บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร เพื่อพิจารณาแสวงหาแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาตนเอง
   - 1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
   - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
   - 1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
   - 1.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง
   - 1.5 วิธีการพัฒนาตนเอง
   - 1.6 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ
   - 2.1 ความหมายของการศึกษาต่อ
   - 2.2 วิธีการศึกษาต่อ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ
   - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ
   - 3.2 ประเภทของแรงจูงใจ
   - 3.3 ลักษณะของแรงจูงใจ
   - 3.4 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ
   - 3.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. การพัฒนาบุคลากรทางด้านพลศึกษาและกีฬา
   - 4.1 นโยบายการศึกษาและงานในวิชาชีพพลศึกษา
   - 4.2 เกณฑ์มาตรฐานบุคลากรทางด้านพลศึกษาและกีฬา
   - 4.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีผลต่ออาชีพครู

5. แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   6.1 งานวิจัยในประเทศ
   6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในวงการศึกษา ทำให้การศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ครูพลศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2530, หน้า 135 - 149) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลไว้ว่า บุคลากรแต่ละบุคคลควรมีแผนการปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของสถาบัน ทั้งนี้ตัวบุคคลก็ต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างแจ่มแจ้ง จึงสามารถทราบได้ว่า ตัวเองควรจะปรับปรุงและพัฒนาตัวเองอย่างไร จึงจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 46 - 48) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองว่า เป็นการที่บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง หรือการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งในการพัฒนาความสามารถด้วยตนเองนี้จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540, หน้า 321) บันทึกไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือพื้นฐานของการพัฒนาทั้งปวง หมายความว่า แรงจูงใจของบุคลากรในการพัฒนาและความต้องการศึกษาจะมีความหมายขึ้นมาก่อนจะมีกระบวนการพัฒนา ความพยายามที่จะให้มีหรือเกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนานั้นจะมาจากความสนใจและความต้องการของพนักงานแต่ละคน หน้าที่ของหัวหน้างานและองค์การ คือ การจัดบรรยากาศให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาตนเองโดยการให้โอกาส ให้ข่าวสาร ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนโดยตรง

เมกกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson and pedler, 1992, p. 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเอง จะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดของของตน

จากแนวความคิดของนักการศึกษาที่นำมากล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาด้านร่างกาย และจิตใจ

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

การที่บุคคลได้รับการบรรจุเข้ารับตำแหน่งแล้วนั้น แม้ว่าจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติ และหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไว้แล้ว แต่ในทางปฏิบัติมักจะพบว่า การปฏิบัติงานยังมิได้เป็นไป ตามเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยอื่นหลายประการประกอบอยู่ ประการสำคัญอย่างหนึ่ง เกิดจากการที่บุคคลไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และสังคม การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ กล่าวคือ เมื่อพัฒนาตนเองแล้ว จะเกิดการพัฒนางานตามมา ซึ่งนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษากล่าวถึงความสำคัญ ของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

สมิต อาชวนิจกุล (2534, หน้า 175) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาก็ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาส ผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หาใช่เครื่องที่จะชี้วัดว่าชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือ เจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาตรี ปริญญาโท แล้วก็ทิ้ง ตำรับตำราไม่ฝึกฝน ค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็จะค่อย ๆ เลือนหายไปจาก ความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปได้ไม่ง่ายนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามีพลังมุ่งมั่นปรับปรุง พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2535, หน้า 58) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหาร ในสารานุกรมศึกษาศาสตร์ ของคณะศึกษาศาสตร์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้อง สำนึกอยู่เสมอว่า งานหลักของเขาก็คือต้องสร้างความสำเร็จและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้ เกิดขึ้นในทุกแง่ทุกมุมผู้บริหารยิ่งอยู่ในตำแหน่งยิ่งสูงมากเท่าใด เขาจะไม่สามารถหาคณะบุคคล มานิเทศได้อย่างใกล้ชิดหรือสอนงานที่ละเอียดปลีกย่อยหรืองานใหม่ ๆ ได้ทุกอย่าง แต่อาจจะขอ

ความร่วมมือในบางเรื่องได้ นักบริหารเหล่านี้จึงต้องเป็นผู้นำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพทันสมัยและมีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ และบันดาลความสำเร็จให้เกิดขึ้นในทุกแง่ทุกมุมได้ ผู้บริหารจะต้องใช้แรงจูงใจจากความสำเร็จในการทำงานของตนและไม่หวังแรงจูงใจจากภายนอก ถ้าเขาไม่สร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานจะลดน้อยถอยลงตามลำดับ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540, หน้า 111) กล่าวว่า บุคคลควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดีทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคนจึงเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่ว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา จึงควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แล้วจะส่งผลสำเร็จต่อชีวิตและการงาน

ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและทัศนคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน คณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2532, หน้า 229) กล่าวว่า ความมุ่งหมายในการพัฒนาส่วนบุคคลไว้ดังนี้

1. เพื่อการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
2. เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมให้เจริญก้าวหน้า

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 177 – 178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะแนว หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวกับอาชีพ (Information gathering) ในขั้นนี้ คือการต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และเป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผน และมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ในการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับดังนี้ ขั้นแรกคือ การสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดีและจุดบกพร่องของตนเอง ขั้นที่สอง เป็นการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง ขั้นที่สาม เป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อการนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และขั้นสุดท้ายเป็นการตรวจสอบความสำเร็จจากการดำเนินการพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ก, หน้า 62) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจตนเอง
2. วิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ ความล้มเหลวที่ประสบมา
3. วิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงาน
4. วางแผนฝึกฝนตนเอง

4.1 กำหนดเป้าหมาย

4.2 กำหนดวิธีการ

5. ฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง

6. สรุปประเมิน

7. ปรับปรุงแก้ไข

วิธีการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเองนั้นมีวิธีการหลายอย่างโดยมีนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บังคับบัญชาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 ก, หน้า 2) ได้กำหนดแนวทางให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาค้นคว้า เป็นต้น ในการฝึกฝนตนเองของผู้บริหารโรงเรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 ก, หน้า 13) ได้ให้แนวคิดว่า ทุกคนอาจเป็นผู้บริหารได้ แต่ผู้บริหารไม่สามารถจะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ทุกคน เพราะคนเรามีนิสัย บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่สามารถปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาได้ ซึ่งการฝึกฝนตนเองของผู้บริหารนั้น อาจทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

1. พิจารณาตนเอง สำรวจจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยพิจารณาเปรียบเทียบจากลักษณะและคุณสมบัติที่ดีของคนอื่น รู้จักประเมินตนเอง หรือให้ผู้อื่นประเมินสดับ รับฟังข้อติชมและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน แล้วนำไปปฏิบัติและแก้ไขอย่างจริงจัง

2. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์โดยเฉพาะด้านการบริหารและจิตวิทยาสังคม

3. เข้ารับการศึกษาอบรม ศึกษาต่อโดยเฉพาะด้านการบริหารโรงเรียนตามโอกาสอันควร

4. ศึกษาและสังเกตวิธีการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ดีแล้วนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ

5. ปรับปรุงบุคลิกภาพและหมั่นฝึกฝนตนเองทั้งในด้านการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนและการคิดให้มีประสิทธิภาพ

6. ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีเหตุผลในการทำงาน

7. ไม่กลัวคำวิพากษ์วิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นนั้น ๆ หมั่นปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537, หน้า 37) ได้กำหนดแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบเป็นกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ
5. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
6. ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา
7. คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537, หน้า 7) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยการคิดเอง ลงมือปฏิบัติเอง และแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ข้าราชการครูทุกคนควรจะได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 2 ปี

จากแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการที่ได้กำหนดแนวทางไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. พิจารณาสำรวจตนเอง สำรวจจุดอ่อน และข้อบกพร่องต่าง ๆ แล้วนำไปปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง
2. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
3. การเข้าประชุม หรือการเข้ารับการฝึกอบรม
4. การศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา
5. หาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
6. การเป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ
7. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง
8. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนต่าง ๆ
9. การเพิ่มพูนความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งอาจทำได้โดยการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การค้นคว้า ขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา

ธเนศ ขำเกิด (2541, หน้า 28 – 31) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ว่า อำนาจมาจากความรู้ แต่ละคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะความรู้ที่แต่ละคนร่ำเรียนมาในอดีตที่เคยคิดว่าเป็นความรู้สำเร็จรูป และคิดว่าตนเป็นคนเก่งในยุคนั้น หากไม่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเพิ่มเติมตลอดเวลาก็จะกลายเป็นคนตกรุ่นในยุคนี้ การเรียนรู้จึงต้องกระทำทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นช่วงของวัยเรียนหรือในช่วงของการปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) นอกจากจะรู้ลึกในสาขาวิชาเฉพาะของตน (Specialist) แล้ว ยังต้องรู้กว้างในเรื่องอื่น ๆ (Generalist) ด้วย

อรนุช โพชนุกูล (2545, หน้า 43) กล่าวถึงคุณสมบัติของครูยุคใหม่ว่าจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ใหม่ รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของการศึกษา มีความสามารถในการทำวิจัย สรรหาความรู้ความชำนาญใหม่ ๆ มีความรู้เป็นสหวิทยาการที่ได้มาตรฐาน รอบรู้วิทยาการต่าง ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและสังคมไทย เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

ความหมายของการศึกษาต่อ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการศึกษาต่อไว้ดังนี้

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546, หน้า 17) ให้ความหมาย การศึกษาต่อว่า หมายถึงการที่บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในทุก ๆ ด้าน อาจเกี่ยวข้องโดยตรงหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำที่ทำอยู่ก็ได้ โดยที่การอบรมในทุก ๆ รูปแบบเกิดขึ้นได้ทั้งการประชุมวิชาการ เพื่ออบรมระยะสั้นหรือการศึกษาเพื่อปริญญาชั้นสูง

ภิญโญ สาธร (2526, หน้า 26) ให้ความหมายการศึกษาต่อว่า เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไป หน่วยงานจึงต้องเร่งให้บุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมในระดับสูง อาจเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวก็เป็นได้ หรืออาจศึกษาเพิ่มเติมในประเทศหรือต่างประเทศ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาต่อ คือ การที่บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ได้มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นมาใหม่ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีการศึกษาต่อ

มณี อาภานันทิกุล (2546, หน้า 53) ได้กล่าวถึง วิธีการศึกษาต่อว่า สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก การศึกษาหลักสูตรต่อเนื่อง การศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง การเข้าอบรม หรือประชุมวิชาการ การศึกษาจากตำราและวารสารต่าง ๆ การศึกษาทางอินเตอร์เน็ต (Internet) การอภิปรายกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น ที่จะได้มาซึ่งความรู้ และประยุกต์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

รัชนี ศุจิจันทรรัตน์ (2546, หน้า 14 อ้างอิงใน อารี สุวรรณโชติ, 2548, หน้า 19) ได้จำแนกวิธีการศึกษาต่อออกเป็น 3 วิธีดังนี้ คือ

1. การศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal education) หรือการศึกษารูปนัย คือ การศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งการศึกษานั้นจัดขึ้นในช่วงเวลายาวนาน เพื่อการศึกษาตามหลักสูตรมาตรฐานของกระทรวง หรือสภาการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องใช้งบประมาณมากกว่าการฝึกอบรม เพื่อก้าวไปสู่ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก รวมไปถึงระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นโดยมีความมุ่งหมายที่จะให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งได้ดังนี้ คือ

2.1 การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-service training) เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลนั้นจะเริ่มลงมือปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การปฐมนิเทศ (Orientation) และการแนะนำงาน (Induction training)

2.2 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In-service training) เป็นการฝึกอบรมภายหลังจากที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การแล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการสอนที่จัดเป็นพิเศษหรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้ว รวมทั้งบุคคลในวงการอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นที่จะเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น ซึ่งสามารถทำได้ 2 รูปแบบ คือ การฝึกอบรมในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job training) และการฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training)

3. การพัฒนาตนเอง (Self development) สามารถกระทำได้โดยไม่จำกัดเพศ วัย ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ตลอดจนลักษณะงาน สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองที่ได้รับความนิยมมีดังนี้ คือ

3.1 แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง

3.2 ศึกษาความรู้จากเอกสารวิชาการและอื่น ๆ

3.3 ติดตามการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และความรู้เรื่องงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และทั้งที่เกี่ยวข้อง

3.4 ติดตามการเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

3.5 ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือความรู้อื่น ๆ

3.6 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

3.7 เป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายตามโอกาส

3.8 เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจ

3.9 หาโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

3.10 เข้าศึกษาในบางวิชาในสถานศึกษา

3.11 คบหาสมาคมกับผู้รู้

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาการพัฒนาตนเองโดยวิธีการศึกษาต่อของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร ซึ่งการศึกษาต่อเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้มีคุณภาพได้

การพัฒนาตนเองก่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถ ความเชื่อมั่นในตนเอง การนับถือตนเอง รวมทั้งมีสมรรถนะอื่น ๆ อันเป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนนำพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาต้องการพัฒนาตนเอง ดังนั้น คณะผู้ศึกษาค้นคว้า ขอนำเสนอทฤษฎีแรงจูงใจดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาทั่วไปไว้ดังนี้

โสภา ชูพิกุลชัย (2529, หน้า 120) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่มาเร้าหรือมากระตุ้นให้ความต้องการของมนุษย์ได้รับความพึงพอใจ และมีผลให้พฤติกรรมของมนุษย์บรรลุเป้าหมายโดยปราศจากภัยอันตรายหรือสภาพการที่ไม่พึงพอใจ

โยธิน ศันสนยุทธ (2535, หน้า 41) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ เงื่อนไขใด ๆ ของอินทรีย์ที่มีผลต่อความพร้อมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมดำเนินต่อไป

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2537, หน้า 240 อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, ม.ป.ป. หน้า 109) แรงจูงใจ คือ สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ไปยังจุดหมายปลายทางตามที่ต้องการ

สิริอร วิชชาวุธ และคณะ (2542, หน้า 226) แรงจูงใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Motive ซึ่งตรงกับคำว่า Mover แปลว่า เคลื่อนที่ แรงจูงใจจะทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง และมีเป้าหมาย

มธุรส สว่างบำรุง (2542, หน้า 218) แรงจูงใจ เป็นกระบวนการอินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการสนองตอบอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามความต้องการ

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี (2544, หน้า 5) แรงจูงใจเป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีความสามารถและกำหนดตัวเองในการทำกิจกรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และกระตุ้นให้บุคคลพยายามเอาชนะสิ่งที่ท้าทายในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ความหมายของแรงจูงใจทางด้านการทำงาน ซึ่งมีนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วินิจ เกตุขำ (2535, หน้า 94 – 95) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทาง และมีส่วนทำให้กิจการงานที่กระทำอยู่นั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการงานนั้น ๆ อย่างแท้จริง

ประสาน หอมพลู และทิพวรรณ หอมพลู (2521, หน้า 44 อ้างอิงใน ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท, 2538, หน้า 67) สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นความมุ่งมั่นของบุคคลในการทำงานเพื่อให้งานที่ดำเนินอยู่ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีสภาวะแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2542, หน้า 3) สรุปความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะหาของตนเอง โดยปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในงาน เช่น งานที่น่าสนใจ ความแปลกใหม่ และความท้าทาย ที่เป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกมาบังคับ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการหรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่ได้ทำงานท้าทายความสามารถ อยากเรียนรู้ ตลอดจนมีความพยายามที่เอาชนะอุปสรรคในการกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (บุญมั่น ธนาศุภวัตน์, 2537, หน้า 95 - 97)

1. **แรงจูงใจแบ่งตามที่มา** มีดังนี้

1.1 **แรงจูงใจทางสรีระ** (Physiological Motive) เป็นแรงจูงในที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อที่จะให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ บางทีเรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก ที่มีความจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ซึ่งเกิดจากความต้องการของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้จะทำให้เกิดภาวการณ์ขาดดุลของร่างกายซึ่งจะเกิดเป็นแรงขับ เมื่อแรงขับลดร่างกายจะกลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล

1.2 **แรงจูงใจทางสังคม** (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายหลัง ซึ่งเกี่ยวกับผู้อื่นหรือสังคม มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระเพราะจำเป็นต่อการดำรงชีวิตน้อยกว่า เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ การมีชื่อเสียงเกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มคน สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยมีความพยายาม ฟันฝ่าอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลวเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีระดับความคาดหวังสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังมีแผนและความพยายามมากกว่า ซึ่งบุคคลจะถูกขับให้เคลื่อนที่โดยแรงจูงใจ (Motive) ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ แรงจูงใจชนิดนี้ เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่จะพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือแสดงออกถึง

ศักยภาพของตนเองอย่างสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งเป็นการพิสูจน์ว่าเขาประสบความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เช่น การได้รับพระราชทานถ้วยรางวัลจากการแข่งขันความสามารถในการสอบเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารได้ ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์สูง การเล่นเกมชนะ บุคลิกของผู้ที่มีแรงจูใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง สังเกตได้จากการหลีกเลี่ยงต่อสถานการณ์ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างง่ายดาย เพราะไม่เกิดความท้าทายความสามารถแต่อย่างใด ส่วนใหญ่จะเลือกกิจกรรมความยากของงานที่มีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวน้อยที่สุด สำหรับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีความต้องการหลีกเลี่ยงต่อความล้มเหลวเช่นกัน จะเลือกงานเฉพาะงานที่มีความเสี่ยงน้อยหรืองานค่อนข้างมั่นใจว่าจะไม่ล้มเหลวอย่างแน่นอน

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงในที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตากรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม พึ่งพาผู้อื่นเพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งบุคคลย่อมต้องการเพื่อน ไม่ชอบใช้ชีวิตอย่างโดดเดี่ยวตามลำพัง จึงพยายามอยู่ในกลุ่มสังคมเพื่อลดความเหงา ความวิตกกังวลต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้มนุษย์จึงตองเริ่มต้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยการยิ้ม ทักทาย ทำความรู้จักสนิทสนมคุ้นเคย เพื่อสร้างมิตรภาพระหว่างกัน ซึ่งเป็นการช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกอบอุ่นมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นแรงปรารถนาที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น บุคคลที่มีแรงจูงใจชนิดนี้สูงจะมีความรู้สึกไวต่อการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น เขาต้องการที่จะมีเพื่อนมากกว่าที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ตามลำพัง ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ต่ำจะชอบอยู่ตามลำพังมากกว่าการรวมกลุ่มกับผู้อื่น ยิ่งถ้าอยู่ในช่วงของวัยรุ่นด้วยแล้ว ส่วนใหญ่จะใช้เวลารวมกลุ่มกันมาก โดยเฉพาะวัยรุ่นเพศหญิงจะรวมกลุ่มกับเพื่อน ๆ และอยู่คนเดียวน้อยกว่าเพศชาย แรงจูงใจชนิดนี้อาจจะเหมือนว่ามนุษย์มีแรงขับเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นโดยธรรมชาติ

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นแรงจูงใจที่มีพลังอำนาจมาก โดยธรรมชาติของแต่ละบุคคลจะมีความต้องการ มีอิทธิพล เอาชนะ ครอบครอง หรือมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในสังคม โดยจะมีการแสดงออกถึงความต้องการได้หลายประการ เช่น ออกคำสั่ง ชอบโต้แย้ง ถกเถียง เอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนยิ้มแย้มแจ่มใสแต่ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจของตนเอง ไม่พอใจกับการที่ตกอยู่ใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

2. **แรงจูงใจแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก** มีดังนี้

2.1 **แรงจูงใจภายใน** (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์ และจำทำด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จโดยไม่ต้องมีใครมาควบคุม ความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากดังอยากเด่น อยากก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

2.2 **แรงจูงใจภายนอก** (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้น แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันให้พฤติกรรมแสดงออกอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทาง โดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้ภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงจากการได้รับความพึงพอใจ และการลงโทษ

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ (อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์, 2536, หน้า 51 - 54) ดังนี้

1. **แรงจูงใจปฐมภูมิ** เป็นแรงจูงในที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะ ซึ่งจัดเป็นแรงจูงใจพื้นฐานมาจากสภาพร่างกายที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจปฐมภูมิสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1.1 **แรงจูงใจด้านสรีระ** เกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุล ร่างกายจะเกิดความต้องการเพื่อจะทำให้ร่างกายอยู่ใสภาวะสมดุลได้ เช่น

1.1.1 ความหิว มนุษย์และสัตว์จะมีการรักษาความสมดุลในร่างกายไว้ เช่น ผู้หญิงมีครรภ์จะชอบรับประทานอาหารเปรี้ยวเพราะขาดสารอาหารบางอย่าง

1.1.2 ความกระหาย โดยปกติแล้วมนุษย์มักสูญเสียน้ำในร่างกายตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นผิวหนัง ปาก หรือการขับถ่ายปัสสาวะ จะทำให้ร่างกายขาดน้ำ มีความรู้สึกกระหาย เมื่อได้ดื่มน้ำจะทำให้ความกระหายหมดไป

1.1.3 ความต้องการทางเพศ ลักษณะความต้องการทางเพศเป็นแรงขับ (Sex Drive) ที่เกิดมาในตัวบุคคล จะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการทางเพศ

1.1.4 การนอนหลับ จัดเป็นความต้องการทางสรีระประเภทหนึ่ง เมื่อบุคคลมีการพักผ่อนนอนหลับไม่เพียงพอจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงขาดแรงจูงใจ

1.1.5 ความอบอุ่นและความเย็น สภาพความร้อนและความเย็นของอุณหภูมิจะเป็นตัวเร้าหรือเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

1.1.6 ความเจ็บปวด เมื่อร่างกายเกิดความเจ็บปวด เป็นบาดแผลบุคคลจะพยายามไปพบแพทย์เพื่อทำการรักษาให้หายจากการเจ็บป่วย

1.2 **แรงจูงใจทั่วไป** เป็นแรงจูงในที่มิได้เกิดจากลักษณะทางด้านสรีระและแรงจูงใจประเภทนี้ก็ไม่เกิดจากการเรียนรู้ทุกเรื่อง เช่น

1.2.1 การเคลื่อนไหวและการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นจากความต้องการที่จะเคลื่อนไหวไปมา และความรู้สึกที่อยากจะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ

1.2.2 ความกลัว เมื่อเกิดความรู้สึกกลัวขึ้นมา ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้กับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความกลัว

1.2.3 ความอยากรู้อยากเห็น เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มักมีความต้องการอยากรู้อยากเห็น ทำให้บุคคลได้มีการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมากมายจัดว่า เป็นแรงจูงใจที่กระทำให้บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายได้

1.2.4 ความสนใจ การที่บุคคลสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมากมาย จึงจัดได้ว่าความสนใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมา

2. **แรงจูงใจทุติยภูมิ** เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างออกไปตามประสบการณ์ เช่น ในเด็ก ๆ จะมีแรงจูงใจเพื่อการอยู่รอดต่อไป แต่วัยผู้ใหญ่มักจูงใจด้วยสิ่งเร้านอกเหนือจากแรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นต้นว่า การได้รับการเร้าจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในการงาน ชีวิตครอบครัว ดังนั้นแรงจูงใจทุติยภูมิจึงเป็นสิ่งเร้าที่ซับซ้อน ซึ่งต้องการเรียนรู้ แรงจูงใจทุติยภูมิ ประกอบด้วย

2.1 ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ความต้องการนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคมทำให้บุคคลมีการคล้อยตามและมีพฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง เช่น กลุ่มเพื่อนมีมาตรฐานของกลุ่มอย่างไร บุคคลที่ต้องการให้สังคมยอมรับจะต้องกระทำพฤติกรรมตามมาตรฐานที่กลุ่มนั้น ๆ กำหนด

2.2 ความต้องการพึ่งพาจากกลุ่ม เป็นลักษณะของความต้องการพึ่งพาจากกลุ่มเกิดขึ้นมาตั้งแต่วัยแรกเกิดซึ่งยังช่วยตัวเองไม่ได้ จนกระทั่งวัยเด็ก วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่เป็นลำดับ ลักษณะความต้องการการช่วยเหลือจากคนอื่นในขณะที่ยังช่วยเหลือตนเองไม่ได้นั้นจัดว่าเป็นแรงจูงใจปฐมภูมิ แต่เมื่อถึงวัยช่วยเหลือตัวเองได้ยังต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลจากบุคคลอื่นอยู่ เพราะว่าจะไม่สามารถดำรงชีวิตในสังคมตามลำพังได้ จะต้องพึ่งพาอาศัยบุคคลอื่น ลักษณะดังกล่าวจึงกลายเป็นแรงจูงใจทุติยภูมิ

2.3 ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ ลักษณะความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลได้รับการบากบั่น มีความพากเพียรเพื่อให้ได้มาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ เพราะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองอยู่ในสังคมได้เต็มภาคภูมิ และอาจเกิดความรู้สึกว่าตนเองอยู่เหนือคนอื่น

2.4 ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่ต้องการจะประสบความสำเร็จและเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง มีความรู้สึกว่าต้องการจะเอาชนะเมื่อมีการแข่งขันหรือมีความต้องการอยากเด่นกว่าคนอื่น

นอกจากนี้ ประสาน หอมพลู และทิพวรรณ หอมพลู (2521, หน้า 44) ยังได้กล่าวถึงลักษณะของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการในการเลือกคนให้กระทำงานโดยสมัครใจ
2. สภาพของบุคคลที่ได้รับการมอบหมายงานและเป็นสถานการณ์ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกให้กิจกรรมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
3. เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกระทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ได้สำเร็จ โดยมีสภาวะภายนอกเป็นเครื่องช่วยความมุ่งมั่นในการกระทำเพื่อที่จะดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และมีการใช้พลังที่เหมาะสมโดยเฉพาะเพื่อให้ความมุ่งมั่นนั้นบรรลุเป้าหมาย และสำเร็จดังที่กำหนด
4. การไม่อยู่นิ่ง การขาดแคลน การมีพลังเมื่อมีการกระตุ้นในครั้งหนึ่ง ๆ ที่ทำให้อินทรีย์กระทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อที่จะลดการหยุดนิ่งและก่อให้เกิดความสมดุลในร่างกายขึ้น

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่มีทิศทาง และชัดเจน (แสงเดือน ทวีสิน, 2539, หน้า 209) ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการกระทำกิจกรรม
2. มีความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
3. ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ
4. มีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ลุล่วง
5. ถือความผิดพลาดและความล้มเหลวเป็นบทเรียน
6. มีความพยายามที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสภาวะหนึ่งภายในจิตใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แม้ว่าจะได้รับสิ่งเร้าในลักษณะที่เหมือนกันก็ตาม ดังนั้นลักษณะของแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจึงขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญหลายประการ (นงลักษณ์ มาตเลิง, 2539, หน้า 59 - 61) ดังนี้

1. **ธรรมชาติของบุคคล** บุคคลย่อมมีความแตกต่างและมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ดังนั้นในเรื่องแรงจูงใจแต่ละบุคคลจึงย่อมมีความแตกต่างกันออกไป ลักษณะธรรมชาติของแต่ละบุคคลประกอบด้วย

1.1 ความต้องการ เป็นสภาวะการขาดสมดุลภายในร่างกายของบุคคล ซึ่งอาจเป็นทางกายหรือทางจิตใจ สภาวะดังกล่าวจะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้ร่างกายเกิดความสมดุล

1.2 ทัศนคติ เป็นความเชื่อและความรู้สึกเชิงประมาณค่าของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความรู้สึกประมาณค่านี้เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ และมีผลที่ทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบออกมา

1.3 ค่านิยม ค่านิยมประจำตัวของบุคคลที่จะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลเลือกทำกิจกรรมหรืออยากทำกิจกรรมต่าง ๆ แตกต่างกัน เช่น ค่านิยมเกี่ยวกับการเลือกคู่ครอง ค่านิยมเกี่ยวกับการแต่งกาย เป็นต้น

1.4 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลจะมีผลต่อความสามารถทางการเรียนรู้และการทำกิจกรรมต่าง ๆ คนที่มีความวิตกกังวลสูงมักจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้อยกว่าคนที่อยู่ในสภาวะปกติ ความวิตกกังวลจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญสำหรับการจูงใจ

1.5 ความตั้งใจ ความตั้งใจและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันและมีผลต่อความสำเร็จของการทำกิจกรรม คนที่มีความตั้งใจสูงจะทำให้มีแรงจูงใจในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ สูงกว่าคนที่มีความตั้งใจต่ำ

2. **สภาวะแวดล้อมทางสังคม** ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่มีอยู่ในสังคมนั้น ๆ เช่น กฎระเบียบข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อในศาสนาและวัฒนธรรมประจำสังคม รวมถึงสถาบันต่าง ๆ ทางสังคม ที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้แต่ละบุคคลมีการพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกันไปและมีผลต่อการจูงใจด้วย

3. **สถานการณ์ต่าง ๆ** ในแต่ละสิ่งแวดล้อม บรรยากาศในแต่ละสถานการณ์จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกัน บางสถานการณ์สามารถทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกตื่นเต้นมีกำลังใจในการทำกิจกรรม ในขณะที่สถานการณ์หนึ่งอาจทำให้เกิดความสับสน สามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

3.1 การแข่งขัน เป็นการสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกต้องการเอาชนะหรือทำตัวให้เหนือคนอื่น การแข่งขันมีสองลักษณะ คือ การแข่งขันกับตนเอง และการแข่งกับคนอื่น ซึ่งการสร้างบรรยากาศการแข่งขันเป็นวิธีการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีวิธีหนึ่ง

3.2 ความร่วมมือ เป็นการสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคคลเกิดความผูกพันความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน เป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดความเหนียวแน่นภายในกลุ่มนั้นเอง บรรยากาศของการเกิดอารมณ์ร่วมนี้จะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลเกิดความพร้อม และเกิดกำลังใจในการทำงานได้ดีกว่าบรรยากาศที่มีความแตกสามัคคีกัน

3.3 การตั้งเป้าหมาย การทำงานใด ๆ ก็ตามที่มีการวางแผนงานไว้ล่วงหน้ามีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานได้ ย่อมเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตนตั้งใจและคาดหวังไว้

4. **ลักษณะความเข้มของแรงจูงใจ** ลักษณะของความเข้มของแรงจูงใจในแต่ละบุคคลย่อมมีแตกต่างกัน นอกจากจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของบุคคลแล้ว ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของการเสริมแรงและองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การเสริมแรง มี 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ ลักษณะการเสริมแรงทางบวก เช่น การให้รางวัล คำยกย่อง คำชมเชย ส่วนการเสริมแรงทางลบ เช่น การลงโทษ การทำให้เกิดความเจ็บปวด ความอับอาย การเยอะเย้ยถากถาง หรือการเพิกเฉยไม่สนใจ

4.2 ความสนใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญไม่น้อยกว่าองค์ประกอบอื่นเพราะความสนใจจะมีส่วนทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น การที่บุคคลกระทำสิ่งใด ๆ ได้ดีหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลเกิดแรงจูงใจมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลนั้นไม่มีความสนใจในกิจกรรมหรือสิ่งใด ๆ แล้วย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ค่อนข้างยาก อาจกล่าวได้ว่า ความสนใจจะเป็นจุดเริ่มทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Hrerzberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103)

เฮอร์ซเบอร์ก ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญและรู้จักกันแพร่หลายทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งเป็นแรงจูงใจจากภายนอก (External Motivation) เพราะผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมปัจจัยหลายอย่างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษาค้นคว้าของเฮอร์ซเบอร์กได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ของนักบัญชีและวิศวกรกว่า 200 คน ในเมืองพิตต์เบอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา การสัมภาษณ์นี้ต้องการคำตอบว่า อะไรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้คนงานชอบหรือไม่ชอบงานผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ตัวกระตุ้นหรือปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) เกี่ยวข้องกับเนื้องาน ลักษณะหรือธรรมชาติของงานที่ท้าทายและความรู้สึกทางความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับงานที่เขาทำ ปัจจัยจูงใจนี้นำไปสู่ความรู้สึกชอบงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เมื่อใดองค์ประกอบเหล่านี้ลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะเป็น จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ชอบงานและขัดขวางความรู้สึกให้ชอบงานนั้น ๆ ด้วย โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ซึ่งเป็นจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานหรือของหน่วยงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความไว้วางใจ ยกย่อง ชมเชยด้วยดี การให้กำลังใจ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอก

1.3 ลักษณะงาน (The Work Itself) หมายถึง ประเภทของงานที่ท้าทายให้อยากทำ น่าสนใจ มีความพอดี และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันเนื่องจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษา รวมทั้งการเข้ารับการอบรมหรือได้วุฒิสูงขึ้น

2. **ปัจจัยค้ำจุน** (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือรายได้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยเหล่านี้ลดลงกว่าที่ควรจะเป็น ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกไม่ชอบงานขึ้น แต่ถ้าปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับที่พอดีหรือสูงกว่า ความรู้สึกไม่ชอบงานจะหมดไป อย่างไรก็ตามเมื่อไม่มีความรู้สึกไม่ชอบงาน ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกเฉย ๆ เท่านั้น ไม่ช่วยให้เขาชอบงานขึ้นแต่อย่างไร นั้นหมายความว่า ถ้าเขาพอใจเงินเดือนที่ได้รับ มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน จะไม่ช่วยกระตุ้นให้เขาชอบงานมากขึ้น แต่คงจะช่วยให้เขารักษาการทำงานนั้นให้คงสภาพต่อไป ดังมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานในองค์การ และติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงในองค์การ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความผูกพันต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ที่ได้รับเป็นประจำเดือนและค่าตอบแทนประเภทอื่น ๆ รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก มุ่งที่จะสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศกระตุ้นจูงใจให้คนปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้บรรยากาศทั้งสองสภาพนี้เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก

1. **ความสำเร็จของงาน** (The Success In Working) เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า ความสำเร็จ ในการทำงานของบุคคลจากการทำงานที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นเมื่อผลงานสำเร็จเขารู้สึกพอใจ

สเตร้า และเซย์เลส์ (Strause and Sayles, 1960, p. 11) กล่าวถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญ แม้ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเงินเดือนสูง แต่อาจไม่พอใจทำงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนที่ไม่มีความสำคัญ หากเขาไม่มีโอกาสใด ๆ และไม่ไร้จุดหมายที่ชัดเจน ความต้องการที่รุนแรงของคนหรือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

แมคเคิลแลนด์ (McClelland, 1961, p. 23 อ้างอิงใน สมยศ นาวีการ, 2539, หน้า 319) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ พบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และยังพบว่าผู้ทีต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ คนที่ใช้ความสำบากพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหามุ่งไปสู่เป้าหมายที่เขากำหนดเองโดยพิจารณาเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุผลได้ ชอบเลือกงานรับผิดชอบส่วนบุคคลมากกว่าส่วนรวม ต้องการข้อมูลความคืบหน้ากลับมาทันที

วัฒนา สูตรสุวรรณ (2521, หน้า 136) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งทำให้มีความสุขในการทำงาน และทำงานของเขาได้ดีที่สุด คือ การได้รับการรับรู้ระดับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

การจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความอดทนที่ต้องเขียน รวบรวมงานที่ได้ปฏิบัติเข้าเป็นระบบของการเสนอผลงานตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) จนประสบผลสำเร็จได้ ผลงานที่เสนอได้รับการอนุมัติก็ถือว่าเป็นความสำเร็จที่พึงพอใจ

2. **การยอมรับนับถือ (Recognition)** เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือเชื่อถือและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลเข้าไปปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในองค์การนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นมีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory, อ้างอิงใน จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ, 2547, หน้า 253) กล่าวว่า เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสรภาพ และการรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ๆ มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจจะเป็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

การจัดทำผลงานทางวิชาการ จนประสบความสำเร็จนับว่าเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่งของผู้ที่จัดทำและได้รับการเผยแพร่ออกไปจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานต้นสังกัด จนสามารถจะเป็นผู้นำในการจัดทำผลงานทางวิชาการหรือได้รับให้เป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลอื่นที่กำลังจะทำผลงานทางวิชาการ ถือว่าเป็นการยอมรับนับถือในความสามารถ

3. **ลักษณะของงาน (The Work Itself)** เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นงานที่น่าสนใจ มีความยากง่าย กว้างขวาง ท้าทายความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม การวางแผน การตัดสินใจ

สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 222 - 223) กล่าวว่า เนื้อหาของงานจะมีบทบาทที่สำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจมากที่สุด พนักงานต้องทำงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการทำงานที่ไม่ได้ใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพึงพอใจในงานมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงาน และการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงสุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายงานมีความหลากหลายมากเกินไป จะทำให้พนักงานรู้สึกเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุด พนักงานต้องการควบคุมวิธีการทำงานของพวกเขาเอง การควบคุมวิธีการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความไม่พึงพอใจในงานที่ทำได้ เพราะความเป็นมนุษย์ของพนักงานถูกลดลงด้วยการกระทำทุกอย่างของพวกเขาถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชา

การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ ความรู้ ความเข้าใจ ดังนั้น ผลงานทางวิชาการจึงเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย มีความหลากหลายในตัวของมันเอง แต่ก็มีความอิสระในตัวมันเองด้วย ทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น

4. **ความรับผิดชอบ** (Responsibility) เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบควบคุมอย่างใกล้ชิด

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 279) กล่าวถึงความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพัน (Obligation) ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Superior and Subordination Relationship) ในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจ มีสิทธิที่จะสั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำงานตามสั่งได้ และในขณะเดียวกันฝ่ายผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ย่อมปฏิบัติการหรือบริการ ในด้านกำลังความคิดตามคำสั่งซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การและผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติงานของตน อำนาจหน้าที่และการบังคับบัญชาก็จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน อำนาจหน้าที่และการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีความสัมพันธ์ในตัวตามลำดับขั้นตอน คือ ความรับผิดชอบนั้นเอง

ประชุม รอดประเสริฐ (2528, หน้า 231) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยผลงานนั้นจะต้องมีข้อจำกัดว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้อย่างมีระเบียบและเป็นปัจจุบัน

ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งข้าราชการครูที่มีความรับผิดชอบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงไม่สามารถจะปฏิเสธความรับผิดชอบต่อหน้าที่นี้ได้ต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา รวบรวมงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบให้สูงขึ้น และสามารถนำความรับผิดชอบนี้มาจัดทำผลงานทางวิชาการ เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

5. **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** (Advancement) เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการได้มีโอกาสฝึกอบรม ดูงาน ศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เนื่องจากความมั่นคง การได้เลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ระบบราชการไทยให้ความก้าวหน้าแก่ข้าราชการหลายประการ ซึ่งนับเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง ได้แก่

1. การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะโดยได้รับเงินเดือนเดิม ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในด้านศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศยิ่งกว่าองค์การใด ๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการต่อไปด้วย

2. การได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวาง ทั้งในลักษณะการฝึกอบรม ดูงาน หรือการร่วมประชุมสัมมนาในประเทศและต่างประเทศ

3. การเลื่อนตำแหน่งและชั้นยศ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าสูงขึ้นในตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนทำให้มีเงินเดือนสูงขึ้น

เกศินี หงสนันทน์ (2538, หน้า 129 – 130) กล่าวว่า ปัจจัยขั้นพื้นฐานอันหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจ คือ ความก้าวหน้าโดยได้รับการพิจารณาจากความสามารถและมีความยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาจะได้รับ การใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ส่วนระบบอุปถัมภ์เป็นการให้แก่ผู้ใกล้ชิดหรือสนิทสนมกันเป็นส่วนตัวไม่ยึดหลักความถูกต้อง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระบบอุปถัมภ์จะมีความพึงพอใจ ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในระบบนี้จะเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งถือว่าเป็นการบั่นทอนความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการครูจากการทำผลงานทางวิชาการที่มาจากหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ และรวบรวมจัดทำเป็นระเบียบพร้อมที่จะเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยตนเองถือเป็นการพัฒนาตนเองในระบบคุณธรรมจึงมีความสำคัญมากที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งหมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นที่ดีขึ้น

6. **นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)** เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในหน่วยงาน

พีเคอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers, 1981, p. 160 อ้างอิงใน สุรัตน์ ศรีดาเดช, 2549, หน้า 33) กล่าวว่า นโยบายคือแผนระยะยาวหรือการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานในด้านการปฏิบัติงาน กระบวนการจัดการและการสร้างกฎทั่ว ๆ ไป เนื้อหาของนโยบายสามารถสร้างให้เป็นประโยชน์ โดยใช้เป็นเครื่องมือยืนยันหลักการทั่วไปในการปฏิบัติงาน การวางจุดมุ่งหมายในระยะยาวรวมถึงการตัดสินใจ โดยทั่วไปนโยบายจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหาร นโยบายมีไว้เพื่อชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่สามารถทำได้หรือกำลังจะทำนั้น

สุจินต์ จินายน (2538, หน้า 165) กล่าวว่า การบริหารงานจะสำเร็จต้องมีนโยบายที่ดี นโยบายที่ดีจะต้องร่วมกันกำหนด บางคนกำหนดไว้ในใจหรือบางคน อาจทำไปโดยไม่รู้ว่าที่ทำไปนั้นเป็นนโยบายซึ่งจะเขียนหรือไม่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์ก็ตาม นโยบายที่ดีนั้นต้องมีเป้าหมาย มีแผนมีวิธีปฏิบัติและสามารถสื่อถึงผู้ใต้บังคับได้ ถ้าไม่สามารถสื่อได้จะมีอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผนการจัดการ การสั่งการและการควบคุมทรัพยากร เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น บุคคลจะไม่ใช่ผู้บริหารถ้าหากว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในกระบวนการของการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างไร

จากความเห็นของนักวิชาการพอสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานเป็นหลักการทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การวางจุดหมาย รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การจัดทำผลงานทางวิชาการ ถ้าเข้าใจนโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานตลอดจนแนวทางการบริหารที่ชัดเจนก็จะส่งผลต่อการศึกษาต่อสำเร็จได้

7. **ความมั่นคงในงาน (Security)** เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 63) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีรายได้ดี และมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ

สงวน ช้างฉัตร (2541, หน้า 128) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและอบอุ่นใจ เช่น ในการทำงานบุคคลต้องการงานที่ถาวรมั่นคง มีความก้าวหน้า มีผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ดี

กล่าวโดยสรุปว่า การที่ข้าราชการครูและเจ้าหน้าที่การกีฬาแห่งประเทศไทยมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ย่อมจะทำให้มีความมั่นใจในการจัดทำงานที่รวบรวมจากผลงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สามารถเลื่อนตำแหน่งและได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น

8. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** (Interpersonal Relation) เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่เป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้เป็นองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

พนัส หันนาคินทร์ (2530, หน้า 204 – 206) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารวางตัวให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาแล้ว ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความร่วมมืออย่างจริงใจและปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น

สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 223) กล่าวว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือกันและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในงาน พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้เขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานของพวกเขา กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมได้

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

9. **สภาพการทำงาน** (Working Conditions) เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า สภาพการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปที่เป็นองค์ประกอบภายนอกของหน่วยงานอย่างหนึ่งที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2539, หน้า 344) กล่าวว่า สภาพการทำงาน นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุ และลดความเมื่อยล้าระหว่างปฏิบัติงาน

สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 223) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง อุณหภูมิ ความชื้นการระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางเวลาทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการ ความสบายทางด้านร่างกาย การผ่อนคลายในขณะทำงาน การมีเวลาเป็นส่วนตัวที่เหมาะสม พวกเขาก็จะมีชีวิตนอกเวลางานที่ดีขึ้น

สภาพการปฏิบัติงานย่อมเป็นไปตามสิ่งแวดล้อมและบริบทของหน่วยงานที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนด กฎ กติกาต่าง ๆ ตลอดจนการคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของบุคลากร

10. เงินเดือน (Salary) เฮอร์ซเบอร์ก (Hrergberg, 1950, p. 102 อ้างอิงใน วินิจ เกตุขำ, 2535, หน้า 103) กล่าวว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยค้ำจุนอย่างหนึ่งที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับตอบแทน สวัสดิการอื่น ๆ ที่พึงได้รับด้วย

สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 222) กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือนมีบทบาทที่สำคัญต่อการสร้างความพอใจมาก เพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่างและบ่งบอกถึงความสำเร็จของงาน ได้รับการยกย่องทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อองค์การ ส่วนสวัสดิการนั้นมีส่วนน้อยต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพราะพนักงานจะประเมินค่าสวัสดิการที่ได้รับน้อยกว่าความเป็นจริง

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 255) กล่าวว่า เงินค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานมิใช่มีความหมายเพียงเป็นเงินที่จ่ายให้พนักงานใช้สอยเท่านั้น แต่รวมถึงความสำคัญทางจิตวิทยา คือเป็นเครื่องมือแสดงถึงฐานะและการเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

สรุปได้ว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยและค่าตอบแทนที่สำคัญก่อให้เกิดความพึงพอใจและความสำเร็จของบุคลากรที่สามารถมีรายได้ที่เป็นเงินไว้สำหรับใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความต้องการที่เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงที่สุดทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ, 2547, หน้า 253 - 254) มีแนวคิดดังนี้

1. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นโดยเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการสูงสุด

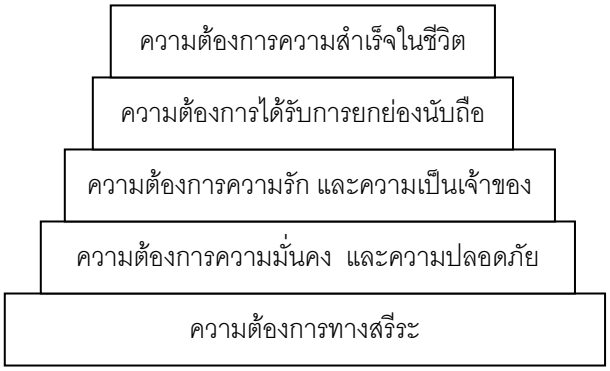
2. ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่อง มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมีความต้องการอันหนึ่งอันใดที่ได้รับการตอบสนอง แล้วก็เกิดความต้องการชนิดใหม่ขึ้น

3. เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการในระดับสูงแล้ว ก็อาจเกิดความต้องการในระดับต่ำอีกได้

4. ความต้องการของมนุษย์แต่ละระดับมีความเกี่ยวเนื่องกันและซ้ำซ้อนกันอยู่ แม้ความต้องการระดับหนึ่งระดับใดหายไปแล้ว ก็จะเกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่ แต่ความเป็นจริงแล้วความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น

5. ดังนั้นความต้องการทุกระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด

มาสโลว์ ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์จากต่ำสุดไปหาสูงสุด ดังนี้



ภาพ 1 แสดงลำดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ, 2547,หน้า 254)

จากภาพ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เกิด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ การพักผ่อน ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ดังนั้นในองค์กรธุรกิจควรตอบสนองความต้องการแต่ละบุคคลโดยการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือน เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายในการแสดงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security Need) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนได้รับการคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย หรือต้องการได้อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ไม่มีอันตราย และไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้กระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง สำหรับความต้องการในระดับนี้จะเห็นได้จากการที่พนักงานจะมีการออมทรัพย์ มีการประกันชีวิต การประกันสุขภาพ ตลอดจนพยายามหางานที่มีความมั่นคงในลักษณะการจ้างหรือความมั่นคงในสวัสดิการของลูกจ้าง ดังนั้น องค์กรจึงต้องสนองความต้องการดังกล่าวให้พนักงาน

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Need) มนุษย์ทุกคนต้องการให้คนอื่นรัก ชอบ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการมีสิทธิเป็นเจ้าของสิ่งที่คิดว่าเป็นของตน ดังนั้นองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีลักษณะของการร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งแข่งขัน และต้องยอมรับความคิดเห็นของเขาด้วย

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Need) มนุษย์ทุกคนอยากที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น โดยให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสำคัญ มีความสามารถ ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกว่าชีวิตเป็นสิ่งที่มีค่า องค์กรจึงสามารถสนองความต้องการของพนักงานได้โดยกำหนดให้มีวิธีจูงใจในการทำงานของพนักงาน กำหนดวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน หรือมีการกำหนดวิธีการแข่งขันการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่าง ๆ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง และเป็นการได้พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง เพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง องค์กรสนองความต้องการในระดับนี้โดยใช้วิธีจูงใจให้แก่พนักงานหลาย ๆ ลักษณะ เช่น การกำหนดเกณฑ์และวิธีคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับต่าง ๆ มอบหมายงานที่ท้าทาย การให้โอกาสในการสร้างสรรค์ เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ม.ป.ป., หน้า 116-117) ได้อธิยายถึงทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ว่า เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงตามลำดับความต้องการเหมือนความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์ สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ซึ่งทฤษฎีของมาสโลว์ ไม่สามารถอธิบายได้ เมอร์เรย์ได้อธิบายความต้องการที่จำเป็นและที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการอำนาจ (Need of Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่ควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McCleland's Achievement Motivation Theory) ทฤษฎีของแมคคลีแลนด์นี้อาศัยทฤษฎีของเมอร์เรย์เป็นพื้นฐานในการตั้งทฤษฎีการจูงใจขึ้น (โยธิน ศันสนยุทธ, 2535, หน้า 47) ซึ่งเน้นถึงความต้องการ 3 ประการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 117) ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ แมคเคลแลนด์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้น โดยเป็นผลจากประสบการณ์ของชีวิต หรือเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ดังนั้นความต้องการเพื่อความสำเร็จ (need for achievement) จึงเป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและยอดเยี่ยม ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น ส่วนความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น

ซึ่งทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของการจูงใจซึ่งมีรูปแบบการจูงใจอยู่บนความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1. ความต้องการผูกพัน 2. ความต้องการอำนาจ 3. ความต้องการความสำเร็จ

การพัฒนาการพลศึกษาและกีฬาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา ซึ่งจะสามารถเป็นแบบอย่างของผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพและอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อสนองนโยบายการศึกษาและงานในวิชาชีพพลศึกษาและกีฬาได้ ดังนั้น บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาจึงต้องเพิ่มพูนและพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันต่อเทคโนโลยีอยู่เสมอตลอดเวลา รวมทั้งต้องสนองนโยบายและเงื่อนไขข้อกำหนดต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์การต้นสังกัด

การพัฒนาตนเองของบุคลากรทางด้านพลศึกษาและกีฬา

นโยบายการศึกษาและงานในวิชาชีพพลศึกษาและกีฬา

กรมสามัญศึกษา (2539, หน้า 80) ได้กล่าวถึงในส่วนของนโยบายการศึกษา และนโยบายสังคม ซึ่งรัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาคนในฐานะเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งปวง โดยขยายการศึกษาภาคบังคับพื้นฐานพร้อมด้วยสวัสดิการอื่น ๆ และปรับปรุงสวัสดิการให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู โดยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการจัดตั้งกองทุนสำหรับครูกู้โดยจ่ายดอกเบี้ยเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพครูตามเกณฑ์การพัฒนา

เกณฑ์มาตรฐานบุคลากรทางด้านพลศึกษาและกีฬา

สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (ม.ป.ป., หน้า 1 - 10) ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้การช่วยเหลือหน่วยงาน องค์กร ประชาชน และทุกภาคส่วนของราชการและเอกชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นระบบ มีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นบุคคลที่เป็นบุคลากรทางด้านพลศึกษาและกีฬา จะต้องกำหนดมาตรฐานและระดับคุณภาพของบุคลากรทางด้านพลศึกษาและกีฬาขึ้น และนำมาตรฐานที่กำหนด ไปทำการทดสอบและประเมินกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และหลังจากผ่านการประเมินแล้ว ให้มีการรับรองโดยสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาระดับชาติขั้นต่าง ๆ ต้องมีคุณสมบัติและมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ระดับคุณภาพ ตามระเบียบนโยบายเป็นผู้สอบผ่านการอบรมผู้ฝึกสอนกีฬาระดับชาติขั้นต้นในชนิดกีฬาที่เข้ารับการอบรม และได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากวิทยากรและรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีผลต่ออาชีพครู

อนุสรณ์ ยกให้ (ม.ป.ป., หน้า 16 – 21) ได้วิเคราะห์ผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่ออาชีพครู ความว่า ครูในอนาคตต้องเป็นตัวอย่างของผู้ที่ได้รับการศึกษา เป็นนักประชาธิปไตย เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ มีความสามารถสอนผู้เรียนได้หลายประเภท

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2543, หน้า 8 – 16) แสดงความคิดเห็นว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ต้องเริ่มที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมครูเป็นอันดับแรก โดยการส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง คือ การรู้จักตนเองและการมีวินัยในตนเอง การพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน

สรุปได้ว่า บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาต้องพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน ของหน่วยงานและองค์การ จะช่วยทำให้บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา ได้ตระหนักถึงบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา ซึ่งจะทำให้วิธีการช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นระบบและมีทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนได้อีกทางหนึ่งด้วย ให้เป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตตามกระบวนการพัฒนาตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

ความหมายของเจตคติ

ราชบัณฑิตยสถาน (2539, หน้า 217) ให้ความหมายว่า เป็นท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Attitude” คำที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ ทัศนคติ นอกจากนั้น บุญเรียง ขจรศิลป์ (2539, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำสถานการณ์ และอื่น ๆ นอกจากนี้เจตคติยังเป็นอำนาจหรือแรงขับที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจของบุคคลในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันออกไป

Oskamp (1977, p. 7) กล่าวถึงเจตคติว่า เป็นสิ่งที่กำหนดหรือเกิดขึ้นในจิตใจ เป็นความพร้อมในการตอบสนองมีความคงทนเป็นผลจากการเรียนรู้ และประเมินคุณลักษณะ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530, หน้า 193) ได้กล่าวถึง เจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึก สภาพความพร้อมทางจิต และประสาทของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากเรียนรู้ประสบการณ์และการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่งอาจเป็นการสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการอบรมการเรียนรู้ระเบียบ วิธีการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

รัชนิดา จิตติเรืองเกียรติ (2536, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ตามการรับรู้ของตนเองไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533, หน้า 246) ได้อธิบายความหมายของเจตคติว่า เป็นอัชฌาสัย (disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด (ideas) เจตคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญต่อสิ่งนั้น ถ้ามีเจตคติลบก็จะหลีกเลี่ยงเจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อถือของบุคคล

องค์ประกอบของเจตคติ

สุรางค์ โคว้ตระกูล (2533, หน้า 246-247) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของเจตคติมี 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้หรือปัญญา (cognitive component) จะเกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ทางการเรียนรู้ การเข้าใจที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ (affective component) เกี่ยวข้องกับท่าทีความรู้สึกต่าง ๆ ที่เป็นตัวเราต่อความคิด ที่ส่งผลให้บุคคลประเมินสิ่งเร้านั้นว่าเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจชอบหรือไม่ชอบ คือ มีความรู้สึกด้านบวกหรือด้านลบนั่นเอง

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (behavioral component) เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีแนวโน้มจะตอบสนองหรือตัดสินใจปฏิบัติ คือ ถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสมจะเกิดการปฏิบัติตอบสนองในทางที่สนับสนุนหรือคัดค้าน เต็มใจทำหรือไม่เต็มใจทำ

การเกิดเจตคติ

การเกิดเจตคติไม่ได้เกิดโดยกำเนิดหรือพันธุ์กรรม แต่เจตคติเกิดขึ้นภายหลังอาจเกิดจากการเรียนรู้ การเลียนแบบหรือจากการได้รับแรงเสริม บุคคลจะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมในสังคม จากพ่อแม่ จากบุคคลใกล้ชิดหรือจากประสบการณ์ส่วนตัว ดังที่ ถวิล ธาราโภชน์ (2534, หน้า 65 - 67) มีความเห็นที่ว่าเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคคลมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (specific experience) คือ การที่บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเองและเหตุการณ์นั้นเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้เขาเกิดความฝังใจกลายเป็นเจตคติของเขา เช่น เมื่อเขาได้รับรางวัลจากบุคคลคนหนึ่งเขาก็อาจจะชอบบุคคลคนนั้น และจะเกิดเจตคติในทางที่ดีต่อเขา ในทางตรงกันข้ามถ้าเขาได้รับการลงโทษก็อาจจะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อเขาได้ การที่บุคคลได้นำประสบการณ์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในเหตุการณ์ต่าง ๆ จะบอกถึงการมีเจตคติ เช่น ครูสอนคณิตศาสตร์ทำให้เกิดความเข้าใจดี ทำคะแนนวิชาคณิตศาสตร์ได้ดี ประสบผลสำเร็จในการนำคณิตศาสตร์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ได้รับการชมเชยจากครูคณิตศาสตร์ จากพ่อ แม่ ครู ผู้ปกครอง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่กล่าวมาถือเป็นประสบการณ์ให้คน ๆ นั้นมีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (communication from others) คือ การใช้ชีวิตประจำวันของคนเราจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในสังคมซึ่งจากการเกี่ยวข้องติดต่อกันทำให้เรารับเจตคติหลาย ๆ อย่างเข้าได้โดยมิได้ตั้งใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนฝูงที่สนิทสนมหรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ผู้ที่เคารพนับถือ นอกจากบุคคลที่กล่าวมาแล้วตัวกลางที่เป็นสื่อและมีอิทธิพลต่อการเกิดเจตคติ ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ หนังสือและวารสารต่าง ๆ

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (model) เจตคติบางอย่างเกิดจากการเลียนแบบจากบุคคลอื่น โดยจะมองว่าบุคคลอื่นมีการปฏิบัติอย่างไร แล้วก็จะจำลองรูปแบบนั้นมาปฏิบัติซึ่งรูปแบบดังกล่าวจะทำให้เกิดเจตคติได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่า บุคคลที่เป็นแบบอย่าง เป็นที่เชื่อถือจากเขาได้มากน้อยเพียงใด

4. องค์ประกอบของสถาบัน (institutional factors) สถาบันที่มีส่วนในการสร้างเจตคติให้แก่บุคคล ได้แก่ โรงเรียน วัด ครอบครัว หน่วยงาน สมาคม องค์กรต่าง ๆ เป็นต้น

การศึกษาเจตคติ

เจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งเป็นการยากที่จะวัดเจตคติโดยตรง แต่เจตคตินั้นสามารถวัดทางอ้อมได้ โดยวัดจากความคิดเห็นจากบุคคลเหล่านั้นแทนและใช้ความคิดเห็นเป็นเครื่องชี้ หรือเป็นตัวกลางในการวัดเจตคติ การสังเกตเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาเจตคติโดยการเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผนแล้วนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีเจตคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร การรายงานตนเองก็เป็นวิธีการศึกษาเจตคติอีกวิธีหนึ่ง วิธีการศึกษาก็คือให้บุคคลเหล่านั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นว่ารู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี เป็นความรู้สึกนึกคิดที่ออกมาจากประสบการณ์และความสามารถลงในแบบวัดเจตคติที่สร้างขึ้น (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2534, หน้า 78) และถวิล ธาราโภชน์ (2534, หน้า 60) กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องศึกษาเจตคติเพราะว่า เจตคติมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อผู้ที่แสดงออกทางพฤติกรรมของความรู้สึกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ยากที่จะวัดโดยตรงได้แต่ก็มีการวัดเจตคติทางอ้อม คือ วัดจากความคิดเห็น การสังเกตพฤติกรรม และการรายงานตนเองของบุคคลนั้น

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดเจตคติ

พรรณี ชูทัยเจนจิต (2538, หน้า 288) กล่าวว่า เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังและสามารถเปลี่ยนแปลงได้มาตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งผู้ใหญ่ และบางอย่างก็พัฒนาเพื่อมาสู่ความมั่นคงในภายหลัง ดังนั้นพอสรุปได้ว่าเจตคติเกิดจากการเรียนรู้ และเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีรากฐานมาจากผลรวมกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้นทั้งที่เป็นประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อม ซึ่งได้รับการถ่ายทอดจากผู้อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู

อาจารย์หรือบุคคลสำคัญ เจตคติเป็นสิ่งค่อนข้างถาวร เป็นผลของประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สะสมเรื่อยมา ประสบการณ์ใหม่อาจทำให้เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ แต่กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลจะช่วยรักษาเจตคติให้คงเดิมต่อไป ดังนั้นเจตคติที่สะสมมากขึ้น และต่อเนื่องยาวนานจะไม่ถูกลบล้างโดยง่ายจากประสบการณ์ใหม่อันเล็กน้อย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530, หน้า 3) กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีความขัดแย้งของความคิด (cognitive dissonance theory) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงการเกิดเจตคติว่า เมื่อบุคคลใดมีสิ่งขัดแย้งกันในความคิด ก็จะพยายามหาทางที่จะขจัดความขัดแย้งนั้นออกไป โดยการกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีปฏิกิริยาและกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการกระทำกิจกรรมนี้ จะช่วยลดความขัดแย้งในความคิดลงได้ การลดความขัดแย้งในความคิดอีกประการหนึ่ง คือ เพิ่มความสนใจกับสิ่งที่ต้องการเลือกให้มากยิ่งขึ้นและลดความสนใจในสิ่งที่ไม่เลือกให้น้อยลง โดยการเพิ่มเหตุผลและความรู้สึกในสิ่งนั้น เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดความสอดคล้องในความคิดของตนเอง

2. ทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับสังคม (social judgment theory) การเปลี่ยนแปลงเจตคติตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า กระบวนการในการปรับตัวของบุคคลนั้น เกิดจากปฏิกิริยาของเจตคติของบุคคลนั้นกับสิ่งแวดล้อม คือ บุคคลจะตัดสินใจและวินิจฉัยข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับมาใหม่ด้วยการผสมผสานกับข้อมูลข่าวสารที่เคยได้รับมาก่อน รวมถึงองค์ประกอบภายในของบุคคล องค์ประกอบทางสังคมและสิ่งเร้าจะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจมากที่สุด การที่บุคคลจะตัดสินใจอย่างใดนั้น ต้องอาศัยการประเมินผลหรือการพิจารณาว่า ถ้าเห็นด้วยกับสิ่งใดก็แสดงว่ายอมรับความคิดเห็นนั้น และถ้าบุคคลนั้นไม่แน่ใจก็แสดงว่าไม่มีการตัดสินใจในการยอมรับหรือไม่ยอมรับ การยอมรับ ไม่ยอมรับ และไม่แน่ใจนี้ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในสังคมนั้นด้วย

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory) การที่บุคคลได้มีประสบการณ์ด้วยตนเองกับสิ่งเหล่านั้น ถ้าประสบการณ์ตรงที่บุคคลได้รับจากสิ่งเร้านั้น เกิดเป็นผลที่พอใจหรือเป็นผลดีจะมีอิทธิพลให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าไม่พอใจก็จะมีแนวโน้มที่ก่อให้เกิดเจตคติไม่ดีต่อสิ่งเร้านั้นได้

4. ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory) การเปลี่ยนแปลงเจตคติเป็นผลมาจากได้รับการเสริมแรง ถ้าบุคคลได้รับการเสริมแรงหรือรางวัล เจตคติจะเป็นไปในทางที่ดี แต่ถ้าได้รับการลงโทษเจตคติก็จะเปลี่ยนไปในทางที่ไม่ดี

ความสำเร็จ

ทองหล่อ นาคหอม (2535, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2533 – 2534 พบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อขึ้นกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความนิยมในปริญญา ความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ความต้องการของครอบครัว ต้องการหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน จากการวิจัยดังกล่าว เกิดจากแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ ดังที่ ไขแสง ชวศิริ (2525, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีส่วนใหญ่เลือกเข้าศึกษาพยาบาล โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่องที่เป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิภาพ (safety and security needs) คือ นักศึกษาสามารถหางานทำได้ 100% นักศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจพื้นฐานอื่น ๆ เช่น เมื่อญาติหรือเพื่อนเจ็บป่วยจะสามารถให้การช่วยเหลือได้ สามารถมีรายได้พิเศษอื่น ๆ และสามารถได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงิน เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการทางสรีระ (physiological needs) ความต้องการสวัสดิภาพ (safety and security needs) และความต้องการความรัก (love needs) สำหรับความต้องการนับถือในตนเอง (esteem needs) และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self actualization needs) เช่น การชอบวิชาชีพพยาบาล มีความคิดเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและสังคมให้การยกย่อง เป็นต้น

โอกาสได้รับความก้าวหน้า เป็นการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษารวมทั้งการเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้นและได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ซึ่ง ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์ (2535, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับตนในอนาคต ทั้งเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ในขณะเดียวกันบุคลากรในหน่วยงานก็มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จด้วยการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสที่ก้าวหน้าได้ตลอดเวลา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคคลในด้านอาชีพ ได้แก่

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบางอย่างจะมีข้อจำกัด
2. ลักษณะและความสนใจของบุคลากรในการพัฒนาตัวเอง
3. นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ถ้ามีความชัดเจนก็จะสามารถพัฒนาความก้าวหน้าได้ง่าย

4. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในอาชีพแก่ครู ได้แก่ การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ การดูงาน ซึ่งโอกาสก้าวหน้าของครูระดับประถม (นงลักษณ์ มาตเลิง, 2539, หน้า 68) ดังนี้

4.1 การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในอาชีพของครู ได้แก่ การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ และการดูงาน

4.2 การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

4.3 การได้รับเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น

โยธิน ศันสนยุทธ (2535, หน้า 47 - 48) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ไว้ว่า ในบรรดาความต้องการทั้งสามประการนี้ ความต้องการความสำเร็จหรือต้องการสัมฤทธิ์ผลถือว่ามีความสำคัญที่สุด แรงจูงใจสัมฤทธิ์ผลเป็นความโน้มเอียงผลที่ค่อนข้างคงที่ และยังไม่เกิดการกระทำจนกว่าจะถูกกระตุ้นโดยสิ่งที่ล่อใจในสถานการณ์ที่ให้สัญญาณกับปัจเจกบุคคลที่แสดงว่า พฤติกรรมบางประการจะนำไปสู่ความสำเร็จ ในทัศนะของทฤษฎีนี้ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจความสำเร็จ แรงจูงใจมิตรสัมพันธ์หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจก็คือ กลุ่มของสิ่งล่อใจนั่นเอง และผลสุดท้ายก็คือ ประสบการณ์ของความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในบุคคล เช่น ความภูมิใจในการสัมฤทธิ์ผล ความรู้สึกที่มีส่วนร่วมหรือความรู้สึกที่มีอิทธิพลและมีอำนาจควบคุม แรงจูงใจเหล่านี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ ความสามารถและมีแหล่งกำเนิดมาจากประสบการณ์ของบุคคล

การยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้การยอมรับนับถือจากบุคคลผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไปในการทำงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความดีใจ ด้วยการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้รู้ว่าบุคคลได้รับการยอมรับในความสามารถ ได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี

การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานอย่างหนึ่งของมนุษย์ เพราะมนุษย์ย่อมต้องการการยอมรับ การยกย่องนับถือจากสังคม สมพงษ์ เกษมสิน (2516, หน้า 416) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้คนอื่นยอมรับยกย่องนับถือตนเองได้อย่างจริง ต้องสร้างทักษะให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น ได้แก่

1. ความพยายามเป็นตัวกลาง
2. ความพยายามฟังผู้อื่นพูดให้เข้าใจ
3. แสดงออกถึงความชื่นชมในตัวผู้พูดเมื่อเห็นสมควร
4. หาทางออกที่ละมุนละไม
5. มีความตั้งใจจริง

6. มีท่าทีเป็นมิตรที่ดี

7. มีความแนบเนียนและนุ่มนวลที่จะทำให้คนอื่นเชื่อถือ

จะเห็นได้ว่าในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารหรือด้านการสอน การทำงานที่ได้รับมอบหมาย หากได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เงินเดือนหรือรายได้

งบประมาณเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นตัวกำหนดโอกาสในการศึกษา เพราะการศึกษาเล่าเรียนต้องมีค่าใช้จ่ายในการศึกษามากขึ้น ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ของตนเองหรือของครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไรท์และบัน (Wrihht & Bean, 1974, pp. 277-283 อ้างอิงใน ภุมรี อบมลี, 2544, หน้า 38-39) ได้ทำการวิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลของฐานทางเศรษฐกิจและสังคมในการพยากรณ์ผลการเรียนในมหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง สามารถประสบผลสำเร็จการเรียนในมหาวิทยาลัยได้ดีกว่านิสิตที่มีฐานทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

สถาบันการศึกษา

สำหรับแนวคิดนี้คณะผู้ศึกษาค้นคว้าสนใจปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับความศรัทธาและเลื่อมใสในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตออกไปพัฒนาสังคม ส่งเสริมคุณภาพของประชากรในแต่ละสังคม บุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการเผยแพร่สู่ประชากรอย่างกว้างขวาง ทั้งยังเป็นแหล่งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม มีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคมและวงการศึกษา ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อถือในสถาบันการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญส่งผลให้บุคคลเลือกเข้าศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ ธาดา อังศุโชติ และอภิชัย บวรกิติวงศ์ (2532, หน้า 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พบว่า มีแรงจูงใจเนื่องมาจากอิทธิพลทางด้านสถาบันการศึกษา เช่นเดียวกับ นิตยา วัฒนาภรณ์ (2530, หน้า 30) ที่ศึกษาเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า เหตุจูงใจในอันดับที่สอง คือ เหตุจูงใจด้านลักษณะของสถาบัน

อิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองที่เกิดจากบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมทางสังคมมาเป็นส่วนประกอบในความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่ คำแนะนำ การชี้แจงจากเพื่อนและอาจารย์ คำชักชวนของเพื่อนในหน่วยงานหรือสถาบันเดียวกัน การประชาสัมพันธ์ของสถาบันหรือหน่วยงาน ตลอดจนการสื่อสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลต่อ

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติม เนื่องจากมีความมุ่งหวังในความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับที่สูงขึ้นต่อไปนั่นเอง ดังที่ ไขแสง ชวศิริ (2525, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาเลือกเข้าศึกษาพยาบาลและได้รับแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) อื่น ๆ ในสังคม เช่น การมีญาติหรือคนชอบพอรักใคร่เป็นพยาบาล และการชักชวนของเพื่อน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วีรยุทธ พินทุสมิต (2531, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกองมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับทำได้บ่อย ๆ ยกเว้นการพัฒนาสุขภาพทำได้ในระดับพอประมาณ ผู้บริหารอายุมากมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพเชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงานโดยรวมมากกว่าผู้บริหารอายุน้อย ผู้บริหารอายุมากกับผู้บริหารอายุน้อย มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ในการบริหารงานโดยรวมแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพเชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงานโดยรวมมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพเชิงวิชาการด้านความรู้ในการบริหารงานโดยรวมแตกต่างกัน

บัญชา ชลาภิรมย์ (2532, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้าน ในด้านปัจจัยสุขอนามัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านปัจจัยจูงใจไม่พบว่า มีความแตกต่างกัน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2532, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ทั้งที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่ และไม่เคยผ่านการอบรม เห็นว่าเรื่องที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ หลักการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

การศึกษา และการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหญ่ ที่เคยได้รับการฝึกอบรมกับอาจารย์ใหญ่ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในแต่ละเรื่องไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องหลักและทฤษฎีการพัฒนาองค์การ อาจารย์ใหญ่ที่เคยได้รับการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่เคยผ่านการอบรม ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า อาจารย์ใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับงานวิชาการมากเช่นเดียวกับนักการศึกษาไทยและต่างประเทศหลาย ๆ ท่าน ที่ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ โดยถือว่างานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน

ผจญศึก ขจรศิลป์ (2534, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 จำนวน 382 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาในด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรและเนื้อหา ด้านสมรรถภาพในการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก 2. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างครูเพศชายและเพศหญิง ครูที่มีสถานภาพโสดและแต่งงานแล้ว ครูที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ครูที่มีที่ตั้งของโรงเรียนนอกเมืองและในเมืองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ทองหล่อ นาคหอม (2535) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2533 – 2535 พบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อขึ้นกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความนิยมในปริญญา ความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ความต้องการของครอบครัว ต้องการหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

ฤดี วงศ์สังฮะ (2536, บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านนิเทศ อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนืองนิตย์ จ่าแก้ว (2537, หน้า 75 - 78) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาตนเองของครู ด้านการพัฒนาตนโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ปรากฏว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

2. ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่สอนวิชาสามัญ และวิชาการงานและอาชีพ มีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ละมัยภรณ์ เพียงไทยสง (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า แรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสถาบัน ด้านอิทธิพลการชักจูงจากบุคคลและสื่อ ด้านการเรียนการสอน และด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

กอบเกียรติ สง่าสงเคราะห์ (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์แผนกเทคนิคพื้นฐาน วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ตามปัจจัยความพึงพอใจด้านตัวงาน องค์กรและการบริหารงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามวุฒิและประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านเพื่อนร่วมงาน

มยุรี อนุมานราชธน (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ร้อยละ 52.1 รู้สึกพอใจในการทำงาน และร้อยละ 47.9 รู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มี 4 ปัจจัยคือ ลักษณะของงาน นโยบายของมหาวิทยาลัย โครงสร้างและระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยและความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มี 7 ปัจจัย คือ สถานที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในงาน สวัสดิการ โครงสร้างและระบบบริหาร อัตราเงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ชัยมงคล บัวช่วย (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคตของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคตของครูพลศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ทิพมาศ แก้วซิม (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 แห่ง ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประทุมวัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ฝ่ายมัธยมศึกษา และฝ่ายประถมศึกษา 181 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สถานที่ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุทัย สุมิพันธ์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง โดยแยกตามประเภทของข้าราชการและประสบการณ์ในการทำงาน 6 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความต้องการด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับต่ำ

สมศรี ไตรสรณศาสตร์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการและการตอบสนองความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถิตย์ เกตุเล็ก (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์จำแนกประสบการณ์ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนน้อย มีความต้องการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนมาก เพราะครูที่มีประสบการณ์ทางการน้อยยังได้รับการพัฒนาด้วย

ตนเองอยู่ในระดับน้อย ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ จึงต้องการความรู้ความชำนาญและประสบการณ์มาพัฒนาตนเอง

งานวิจัยต่างประเทศ

อนาสตาซี (Anastasi, 1976, p. 497) ได้ศึกษาความแตกต่างในด้านความสามารถของเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ ความสามารถในด้านการคำนวณ และความสามารถในด้านการใช้เหตุผลสูงกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีความสามารถทางด้านภาษา และมีความสามารถทางด้านการจำสูงกว่าเพศชาย

ฟอร์ซ (Foutz, 1983, p. 221) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีของประสบการณ์ที่สอนและความต้องการพัฒนาที่เกี่ยวกับตนเองของครูพบว่า 1) ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนมีความต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า โดยมีความสัมพันธ์กับจำนวนปีของประสบการณ์ที่ทำการสอนครูที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง 2) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 3 - 10 ปี และได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานจะมีความต้องการการพัฒนาตนเองมากที่สุด

คริสตี้ (Christy, 1991, p. 160 อ้างอิงใน วิเชียร แก่นไร่, 2542, หน้า43) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีเนื้อหา 5 บท เป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์และเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

จอห์นสตัน และแบวิน (Johnston and Bavin, 1973, pp. 136 - 141) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก ทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่ทำการสอนในโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะแยกองค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน กับกลุ่มที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานผลการศึกษา พบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเฮอร์ซเบอร์กถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่าไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่าเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในจังหวัดพิจิตร จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเจตคติ
2. ด้านความสำเร็จ
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านเงินเดือนหรือรายได้
5. ด้านแหล่งเงินทุน
6. ด้านระเบียบ นโยบาย
7. ด้านสถาบันการศึกษา
8. ด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ