศ. 2527 ทวี อัมพรมหา นำเหรียญที่ 2 ของกีฬาโอลิมปิก จากการแข่งขันที่ ลอสแอนเจลิส ประเทศสหรัฐอเมริกา กลับมาให้ประชาชนชาวไทย (เหรียญเงิน)
7. พ.ศ. 2532 – พ.ศ. 2534 นายแคล้ว ธนิกุล
8. พ.ศ. 2534 – พ.ศ. 2542 พล.อ.เชษฐา ฐานะจาโร ดำรงตำแหน่ง 8 ปี พ.ศ. 2535 การแข่งขันโอลิมปิกที่ บาร์เซโลน่า ประเทศสเปน อาคม เฉ่งไต้ ก็ได้รับเหรียญทองแดง ในปี พ.ศ. 2539 ซึ่งเป็นปีมงคลกาญจนาภิเษก สมรักษ์ คำสิงห์ ได้เปิดประวัติศาสตร์ในวงการกีฬาของไทยด้วยการคว้าเหรียญทอง เป็นเหรียญแรกในกีฬาโอลิมปิก ที่ แอตแลนต้า รัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา และรายการเดียวกันนี้ วิชัย ราชานนท์ ก็ได้รับเหรียญทองแดงด้วย นักกีฬาและสมาคมฯ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณให้เข้าเฝ้าฯ ถวายเหรียญทอง โอลิมปิกเหรียญแรก ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาคมฯ ได้เทิดทูนไว้เหนือเกล้าเหนือกระหม่อม
9. พ.ศ. 2542 – พ.ศ. 2544 พล.อ.สำเภา ชูศรี ในปี พ.ศ.2543 ที่ซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย ก็เป็นอีกครั้งหนึ่งที่นักกีฬาไทยได้รับเหรียญทองโอลิมปิก จากวิจารณ์ พลฤทธิ์ และพรชัย ทองบุราน (เหรียญทองแดง) ซึ่งก็ได้รับพระมหากรุณาธิคุณอีกครั้งหนึ่ง ที่ได้ให้เข้าเฝ้าฯ ถวายเหรียญทองโอลิมปิก
10. พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2546 พล.ต.สนั่น ขจรประศาสน์
11. พ.ศ. 2546– พ.ศ. 2554 พล.อ.ทวีป จันทรโรจน์ ในปี พ.ศ. 2547 ที่เมืองเอเธนส์ ประเทศกรีซ มนัส บุญจำนงค์ ก็ได้รับเหรียญทอง โอลิมปิก เหรียญที่ 3 และในคราวเดียวกันนี้ วรพจน์ เพชรขุ้มได้รับเหรียญเงิน สุรียา ปราสาทหินพิมาย ได้รับเหรียญทองแดง ถือเป็นครั้งเดียวที่

นักกีฬาว่าได้ถึง 3 เหรียญ ในคราวเดียวกัน ในปี พ.ศ. 2552 ที่กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประชาชนชาวไทย ก็ได้มีโอกาสร่วมชื่นชมกับความสำเร็จของลูกหลานที่ได้ไปแสดงความสามารถบนเวที โดย สมจิตร จงจอหอ ได้รับเหรียญทอง และ มนัส บุญจำนงค์ ได้รับเหรียญเงิน ซึ่งเป็นนักกีฬาคคนแรกที่ได้รับเหรียญในกีฬาโอลิมปิก 2 สมัย

12. พ.ศ. 2554 พล.อ. นรินทร์ แทบประสิทธิ์

13. พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2555 พล.อ. บุญเลิศ แก้วประสิทธิ์

14. พ.ศ. 2556– ปัจจุบัน นายพิชัย ชุณหวชิร

จากข้อมูลความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของคณะกรรมการบริหาร ทีมงาน ผู้ฝึกสอนตลอดจนนักกีฬา ที่ได้ทุ่มเท เสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำความสุขมาให้กับประชาชนคนไทยตลอดจนชื่อเสียงของวงการกีฬาและประเทศชาติ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหกรรมกีฬาโอลิมปิก 4 ครั้งติดต่อกัน นับตั้งแต่ปีมหามงคลกาญจนาภิเษก ที่ สมรักษ์ คำสิงห์ ได้เหรียญทองเป็นเหรียญแรกที่แอตแลนต้า วิชัย ราชานนท์ ได้รับเหรียญทองแดง และต่อมาในปี พ.ศ. 2543 วิจารณ์ พลฤทธิ์ ก็ได้รับเหรียญทอง ที่ซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย พรชัย ทองบุราน ได้รับเหรียญทองแดง ในปี พ.ศ. 2547 มนัส บุญจำนงค์ ได้รับเหรียญทอง ที่เมืองเอเธนส์ ประเทศกรีซ วรพจน์ เพชรขุ้ม ได้เหรียญเงิน และสุริยา ปราสาทหินพิมาย ได้เหรียญทองแดง ครั้งล่าสุด ปี พ.ศ. 2551 ที่กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน สมจิตร จงจอหอ ก็ได้ขึ้นแท่น รับเหรียญทอง และ มนัส บุญจำนงค์ ได้รับเหรียญเงิน ส่วนผลงานคว้านเหรียญล่าสุดมีขึ้นในปี พ.ศ. 2555 ที่กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ ร.ท. แก้ว พงษ์ประยูรคว้าเหรียญเงิน

จะเห็นว่าการพัฒนาวงการกีฬามวยสากล ได้พัฒนาอย่างก้าวกระโดด นับตั้งแต่การที่จะพัฒนาเข้าสู่ระดับเหรียญทองโอลิมปิก ประเทศที่มีชื่อเสียงมาก่อนดังเช่นในยุคของประเทศคิวบา ซึ่งเป็นยุคแห่งความรุ่งโรจน์ของกีฬามวยสากลสมัครเล่น ได้เคยศึกษา เรียนรู้และพูดคุยกับ ดร.สกา ลาร์ฯ ประเทศคิวบาต้องใช้เวลาถึง 20 ปี เพื่อทำให้นักกีฬาสามารถนำเหรียญทองกลับประเทศได้ แต่ของประเทศไทยก่อนโอลิมปิกที่บาร์เซโลนา ประเทศสเปน ในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการเตรียมการกันอย่างเต็มที่ แต่ด้วยประสบการณ์ที่ยังน้อยในโอลิมปิกครั้งนั้น อาคม เญงไถ่ ก็สามารถนำเหรียญทองแดงนำกลับประเทศได้

โดยบทเรียนและการเรียนรู้จากโอลิมปิกที่บาร์เซโลนานี้เองเป็นสิ่งที่ทำให้ทีมงานของสมาคมฯตลอดจนผู้ฝึกสอนนักกีฬา ได้ทำงานกันอย่างหนัก และใช้เวลาเพียง 6 ปีในโอลิมปิกเกมส์ครั้งต่อมา ในปี พ.ศ. 2539 ก็สามารถทำให้กีฬาในวงการมวยสมัครเล่นของเรา ประสบผลสำเร็จโดย สมรักษ์ คำสิงห์ คว้าเหรียญทองกลับประเทศได้และการที่สมาคมฯได้รับเหรียญทองของโอลิมปิกติดต่อกันถึง 4 สมัย รวมเหรียญที่ได้รับต่อเนื่องในโอลิมปิก 4 ครั้งท้ายสุด รวม 9 เหรียญ จาก

เหรียญโอลิมปิกทั้งหมดที่สมาคมได้รับ 13 เหรียญ ส่วนเป็นหยาดเหงื่อ แรงกาย พลังความมุ่งมั่นของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน คณะกรรมการบริหาร ตลอดจนองค์การกีฬาภายในประเทศและผู้สนับสนุนทุกระดับ จนทำให้วงการกีฬาของเราเป็นที่รู้จักทั่วโลก โดยเฉพาะวงการมวยสากลสมัครเล่นของไทยได้ก้าวขึ้นไปอยู่ในระดับ 1 ใน 5 ของโลก เป็นความภูมิใจของวงการกีฬาของเราที่ได้พัฒนางานกีฬาและสามารถนำความสุขมาสู่พี่น้องประชาชนที่ได้เห็นลูกหลานมีโอกาสขึ้นไปทำหน้าที่แสดงความสามารถบนเวทีและมีส่วนร่วมในการชมและเชียร์และมีความสุขร่วมกันเมื่อได้เห็นลูกหลานประสพผลสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันของสมาคมฯ องค์การกีฬาลอตจอนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รับผิดชอบทั้งสิ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method) ผลวิจัยพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับกลาง บุคคลเพศชายและเพศหญิง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

จิรายุทธ แก้วเนย (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎะเจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัยและเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎะเจ้าราม ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎะเจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย จำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 50 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 16-20 ปีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรัษฎะเจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย ที่มีต่อการปฏิบัติงานทุกด้านมีแรงจูงใจมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน

อุจพร ปิยะพันธ์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวังซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรตามในการศึกษาคครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร ฝ่ายบัญชีกองคลัง สำนักพระราชวัง จำนวน 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ

41 - 50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาทแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบตรงลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และลำดับท้ายสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

มยุรี วีระวัฒนานันท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวังและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านสภาพการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร ฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวังจำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 36-45 ปีมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป แรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวังโดยภาพรวมมีแรงงใจมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงงใจอันดับที่หนึ่งคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอันดับที่สองคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันดับที่สามคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านสภาพการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการตามลำดับ

ทวีศักดิ์ แสงคำ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจรวิภาวดีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจรวิภาวดีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาเสริมสร้างแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจรวิภาวดีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) ในด้านลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จและด้านความก้าวหน้าโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับการศึกษา ระดับชั้นยศและ

อายุราชการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจร วิชาตรีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีระดับชั้นยศดาบตำรวจและมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจงานอำนวยการงานศูนย์ควบคุมจราจรวิชาตรีรังสิต/ทางพิเศษกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจจราจร (สน.วิภาวดี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่หนึ่ง คือ ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่สอง คือ ด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก อันดับที่สามคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากและอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

พลกฤต ชะบา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผารามและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุราชการ การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 30-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และมีอายุราชการ 5-15 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สองคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน เท่ากับ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สุดคือ ด้านลักษณะหน้าที่การงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ภาณุเดช เกิดศรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชรและนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร โดยผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไปและมีระดับชั้นยศดาบตำรวจและพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อันดับรองลงมา คือ ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน และอันดับท้ายสุดคือ ความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่

สุดสาคร ทองพานิช (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการเพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ 4 ด้าน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองกำกับการสืบสวนกองบังคับ

การสำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 55 นาย เก็บรวบรวมข้อมูลโดย แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของ ประชากร ผลการศึกษา พบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น เพศ ชายทั้งหมด มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ผล การศึกษายังได้พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กอง กำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อ จำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีแรงงใจในระดับมากคือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับใน การปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้าน ที่มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน

สุวิษ ศิริพยัคฆ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนสายงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลวังทองกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจรสถานีตำรวจนครบาล วังทองกลาง 5 ด้าน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือและเพื่อนำผลการศึกษาไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลวังทองกลาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนสายงานจราจรสถานีตำรวจนครบาลวังทองกลาง จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าประชากรส่วนมาก มีอายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 20,001-3,0000 บาทและมีระดับชั้นยศ คาบตำรวจ แรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจรสถานีตำรวจนครบาล วังทองกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงงใจอันดับที่ 1 คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน อันดับที่ 3 ด้านสภาพการทำงาน อันดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้า และอันดับสุดท้าย คือ ด้าน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ตามลำดับ

อนันต์ ชนะพล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาลและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอายุราชการ 6 – 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในงานสายตรวจ 3 กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ 191 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับมาก อันดับที่สองคือ ด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก อันดับที่สามคือ ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก อันดับที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากตามลำดับ

จินตนา ชัยชมพู (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อและด้านความก้าวหน้า ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 24 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สถิติในการศึกษา คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาประชากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนมากเป็นเพศ

ชายมีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน การศึกษาปริญญาตรีและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 บาทขึ้นไป นอกจากนี้ผลการศึกษายังได้พบว่าระดับความคิดเห็นส่วนบุคคลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันดับรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าและอันดับสุดท้ายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับ

ปางปฐม หัสชู (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชัย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชัย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชัย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ในด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชัย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทและมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชัย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

วัลลภา ยอดปัญญา (2557) ผู้ศึกษาได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง และนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ในด้านการยอมรับการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างกองช่าง เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับสอง คือ ด้านลักษณะของงาน อันดับสาม คือ ด้านการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับสี่คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

อุบลวรรณ ปีติวัฒน์สถาพร (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและเสริมสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีแรงจูงใจสุดท้ายคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

ธนิต ลำคำญ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัยและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัย จำนวน 67 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไปมีการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศ จำสิบตำรวจ – คาบตำรวจ และมีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรศรีสะเกษ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สอง คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และอันดับสุดท้ายคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ปิยวิทย์ ทองเดช (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรงานสอบสวนสมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยและเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรงานสอบสวน สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทยเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร งานสอบสวน สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย ทั้งหมด จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ

ระหว่าง 41-50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้น ยศร้อยตำรวจตรี- ร้อยตำรวจเอก และมีอายุราชการ 5-15 ปี แรงจูงใจการตัดสินใจเข้าทำงานใน สมาคมกีฬามวยสากลแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับ รองลงมา คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้า และการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ และอันดับท้ายสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ