

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อช่วยให้การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งวิธีการศึกษาตลอดจนช่วยสนับสนุนให้การสรุปผลและอภิปรายผลจากการศึกษาวิจัยมีความสมบูรณ์มากที่สุด การวิจัยครั้งนี้ จึงได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารข้อมูล แนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 1. ความหมายของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 106) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคล ได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้ง การเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และ สร้างความพึงพอใจสูงสุด

พูลสุข สัจจรุ่ง (2550 : 143) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคล แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือ เจตนาที่ต้องการ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550 : 206) ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือ แรงผลักดันเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547 : 291) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546 : 7) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือ การกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดี และเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

มัลลิกา ดันสอน (2544 : 194) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะ คือ 1) มีเป้าหมายในการแสดงออก 2) มีพลังในการแสดงออก และ 3) มีความพยายามในการแสดงออก

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2544 : 47) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตน และชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

พงศ์ หรดาล (2540 : 81) ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการทำงาน ว่าหมายถึง การจัดสภาวะการณ์ต่าง ๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุธารัตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538 : 8 ; อ้างถึงใน ลัดดา กุลนานันท์. 2544 : 6) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำ หรือ ไม่กระทำเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมกลุ่ม ล้วนมีสาเหตุ และสิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่ง คือ แรงจูงใจมนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะแรงจูงใจแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจเหมือนกันอาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกัน แต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น โดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการ ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

## 2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ ดังนี้

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549 : 9) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงาน โดย

1) ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นว่า การจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กร ได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548 : 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างดี เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ชลิษา ด่านทิพารักษ์ (2543 : 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า มีประเด็นในการพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวมความสำคัญ ที่มีต่อผู้บริหารและความสำคัญต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญ ๆ คือ

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย  
 1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกมอบหมายงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

## 2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ชักปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

## 3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร

3.3 มีขวัญในการทำงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานหรือพนักงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

### 3. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

พงษ์ หรดาล (2540 : 66) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลย์ทางร่างกาย และจิตใจก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยบุคคล



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ที่มา : พงษ์ หรดาล (2540 : 66)

3.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคลซึ่งเป็นการขาดดุลย์ทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับและความต้องการของเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ และความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

3.1.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาพของสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ โดยแยกออกได้ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการที่เกิดจากสังคมและความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

3.2 แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

3.2.1 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงสิ่งที่มีมากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ จะต้องมีการกระทำอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลังและจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

3.2.2 แรงขับ (Drive) หมายถึงแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว เป็นต้น และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว เป็นต้น 2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อนซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น เป็นต้นว่า ตำแหน่งการงาน เกียรติยศชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น ความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว เป็นต้น และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยาก

รื้ออยากเห็น ความกลัวเป็นต้น 2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้าง สลับซับซ้อนซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางที่เรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะ ทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่นเป็นต้นว่า ตำแหน่งการงาน เกียรติยศชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

3.3 เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึก พึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจทำให้ทราบว่าหลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ 2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป้า หมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต่อรัฐธรรมนูญ

#### 4. ประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation)

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 107 - 108) คือ

4.1 การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

4.1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่นพนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

4.1.2 ทศันคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ



4.1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

4.2 การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

4.2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4.2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

4.2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีความบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่นักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

4.2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้น ให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนมขมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้ว เขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไป คือ เลิกช่วยแม่ทำงานบ้านเพราะเขามึนท้อง และได้สิ่งที่ต้องการแล้ว

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กิสเซลลี และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 1955 : 430 ; อ้างถึงใน สิริวัฑฒน์ วรรณะพินทุ. 2548 : 13) มีความเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

เดอส์เชล (Dersal. 1968 : 62 ; อ้างถึงใน สิริวัฑฒน์ วรรณะพินทุ. 2548 : 13) ให้ความสำคัญเห็นว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)
  2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
  3. เงินเดือน (Salary)
  4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations)
  5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- นอกจากนั้นมีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
  2. การยอมรับของสังคม (Recognition)
  3. ลักษณะของงาน (The Work Itself)
  4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
  5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement)



สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) ให้ความคิดเห็นว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่า ไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี
2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน
3. คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่นและไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรง จูงใจอยากให้ทำงาน
4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน
5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น
6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจกชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข
7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถและเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้
8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อายากรักและ  
ถูกรัก

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการ สภาพการทำงาน  
การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร การยอมรับทางสังคม  
ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และ โอกาสความก้าวหน้า

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฮอรัชเบอร์ก, บรัสเนอร์ และ ซินเดอร์แมน (Herzberg, Bausners and Snyderman. 1959 :  
113 – 115 ; อ้างถึงใน สุวรรณิ ทับทิมอ่อน. 2548: 12 - 14) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน  
การทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบ ของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) หรือ  
ที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation - Hygiene  
Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและ ไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg et al ได้ทำ  
การทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง  
ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน  
เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขา รู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานตลอดจนหาเหตุผลจากการ  
วิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอรัชเบอร์กและซินเดอร์แมน ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท  
นี้สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอรัชเบอร์ก เรียกว่า  
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ  
และรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
มากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้  
เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหา  
ที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก  
ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้  
อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ  
ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกลึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

5. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น

ดังนั้นสมมติฐานที่สำคัญของฮอร์ชเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ทฤษฎีของฮอร์เบิร์ก เป็นการอธิบายถึงปัจจัยที่เป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัย ค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงานนั้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนไม่พอใจในงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจจะทำให้มีความสุขหรือมีแรงจูงใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ แต่ปัจจัยค้ำจุนจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ ซึ่งทฤษฎีฮอร์เบิร์กมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์เป็นอันมาก ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ฮอร์เบิร์ก เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น ฮอร์เบิร์ก กล่าวว่ามีปัจจัย 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น จึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของฮอร์เบิร์ก นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ปัจจัยดังกล่าว ฮอร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทน

### ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม เดิมชื่อ สถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จังหวัดขอนแก่น เปิดทำการเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2535 โดยมีที่ทำการสถานพินิจฯ อยู่ที่อาคารศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น และ เป็นหน่วยงานในสังกัดศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ต่อมาเมื่อศาลแยกออกไปเป็นองค์กรอิสระ ทำให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และสถานฝึกและอบรม สังกัดอยู่ที่กระทรวงยุติธรรม และเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการ ปรับปรุง

โครงสร้างกระทรวงยุติธรรม จัดตั้งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จึงเปลี่ยนชื่อสถาน ฝึกและอบรมเป็น ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เป็นหน่วยเบิกจ่ายขึ้นตรงต่อกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2546 ตั้งอยู่เลขที่ 728 หมู่ที่ 19 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นจนถึงปัจจุบัน

## 1. วิสัยทัศน์

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น สนองรับนโยบายกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน ให้เป็นองค์กรหลักในการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู เด็กและเยาวชน อย่างมี คุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนด้วยระบบบริหาร จัดการที่โปร่งใสเป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้

## 2. ภารกิจหน้าที่หลักของศูนย์ฝึกฯ

2.1 ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้รับตัวไว้ฝึกอบรมภายใต้ การควบคุมอภินาถดูแล ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดรวม 9 จังหวัด คือ จังหวัดขอนแก่น มหาสารคาม เลย อุดรธานี ร้อยเอ็ด หนองคาย กาฬสินธุ์ หนองบัวลำภู และ จังหวัดบึงกาฬ

2.2 ด้านการกินอยู่หลับนอน ดูแลเด็กและเยาวชนให้มีการกินอยู่หลับนอนตาม มาตรฐานสหประชาชาติ

2.3 การจัดการศึกษาและยกระดับพัฒนาวิชาสามัญ วิชาชีพ เสริมสร้างจริยธรรม ศิลธรรม วัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น

2.4 การรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพอนามัย บำบัด แก้ไข ฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กและ เยาวชนที่กระทำผิดและที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด

2.5 ให้การสงเคราะห์และติดตาม ตลอดจนดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชน

2.6 ประสานความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อพิทักษ์และ คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน โดยใช้กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ การจำแนกและวางแผนการบำบัด ให้เหมาะสมกับสภาพความจำเป็นและความสามารถของเด็กหรือเยาวชนเป็นรายบุคคลเพื่อ เตรียมการกลับคืนเป็นเด็กดีสู่สังคม

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยบุคลากร เจ้าหน้าที่จำนวนทั้งหมด 79 คน แบ่งออกเป็นข้าราชการ 25 คน ลูกจ้างประจำ 38 คน พนักงาน ราชการ 16 คน และแบ่งงานการบริหารจัดการภายใน ออกเป็น 2 กลุ่มงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 4 จังหวัดขอนแก่น

ประเภท ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	7	2	3	12
กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย	18	36	13	67
รวม	25	38	16	79

ที่มา : ฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น  
ณ วันที่ 30 กันยายน 2556

### 3. ภารกิจหน้าที่และการแบ่งงานบริหารจัดการภายใน

3.1 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ดูแลรับผิดชอบด้านงานสารบรรณ งานธุรการ งานพัสดุ การเงินและบัญชี อาคารสถานที่ ยานพาหนะ และการบริหารงานบุคคล

3.2 กลุ่มงานพัฒนาพฤตินิสัย ดูแลรับผิดชอบด้านการควบคุมดูแล บำบัด แก้ไข พื้นฟู ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน ตลอดจนการจัดการศึกษาและยกระดับพัฒนาวิชาสามัญ และการฝึกอาชีพหรือฝึกอบรมวิชาชีพ ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 งานอภิบาลและการพินิจ ดูแลรับผิดชอบด้านการกินอยู่หลับนอนของเด็กและเยาวชน การควบคุมดูแลความประพฤติและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานควบคุม ดูแลอาคารสถานที่ให้มีความมั่นคงปลอดภัย จัดทำทะเบียนประวัติเด็กและเยาวชน ตลอดจนการปรับปรุง/พัฒนาระบบภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมภายในสถานควบคุม

3.2.2 งานบำบัดแก้ไขฟื้นฟูดูแลรับผิดชอบด้านการวิเคราะห์ การจำแนกและวางแผนการบำบัดให้เหมาะสมกับสภาพความจำเป็นและความสามารถของเด็กหรือเยาวชน ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของเด็กและเยาวชน

3.2.3 งานประสานกิจการชุมชน ดูแลรับผิดชอบด้านการสงเคราะห์และติดตามการประสานความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน ตลอดจนดำเนินการด้านกิจกรรมชุมชน

3.2.4 งานการศึกษาและฝึกวิชาชีพ ดูแลรับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอน และยกระดับพัฒนาวิชาสามัญและการฝึกอาชีพหรือฝึกอบรมวิชาชีพ ให้แก่เด็กและเยาวชน



กล่าวโดยรวมศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น มีภารกิจหน้าที่ในการควบคุมดูแล บำบัดแก้ไข ฟื้นฟู ป้องกัน พัฒนาพฤตินิสัยและสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำสั่งพิพากษาหรือคำสั่งให้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับตนเป็นคนดีและใช้ชีวิตในสังคมได้ปกติสุข โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว จำเป็นต้องให้การดูแลเด็กและเยาวชนทั้งด้านสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อม ปัจจัยที่ให้การบำบัด ฟื้นฟู พัฒนาเด็กและเยาวชนให้ครบทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต ทักษะชีวิต ด้านการศึกษา ทั้งสายสามัญ วิชาชีพ เพื่อให้เด็กและเยาวชนแต่ละคนได้รับการแก้ไขและพัฒนาอย่างเหมาะสมตามสภาพปัญหา และปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน อีกทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กและเยาวชนในการออกไปเผชิญปัญหากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างเหมาะสม เพื่อการใช้ชีวิตที่ปกติและสร้างสรรค์ ตลอดจนการติดตามผลภายหลังกลับไปอยู่กลับครอบครัว สังคม นอกจากนี้ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 4 จังหวัดขอนแก่น ยังมีภารกิจในการดำเนินการเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนร่วมกับชุมชน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุนิตา ปัตตานี (2546 : 51-53) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน 10 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาและข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา รายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน รวม 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วลิต โรจนภักดี, พ.อ. (2546 : 58-60) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานให้สูงขึ้น ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ชั้นยศของ

ข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิฐานะ รายได้ต่อเดือน ของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วัลลภ บุญริ้ว (2546 : 61-63) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการสมรส ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547 : 62-63) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพสมรส และ ระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์

ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนมพร แสนมีมา (2547 : 65-67) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้น และรายได้ 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.88 ปัจจัยด้านโอกาส ในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.84 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.69 ปัจจัยด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.24 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยค่าเฉลี่ย 2.13 ตามลำดับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ อายุ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้น และรายได้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนสวัสดิการและรางวัลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี

สุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548 : 61-62) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวูด จำกัด ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บางปะกงวูด จำกัด และเพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บางปะกงวูด จำกัด ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวู้ด จำกัด พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การจูงใจโดยใช้ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่างกัน ส่วนการจูงใจโดยใช้ปัจจัยค่าจูงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่างกัน

สุรีย์ สาธารณะ (2548 : 66-67) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ และเปรียบเทียบปัจจัยที่แรงจูงใจตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอน ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จำนวน 10 ปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน พบว่าในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็น แรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

ปัญญา จันทร์อด (2548 : 59 - 60) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อย ยกเว้นแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ ด้านความรู้สึกลอยล้า และด้านเนื้องานแตกต่างกันในระดับปานกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรู้สึกลอยล้าแตกต่างกันในระดับมาก นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความรู้สึกรับ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันในระดับมาก ปัจจัย  
 สุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานแตกต่างกัน  
 ในระดับน้อย นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

ประวิทย์ ขออาพัล, พ.ศ.ท. (2548 : 58 -59) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
 กำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” การวิจัย  
 ครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวน  
 ชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน  
 ระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกอง  
 กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวม และรายด้าน  
 อยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน  
 มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนตำรวจตระเวน  
 ชายแดนที่มีระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กาญจนา ศรีรัตน์ (2549 : 58-59) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจใน  
 การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” มีวัตถุประสงค์  
 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ  
 ประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยค่าจูน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง  
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิต คือ  
 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ  
 รับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
 บุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และ  
 สวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน ที่มี เพศ อายุ ระดับ  
 การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549 : 64-65) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
 ข้าราชการกรณีศึกษาสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ  
 และผู้สูงอายุ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิภาพ  
 ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อย โอกาส คนพิการ และ



ผู้สูงอายุ (สท.) ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการ สท. ต่อปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง สายงาน สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.30 และ 0.37 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง สายงาน สถานภาพ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สท. ยกเว้น ปัจจัยด้านอายุ และอายุราชการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สท. ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549 : 57-58) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนัก ขาวกรองแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักขาวกรองแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักขาวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักขาวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจใช้เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ/ศรัทธาในงาน และความพยายาม/ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไปและความกระตือรือร้นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักขาวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าสายการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ในสายงานฝ่ายขาวกรองจะมีแรงจูงใจสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ และปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน

ณัฐธิดา จุลวัจนะ (2549 : 66-67) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปี ที่รับราชการ ชั้นยศ เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีเพศ อายุ การศึกษา



จำนวนปีที่รับราชการ และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีชั้นยศ ต่างกัน พบว่า มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ด้านปัจจัยจูงใจ คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการ

ณัฐวัตร สนหอม (2550 : 60-61) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุรัตน์จี คุณระกูล (2550 : 63-65) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง

นิธิเมธ หัสไทย (2550 : 69-71) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขต บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและ เปรียบเทียบความ แตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยใช้วิธีการศึกษา เชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจ ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยในด้านความสำเร็จของ งานข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิต จิตใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชาหมกมุ่น หรือให้เกียรติตนเองเสมอและในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็น ว่าตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการ ต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และ รายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับ นัยสำคัญ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น สรุปว่าแรงจูง ใจที่จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้อยากทำงานมีด้วยกันหลายด้าน เช่น ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ในรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งแรงจูงใจด้านต่าง ๆ นี้เป็นสิ่งที่ กระตุ้นให้คนเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจของพนักงาน แต่ละคนแต่ละด้านจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความต้องการของแต่ละบุคคล แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานมีสภาพไม่คงที่ อาจมีลักษณะเป็นครั้งคราวไม่คงทนถาวร การเปลี่ยนแปลงของ สภาพแรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานที่ จะต้องคอยสังเกตและแก้ไข เมื่อเกิดสภาพการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจของพนักงานในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานตลอดไป