



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ Motivation to Effective Teaching Performance of the Teachers

อุลัยวรรณ เทนสุนา และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: s65561802076@ssru.ac.th¹, ganratchakan.le@ssru.ac.th²

บทคัดย่อ

บทความนี้เพื่อศึกษาแนวคิดการสร้างการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ของครูสายงาน การสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ ให้เกิดความสำเร็จความก้าวหน้า ในการทำงาน และภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบความสำเร็จใน ชีวิต การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมาน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบ ที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แรงจูงใจจึง เข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารนำมาใช้เป็น แรงจูงใจให้ครูมีเป้าหมายนำไปสู่การปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ บทความนี้กล่าวถึง แนวทางของแรงจูงใจ ประเภทของแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ การจูงใจงานในองค์กรการศึกษา ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุน แนวคิดในการจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การสอนที่มีประสิทธิภาพ

Abstract

This article examines the formation of achievements in achieving the goals of the teacher staff. Of teachers who will follow to lead to goals that lead to success in work Makes individuals successful in success or success in achieving their goals, how much depends on cooperation to cooperate at the national level. History that motivates people to act or not act in a particular way of a lesson. Invited to come back to meet with the teachers who want the target group to follow. As a result, many teachers came to the assistance of teachers to respond to each other. This article has questions about engagement audience practices.



Factors influencing the stimulation of thematic analysis in educational organizations. related theory Keep in mind the goals for the activity and collect the following questions to understand the concept of effective line teacher questioning.

Keywords: Performance Motivation, Effective Teaching

บทนำ

การดำเนินงานใดให้ประสพผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของคุณบุคคล ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานองค์การหรือหน่วยงานนั้นย่อมมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูง สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูสายการสอนเหล่านี้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนมีความต้องการ (Need) ซึ่งนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมเป็นพื้นฐานในสังคมของสังคมมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (ปัญญา จันรอด, 2548, น.2)

แรงจูงใจจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของคุณบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างดี แรงจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีหรือเกิดขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะแห่งการกระทำของเขาว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเพียงใด แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและที่ระบบงานที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชา จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นเพื่อผลของงานจะได้เป็นไปอย่างสมบูรณ์แบบตามเจตนารมณ์ขององค์การนั้นๆ (พนัส หันนาคินทร์, 2542, น.130) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมิใช่แค่เพียงค่าตอบแทน แต่ยังประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือที่เรียกว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motive Factors) เป็นตัวทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจนั้นมีส่วนสัมพันธ์กับเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนเรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)



เป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพต่ำ เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน จำเป็นที่ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ (เสนาะ ตีเยาว์, 2544, น.214–215)

ในองค์การทางการศึกษา ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสังคม เพื่อนำความรู้ความสามารถในการพัฒนาชาติบ้านเมือง แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การจึงมีความจำเป็น เพื่อที่จะต้องเข้าใจถึงความต้องการ ค่านิยม เป้าหมายในการดำรงชีวิต ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (กันตยา เพิ่มผล, 2541, น.1) ดังนั้นการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังอำนาจบีบบังคับอาจทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำ และไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่มีผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (พลอยภักษ์ ธนกิตต์กรณ์แก้ว, 2556, น.3)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทัศนะด้วยกันดังต่อไปนี้

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, น. 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำการบางอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Need) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 10) แรงจูงใจหมายถึงปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่มากกระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆเพราะมีความพึงพอใจในตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือค่านิยมส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน



ความสำเร็จขององค์กรอยู่ในแรงกระตุ้นของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีแรงจูงใจสูงมุ่งมั่นเพื่อผลิตในระดับสูงสุดแลพยายามมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้มีแรงจูงใจ(Ikenyiri, & Ihua-Maduenyi, 2011; Oladele, 2005)

สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และอยู่ในความรับผิดชอบอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

ประเภทของแรงจูงใจ(Types of motivation)

การจูงใจโดยทั่วไปจำแนกได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการจำแนก และตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก รวมทั้งที่มาของแรงจูงใจ นักวิชาการได้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

บุญทิพย์ ฐานวิเศษ, 2551, น. 10) แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้ 2 ประเภทแรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิดมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหายความต้องการทางเพศ ฯลฯ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, น. 162) กล่าวว่า แรงจูงใจ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มีผลทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมออกไป เพราะรักหรือชอบที่จะทำอย่างนั้นจากใจจริง เช่น เราชอบรายการกีฬาในโทรทัศน์เรามักจะทำตัวให้ว่างในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อจะมานั่งชมได้อย่างสนุกสนาน เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากได้รับสิ่งจูงใจภายนอกตัวเราด้วยความมุ่งหมายที่จะทำให้เราทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น คะแนนเป็นสิ่งจูงใจในการเรียน เหรียญทองเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการเล่นกีฬา เป็นต้น

เจียร์ไน จิระโร (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครกล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า

ประการแรกแรงจูงใจเป็นตัวพลังที่เกิดจากแรงผลักดันทางสรีระวิทยาในร่างกายเช่นความหิวความกระหายจะทำให้ร่างกายมีพลังเพิ่มขึ้นความกลัวความกระวนกระวายก็จะทำให้ร่างกายมีพลังเพิ่มขึ้น เราพบบ่อยว่าคนจะแบกของหนักหนไฟได้โดยไม่รู้สึกลัวเหนื่อย

ประการที่สองแรงจูงใจเป็นแรงเสริมการที่บุคคลแสดงความถึของพฤติกรรมเป็นผลอันเนื่องมาจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นเช่นเมื่อบุคคลช่วยเหลือคนอื่นแล้วได้รับคำชมเชยเขาก็จะแสดงพฤติกรรมเช่นนี้อีก เพราะได้แรงเสริมทางสังคมคือ คำชมเชย

สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆในการปฏิบัติงานที่ตอบสนอง



ความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสมนอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรหรือในโรงเรียนเป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเองโดยมีความรักและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

แนวคิดกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฟรนช์ (French, 1964 อ้างถึงใน อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2543, น. 28) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขา หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการ ในงานด้านต่างๆเพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของ ผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน เพิ่ม คุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์

มาสโลว์(Maslow, 2007) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจอันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญกล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้มาสโลว์ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่าการจูงใจจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of needs) (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 279-280) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ขั้นดังนี้



1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดเช่นความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศเป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะส่งผลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือการจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้นคือความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกายความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึงความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่นความมั่นคงในหน้าที่การงานสถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or sense of belonging needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถความรู้และความสามารถของตนเองรวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-activation or self-realization needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวังทะเยอทะยานใฝ่ฝันภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้วความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคนซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงสุดในทัศนะของตน

สรุปได้ว่าทฤษฎีของ มาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่เป็นลำดับขั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจและพิจารณาว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการอยู่ในระดับใดหากผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการตอบสนองความต้องการเหล่านั้นผู้บริหารก็จะสามารถจูงใจพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ถ้าหากผู้บริหารล้มเหลวในการระบุความต้องการของพนักงานอาจส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน



แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงานซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือเมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและ ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งได้มีหลายท่านได้ให้ความหมาย ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 210) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในแง่บวกกับ สิ่ง ที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับ สิ่งที่ให้กับงาน เช่นกำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

ติน ปรัชญพฤทธิ(2543 : 77) ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้าง ผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่า ทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถ ผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิมแต่ มีการใช้ต้นทุน น้อยลงกว่าเดิม

กชกร เอ็นดูราษฎร์(2550 : 13)ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการมี สมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากร และความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในเพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์จากภายนอกได้ด้วย

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547 : 10) ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ ใช้วิธีการให้เกิดการจัดการทรัพยากร ที่สิ้นเปลืองให้น้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือประสิทธิผลหรือให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน การ ทำงานให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้คือ ตรงกับมาตรฐาน การบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุป

จากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสายงานการสอนที่มีประสิทธิภาพดังกล่าว จึง เป็นสาเหตุให้ผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ พยายามจะดำเนินการหลายประการที่มุ่งจะยกระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้สูงขึ้น โดยคาดหวังว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือ การยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนจะมีผลทำให้หน่วยงานดำเนินงานไป ด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิผลต่อหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้นจากข้อมูลดังกล่าว แรงจูงใจจึงเข้า มามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจใน



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

หลักการบริหารและสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างดี แรงจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีหรือเกิดขึ้นเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับ การแลเห็นผลแห่งการกระทำของเขาว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเพียงใด แรงจูงใจที่เกิดขึ้น จึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและที่ระบบงานที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของ ผู้บังคับบัญชา จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นเพื่อผลของงานจะได้เป็นไปอย่างสมบูรณ์ เพื่อให้ครูสายการสอนมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทโกลด์สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันตยเพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เจียรระไน จิระโร. (2544). บรรยายภาคองค์การและแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ช่อลดา ตียะบุตร. (2556). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ดิน ปรัชญพทธี. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัญญัติ แสงวงศ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญทิพย์ ฐานวิเศษ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษา: จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

พลอยปภัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์ พับลิเคชั่นส์.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

ศิริพร จันทศรี. (2550). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก

วิรัช สงวนวงค์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เอช เอ็น กรุ๊ป.

สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

เสนาะ ตีเยาว์. (2543). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์จำกัด.

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉะเชิงเทราชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. (2543). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก

Ikenyiri, E & Ihua-Maduenyi, R (2011) Teachers' assessment of needs satisfiers as motivation Mathes, Eugene W. "Maslow's hierarchy of needs as a guide for living." Journal of Humanistic Psychology 21.4 (1981): 69-72.

McLeod, Saul. "Maslow's hierarchy of needs." *Simply psychology* 1.1-18 (2007).