



วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรภาครัฐด้วยตนเอง*

PERFORMANCE MOTIVATION CREATION OF GOVERNMENT ORGANIZATION OFFICIALS BY THEMSELF

พนิดา อมราวิกรม

Panida Amarawikrom

บริษัท เอ็น.เอ.ที.แอนด์เคาน์ จำกัด

N.A.T. Account Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: panida.nat2020@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์กรภาครัฐคือองค์กรที่บริหารงานภายใต้ระบบราชการไทย ทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การได้มาซึ่งบุคลากรที่ตรงตามความต้องการขององค์กรเป็นเรื่องยาก และการสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพก็เป็นเรื่องยากเช่นเดียวกัน ด้วยว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความยินดีและเต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในทางพระพุทธศาสนาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถได้

คำสำคัญ แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, องค์กรภาครัฐ, หลักพุทธธรรม

Abstract

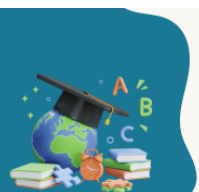
Government organizations were managed under the Thai bureaucracy. Every organization of public sectors needed personnel with knowledge and ability to perform their jobs. However, acquiring personnel that meet the needs of the organization was difficult and ordering personnel to perform their duties to their fullest potential was also difficult because motivation is an important factor that will encourage personnel to be happy and willing to perform their duties to the best of their abilities. In Buddhism, the application of Sangahavattthu 4 was used to create motivation for work by themselves. It will help encourage personnel to perform their duties to the best of their ability.

Keywords: Motivation, performance, government organizations, Buddhist principles

บทนำ

องค์กรภาครัฐคือองค์กรที่ดำเนินงานในระบบราชการไทย องค์กรภาครัฐมีทั้งที่เป็นหน่วยงานประเภทกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ และอาจมีหลากหลายขนาดแตกต่างกันแม้ส่วนใหญ่มักมีขนาดองค์กรใหญ่โตตามกาลเวลาและอายุขององค์กรเพราะบุคลากรในภาครัฐมักทำงานผูกพันอยู่

* Received May 1, 2023; Revised June 5, 2023; Accepted June 20, 2023





กับองค์กรเดิมเป็นเวลายาวนานในขณะที่ยังคงต้องมีการนำคนรุ่นใหม่จากภายนอกเข้ามาเสริมเป็นระยะเพื่อทดแทนบุคลากรเดิมที่เกษียณหรือให้มีส่วนผสมขององค์กรที่เอื้อตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป (สัมมา คีตสิน, 2567)

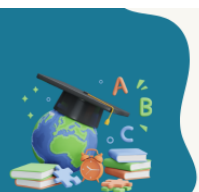
บุคลากรระดับปฏิบัติการจะปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นอยู่ส่วนงานใดก็ตาม ก็ยังมีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานขององค์กรทั้งสิ้น การที่บุคคลในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นสำคัญ เพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าหากผู้บังคับบัญชาไม่สร้างแรงจูงใจแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องของการทำงานจะต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความ ขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดีการทำงานที่ทำด้วยใจมีความตระหนักรู้งานที่ทำอยู่จะก่อให้เกิดความพอใจและกระตุ้น ให้รู้สึกว่างานช่วยทำให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้มีการทำงานความกระตือรือร้นการที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อการทำงานที่ต่างกัน คนบางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำการได้ทำงานเป็นความสุขเรียกได้ว่า มีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคคลโดยตรง และการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจน ประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้นแต่ปัจจัยที่สำคัญ ยิ่งกว่าประการหนึ่งคือการปฏิบัติงานได้รับ แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญ

การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร ซึ่งนั่นแสดงให้เห็นว่าการสั่งการไม่ได้หมายความว่าผู้ปฏิบัติจะทำตามและเห็นด้วยเสมอไป แต่ที่ต้องทำตามเนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญคือแรงจูงใจนั่นเอง

ในทางพระพุทธศาสนาหลักพุทธธรรมที่ช่วยส่งเสริมในการสร้างแรงจูงใจก็มีไม่น้อย หนึ่งในนั้นที่เป็นที่นิยมนำมาประยุกต์ใช้ก็คือหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทาน (การให้) เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก) อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ด้วยเหตุที่ว่าหลักสังคหวัตถุ 4 มีการประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายและเป็นที่รู้จักกันในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากมีการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐ อย่างจริงจัง จะสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรภาครัฐอย่างเต็มประสิทธิภาพ

แรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของ





สังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับบัญชา การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

แรงจูงใจ (Motive) คือสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมการใดๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะ พฤติกรรมการบางอย่างของบุคคลอาจเป็นมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้าหรือความต้องการหลายๆ ชนิดพร้อมกันจึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ 2 ประเภท คือ

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

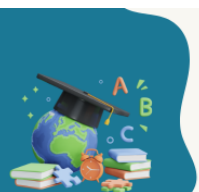
2. แรงจูงใจภายนอก (Motive Extrinsic) แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวคอยกระตุ้น รวมทั้งการถูกล่อลอมจากวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อและค่านิยมของสังคม ได้แก่ อำนาจ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการการนับถือยกย่องจากสังคม ความสำเร็จ การแข่งขัน สภาพและบรรยากาศของทำงาน

ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ภูมิหลังที่ต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใดในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ 1. ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น 2. ความต้องการเห็นความสำเร็จของงานและ 3. ความต้องการที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น การจูงใจเป็นการนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติมีความคาดหวังผลลัพธ์ที่จะพึงได้จากองค์กรหรือบุคคลที่จูงใจตนเอง แรงจูงใจอาจไม่ใช่เพียงแต่สิ่งของนอกกายหรือรางวัล แต่อาจจะเป็นความสำเร็จ ความก้าวหน้า การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาหรือแม้แต่อำนาจ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการการนับถือยกย่องจากสังคม ความสำเร็จ ก็คือแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาครัฐ

การปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายนอก และการดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสม และได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับไปปฏิบัติหรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือการปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็





ตาม มีความคิดเห็นข้อแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร และในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง

- 1) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- 2) ลักษณะขององค์การที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- 3) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของบุคคล

องค์กรใดที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากร ในองค์กรและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องนั้น ต้องคำนึงถึงบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนั้นว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การ มุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์การมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น

ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual Attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) และการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) รูปแบบแสดง ได้ดังนี้

$$\text{Performance} = \text{Individual Attributes} \times \text{Work Effect} \times \text{Organizational Support}$$

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาครัฐอยู่ภายใต้ของวัฒนธรรมองค์กร สายบังคับบัญชา การดำรงตำแหน่งต่างๆ ที่จะช่วยให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และที่สำคัญแรงจูงใจที่มาจาก ทั้งภายในและภายนอกก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาครัฐ

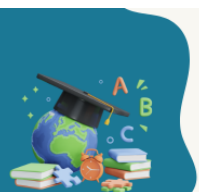
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาครัฐด้วยตนเอง

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาครัฐด้วยตนเอง มีวิธีการอยู่หลายวิธีการ เช่นการสร้างความคิดหวังให้กับตนเอง การวางแผนพัฒนาตนเอง ในทางพระพุทธศาสนาใช้หลักของอิทธิบาท 4 (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในด้วยตนเอง ซึ่งบุคลากรสามารถนำเอาหลักอิทธิบาทมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการสร้างแรงจูงใจมีแนวทางดังนี้ (พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี, 2551)

1) ฉันทะ คือมีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน มีความชื่นชอบในงานที่ทำเป็นพิเศษ การนำเอาหลักฉันทะมาใช้จะช่วยให้เรารู้สึกว่าเราอยากจะทำงานอยู่เสมอ มีความต้องการที่จะหาแนวทางในการพัฒนางานขององค์กรอยู่เสมอเพื่อให้งานมีความก้าวหน้า โดยอาจจะเริ่มจากการสร้างเป้าหมายของการทำงานไว้สั้น ๆ เมื่อประสบความสำเร็จก็ดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป จะทำให้เราไม่เบื่อหรือท้อในการทำงาน

2) วิริยะ คือพากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาควิปฏิบัติการณ์ของความรักความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความขยันก็จะไม่เกิด

3) จิตตะ คือจดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ





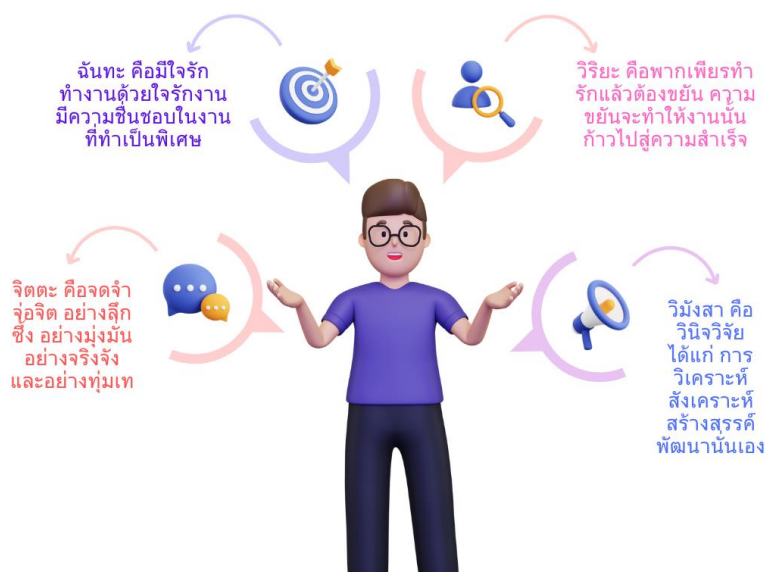
4) วิมังสา คือวินิจจาย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ หาแนวทางวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนางานให้ดีที่สุด จะใช้คู่กับหลักจิตตะคือใส่ใจวินิจจายตรวจสอบ เพื่อควบคุมคุณภาพของงานให้ออกมาดี และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาครัฐด้วยตนเองโดยใช้หลักของอิทธิบาท 4 จะช่วยให้บุคลากรสามารถกระตุ้นตนเองให้มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีหลักการที่สำคัญคือให้มีใจรัก (ฉันทะ) ให้พากเพียรทำ (วิริยะ) ให้ติดตามตรวจสอบ (จิตตะ) ให้รอบคอบแก้ไข (วิมังสา) หลักอิทธิบาท 4 นี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของภาครัฐได้มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

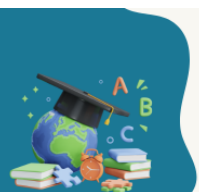
สรุป

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรภาครัฐ แรงจูงใจอาจเกิดจากภายในกล่าวคือ ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล หรืออาจจะเกิดจากภายนอกเพราะได้รับแรงกระตุ้น อำนาจ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการการนับถือยกย่องจากสังคม ความสำเร็จ การแข่งขัน สภาพและบรรยากาศของทำงาน ผู้บริหารต้องอาศัยหลักการเหล่านี้มาเป็นเงื่อนไขในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างแรงจูงใจให้กับตัวเองด้วยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เข้ามาประกอบในการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเอง คือฉันทะ มีใจรัก วิริยะ พากเพียรทำ จิตตะ ติดตามตรวจสอบ วิมังสา รอบคอบแก้ไข เมื่อนำเอาหลักพุทธธรรมมีประยุกต์กับเงื่อนไขของแรงจูงใจภายนอกและภายใน จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

วิธีการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กร ภาครัฐด้วยตนเอง



ภาพที่ 1 องค์ความรู้





เอกสารอ้างอิง

- เทพพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ. (2549). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นรา สมประสงค์. (2554). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรเทิง พาวจิตร. (2548). การปกครองตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). ธรรมานุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวยจำกัด.
- พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี. (2551). คนสำราญ งานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- ม มา คี ต ลี น . (2 5 6 7) . สื่ บ คั น 1 2 กุ ม ภา พั น ธ์ 2 5 6 7 จ า ก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b9_53.pdf.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539) พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 11. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2547). เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อารี พันธมณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทม์ไฮมเอดดูเค.
- J.W. Getzel. (1957). Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students. New York: Wiley.
- Jacop W. Getzels and Egon G. Guba. (1973). Social Behavior and the Administrative Process. School Review. 65, 164–175.
- Novabizz.(2561). แรงจูงใจ. สืบค้น 11 มกราคม 2567 จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.Htm>.

