



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา Motivation for work in educational institutions

ศรัณย์ ประสาร | Saran Prasarn

โรงเรียนบ้านสวนกล้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Ban Suan Kluai School, Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

*Corresponding author e-mail: pure1995tth@gmail.com

(Received: 9 February 2021, Revised: 4 January 2023, Accepted: 4 January 2023)

บทคัดย่อ

การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ต้องการสิ่งตอบแทนจากการทำงาน การทำงานจะทำให้มนุษย์มีรายได้ มีชื่อเสียง มีสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลต่อการดำรงชีวิต มนุษย์จะเลือกงานที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน หากการทำงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีเรียบร้อยและมีคุณภาพแต่หากงานที่ขาดแรงจูงใจจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานลดลงขาดคุณภาพและความเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 1.ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานได้แก่ 1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2) นโยบายบริษัทและการบริหาร 3) ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานสภาพการทำงาน 5) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน 6) สถานภาพในการทำงาน 7) ความมั่นคงในงาน 2. ปัจจัยจูงใจ คือทปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุขมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประกอบไปด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับหรือการได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน 3) เนื้องานที่ทำมีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 6) ความเจริญ ความก้าวหน้าในการทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The Work is of the essence of man. Humans need compensation for their work. The work will make human beings famous and have things that meet their own needs. Work is important and affects life. Human beings choose jobs that are in line with their own needs. Motivation is essential to work. If working with an operational incentive will enable them to perform well. Neatness and quality, but if the job lacks motivation



will reduce the ability to perform work. Lack of quality and neat This is in line with Herzberg's theory of motivation. Factors affecting job satisfaction are: 1. Support factors are lacking factors, employees are likely to develop job dissatisfaction, consisted of 1) Compensation and benefits 2) Company policy and administration 3) Interpersonal relationships 4) Work physical environment, working conditions 5) Supervisor supervision 6) Work status 7) Security 2. Motivation factor is the motivation factor for people to work happily, creativity and efficiency, consisted of 1) success in work 2) recognition or recognized in the work. 3) Work that is interesting 4) responsibility in the work 5) being promoted 6) career advancement.

Keywords: Motivation, Performance

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กร หน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรดำเนินไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ บุคลากรคือส่วนสำคัญที่จะเป็นฟันเฟืองในการเดินทางไปสู่จุดหมาย สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย องค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ในส่วนของแรงจูงใจ ประเสริฐ อุไร (2559) แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการ กระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงาน ทำงานให้ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจแรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการ ตอบสนองต่อสิ่ง กระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการ พื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโตปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารของ องค์กร ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาความ มั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้น ภายในจิตใต้สำนึกของทุก คน พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน (2554) หมายถึงสิ่งที่ทำให้ บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมี อิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมากเพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็ แรง กระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้แก่งานของเขา มากขึ้นด้วย ซึ่งแรงจูงใจจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

แรงจูงใจ

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือ แรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ทำให้



พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจ ทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

นิตยา พรหมจันทร์ (2562) “การจงใจ” ตามราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2554 หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมให้เห็นคล้อยตาม” ซึ่งการจงใจนี้ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือ หน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานนับว่ามีความสำคัญทางด้านการบริหารงานเป็นอย่างยิ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรนำมาใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูง

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงครอด) (2561) แรงจูงใจนั้นจึงเป็นพลังผลักดันภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้ บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองต่อ ความต้องการและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน (2554) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่ทำให้ บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมากเพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นและถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

วรลักษณ์ จันดี (2559) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมในการดำเนินการหรือกระทำกิจกรรม โดยอาศัยสภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) แรงจูงใจในการทำงานจึงหมายถึงสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้ กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการ ได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำอากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะความรักความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึก ที่ดี การให้การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและ ความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

ดังนั้น แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่ผลักดันในการปฏิบัติของคนหรือสัตว์ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันที่อยากให้อำนาจปฏิบัติ แต่หากขาดแรงจูงใจจะทำให้ความอยากปฏิบัติจะลดน้อยลง



ความสำคัญของแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534 อ้างอิงใน เถลิงศักดิ์ อินทรสร, 2554) โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ตามความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยความสามารถที่จะทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าในข้อ 2) และ 3) นั้นผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ตามข้อ 1) ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ คือแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง ซึ่งเป็นพลังภายใน (inner-self power) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน รวมพลังในขั้นตอนนี้ได้จะทำให้เราก้าวไปสู่พลังแบบเลเซอร์ (laser power) ถือการรวมแสงจนเป็นพลังความร้อนสูงสุดเป็นการนำเอาจุดเด่นมารวมกันเป็นพลังจูงใจ (sympiotic motivation) ความดังกล่าวยกขึ้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักการจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลในทางตรงกันข้ามกัน การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หากแต่ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจ ในการพิจารณาความสำคัญของการจูงใจอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ 1) ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถมาร่วมงานด้วย และรักษาคนดีให้อยู่ในองค์กรนานๆ 2) ความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ 3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับงานเต็มที่องค์กรก็ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงานความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร



5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กร
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูง

ในส่วนของ วรินธร แก้วคล้าย (2549 อ้างใน สุกัญญา จันทรมณี, 2557) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจคือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงานเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้นผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวเองพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงานดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

ความสำคัญของแรงจูงใจ หากขาดแรงจูงใจจะทำให้การปฏิบัติงาน ความอยากที่จะทำงานลดน้อยลง แต่หากมีแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการอยากทำงานและจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (ประเสริฐ อุไร 2559) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ 1.ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานได้แก่ 1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2) นโยบายบริษัทและการบริหาร 3) ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานสภาพการทำงาน 5) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน 6) สถานภาพในการทำงาน 7) ความมั่นคงในงาน 2. ปัจจัยจูงใจคือทปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุขมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับหรือการได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน 3) เนื้องานที่มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 6) ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและทฤษฎีของ ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's AAP needs theory) (กุสุมา จ้อยช้างเนียม 2547 อ้างถึงใน พชรินทร์ กลายสุวรรณ, 2560) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของ McClelland ได้นำเสนอทฤษฎี AAP ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs)



มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จจึง กำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน) 2.ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องการ รู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน 3.ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่เป็นพวกเป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมีและมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์ จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหา เน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์การ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้องค์การควรมอง ในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของพนักงาน ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน Gilmer (1971) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้ 1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน 4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน 5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติม โดย การศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงาน 7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน 9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน 10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน (วีรศักดิ์ จักรสาร 2552 อ้างอิงใน ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ 2562) นิยาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล มีความเต็มใจ มุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551 อ้างอิงใน ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557) ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง



กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชามเย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. การมุ่งมั่นช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้จะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การมุ่งมั่นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้บุคคลการเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นหาค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีขึ้น หรือประสบความสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงมุ่งมั่นในการทำงานสูง เมื่อดีขึ้นเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในที่สุดทำให้เกิดแนวทางการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างจากแนวทางเดิม

4. การมุ่งมั่นในการทำงานช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงมุ่งมั่นในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้ที่ลักษณะดังกล่าวนี้มักจะไม่ค่อยมีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ประเสริฐ อุไร (2559) กล่าวว่า แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะมุ่งมั่นงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงมุ่งมั่นแรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานความสำเร็จ ความเจริญเติบโตปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารของ องค์กรค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าแรงมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

สมมา รณิธย์ (2556) กล่าวว่าผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงมุ่งมั่นที่จะมุ่งมั่นให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันไป การมุ่งมั่น ผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1. การมุ่งมั่นเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับ เคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ



หรือพฤติกรรม ของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ยืนหยัดแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ 2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือลดละ ความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง 3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำ เนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม 4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความ เจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีผลส่งผลต่อการงานภายในองค์กร เนื่องจากบุคลากร ภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะพาองค์กรไปตามเป้าหมายได้ โดยต้องอาศัยการที่จะต้องสร้าง แรงจูงใจที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายองค์กรที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ. (2561). แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคโคเนท จำกัด ตำบลแพ่งพวย อำเภอตาเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. 7(1), 260-274
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร. (2554). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. *งานวิจัยการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาชีฟา จำกัด (มหาชน). *การค้นคว้าอิสระการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี โอโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. *สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ องค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก*.



- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.*
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาจันทบุรี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์. การค้นคว้าอิสระการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สัมมา รณิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.*
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.*
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). งานนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial and organizational psychology*. (2rded.). New York: McGraw-Hill.

