

บทความวิชาการ เรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

น.ท.หญิง สิตานัน เขียวงาม
หมายเลข ๖๑ สัปดาห์ที่ ๕

บทนำ

ตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) มีเป้าหมายที่จะเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the best Air Force in ASEAN) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ มิติสำคัญ เพื่อรองรับการพัฒนาการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ประกอบด้วย มิติทางอากาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศ ทั้งนี้ได้แบ่งประเด็นยุทธศาสตร์เป็น ๕ ด้าน ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศโดยมีการวางกลยุทธ์ที่ ๒.๑๓ พัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตของกำลังพล เพื่อพัฒนาศักยภาพของกำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีความพร้อมในการสนับสนุนภารกิจและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศ ประกอบกับนโยบาย ผบ.ทอ. ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ได้กำหนดนโยบายเฉพาะในด้าน กำลังพล ๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลทุกระดับ โดยผ่านการจัดการความรู้ และโครงการศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ใหม่ลดกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการพัฒนากำลังพลของกองทัพอากาศ ได้แก่ มิติอากาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศ และข้อ ๑.๔ พัฒนากำลังพลด้านกฎหมายคุ้มครองการปฏิบัติทางทหาร กฎหมายไซเบอร์ กฎหมายอวกาศ และอวกาศ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีวิสัยทัศน์ ที่จะเป็นพลังของแผ่นดิน มีคุณภาพชั้นนำ เป็นที่ไว้วางใจ ซึ่งมีพันธกิจ คือ เป็นโรงพยาบาลของกองทัพอากาศที่มีคุณภาพ ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริม ฟื้นฟู และป้องกันโรคอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ให้การศึกษาอบรมนิสิตแพทย์ แพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ แผนกส่งกำลัง กองบริการ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอมีหน้าที่ดำเนินการด้านส่งกำลังทั้งมวลของโรงพยาบาล การพัสดุ การจัดหา กรรมวิธีเกี่ยวกับพัสดุ การช่างโยธา การโภชนาการและการบำรุงเลี้ยง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้ช่วยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของ โรงพยาบาล ตามสถิติที่ผ่านมา จำนวนการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละปี มีปริมาณมาก ประมาณ ๕,๐๐๐ - ๖,๐๐๐ เรื่อง/ปี จากการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในปัจจุบันยังมีความล่าช้า และผิดพลาดในบางขั้นตอน ถึงแม้เป็นความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยก็ส่งผลเสียต่อทางราชการและผู้มารับบริการ เนื่องจากพัสดุที่ทำการจัดซื้อจัดจ้างเป็นพัสดุที่มีความจำเป็นต้องใช้งาน มีผลกระทบต่อความปลอดภัยต่อชีวิตถ้าไม่สามารถจัดหาพัสดุให้ทันต่อเวลาที่กำหนด ปัญหาที่เกิดขึ้นด้านบุคลากร อาจเกิดจากหลายปัจจัย เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ประมาณ ร้อยละ ๗๐ เป็นลูกจ้างชั่วคราว และร้อยละ ๓๐ เป็นข้าราชการ มีข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งเพียงร้อยละ ๔๐ ร้อยละ ๖๐ ของข้าราชการ เป็นข้าราชการที่มาช่วยปฏิบัติราชการ รวมทั้งลักษณะงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุมีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างให้ถูกต้องตามระเบียบฯ พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างฯ และกฎหมายต่างๆ และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง ถ้าปฏิบัติงานผิดพลาดมีความผิดตามกฎหมาย จึงมีการโยกย้าย ลาออกของลูกจ้างเป็นประจำ และข้าราชการที่มาช่วยราชการก็ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ใช่งานตามหน้าที่หลัก เป็นงานที่มาช่วยราชการแต่มีปริมาณงานและความเสี่ยงมากกว่าหน้าที่หลักของตนเอง จึงทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการโยกย้ายและลาออก ไปปฏิบัติงานที่อื่นที่มีปริมาณงานน้อย และความเสี่ยงต่ำ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญมาก การสร้าง

ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจและจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรเกิดความรักและผูกพันในองค์กร จะทำให้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพื่อให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความรวดเร็วมากขึ้น หน่วยผู้ใช้ได้รับพัสดุตรงตามความต้องการ ทันตามเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับราชการ ตอบสนองวิสัยทัศน์ของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ. เป็นพลังของแผ่นดิน มีคุณภาพชั้นนำ เป็นที่ไว้วางใจ

การบริหารหน่วยงาน หรือองค์กรทุกประเภททุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญซึ่งประกอบด้วย คน (Man), เงิน (Money), อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์กร ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นในการบริหารบุคลากรต้องมีการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหาร และแสวงหาโอกาสเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากร มีความรักความผูกพันกับหน่วยงาน และเป็นวัฒนธรรมที่ดี ถึงแม้งานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ เป็นงานที่ยาก และซับซ้อน มีปริมาณงานมาก และมีความเสี่ยงสูง ถ้าบุคลากรความรู้สึกหรือทัศนคติ เชิงบวกต่อหน่วยงาน บุคลากรเกิดความพอใจและจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ก็จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละติน ที่ว่า Movere ซึ่ง หมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติ เชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อความคาดหวังหรือความต้องการ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรที่มีผลต่อลักษณะตน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็ หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่อหน่วยงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้ว องค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่ จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แรงจูงใจ (Motive) คือสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้บุคคลกระทำการกิจกรรมการใด ๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจนี้อาจเกิด จากสิ่งเร้าภายใน และ ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การที่บุคคล แสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะ พฤติกรรมการบางอย่างของบุคคลอาจเป็นมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้าหรือความ ต้องการหลายๆ ชนิดพร้อมกันจึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ ๒ ประเภท คือ

๑. แรงจูงใจภายใน (Motive Intrinsic) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล เกิดขึ้นเอง จากความต้องการทางกายและเป็นผลกระทบมาจากสิ่งแวดล้อมหรือสังคมภายนอก แรงจูงใจแบบนี้ จะแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลซึ่งเราอาจจะเรียกอีกอย่างว่า แรงจูงใจส่วนบุคคล โดยเฉพาะ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความ คาดหวังของแต่ละบุคคล เป็นต้น

๒. แรงจูงใจภายนอก (Motive Extrinsic) แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก หรือ สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวคอยกระตุ้น รวมทั้งการถูกหล่อหลอมจากวัฒนธรรม ประเพณี ความ เชื่อและ ค่านิยมของสังคม ได้แก่ อำนาจ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการการนับถือยก ย่องจากสังคม ความสำเร็จ การแข่งขัน สภาพและบรรยากาศของทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความ ต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้

องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจใน ทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับ งานโดยตรงได้แก่

ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุ เป้าหมายของราชการและของตนเอง

การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือ และ ความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นในตำแหน่ง ให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือ ตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผล และมีความเป็นอิสระ สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจ ให้พนักงาน เกิดความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเอง หรือ ลักษณะของงาน มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ เกิด ความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

สาเหตุการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๑. ลักษณะงานมีความยาก และซับซ้อน, ปริมาณงานมาก, มีความเสี่ยงสูง, มีความผิดตาม กฎหมาย

๒. ไม่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

๓. รู้สึกว่ามีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าตอนนี้

๔. ขาดความมีคุณค่าในตนเอง
๕. ไม่มีอิสระทางความคิด
๖. ขาดเป้าหมาย ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน หัวหน้างานต้องรู้จักกระตุ้นต่อมเต็มใจให้ลูกน้องรู้จักสร้างพลังงานในการทำงาน อาจใช้กิจกรรม Morning Talk ซึ่งเป็นการประชุมเพื่อสร้างเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หรือกำหนดแนวทางการทำงานในแผนกร่วมกัน ทำให้ลูกน้องมีส่วนร่วมอยู่เสมอ
๗. ขาดพันธกิจที่ชัดเจน ลูกน้องไม่ทราบถึงความเติบโตในการทำงานของตนเอง หรือไม่รู้ว่าจะองค์กรมีทิศทางใดเติบโตเป็นบวกหรือลบ ก็ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในชีวิต
๘. ไม่รู้ถึงความคาดหวังในตัวเอง
๙. ขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถ ขาดการพัฒนาตนเองในสิ่งที่ควรต้องพัฒนาสิ่งสำคัญ ต้องสร้างความชัดเจนในเรื่องการพัฒนาให้กับลูกน้องอย่างชัดเจน อาจเป็นการแนะนำ โดยมองภาพรวมศักยภาพของเขา และอาจปรึกษากับทางแผนกฝึกอบรม HR เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนา
๑๐. ขาดการสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง การทำงานก็ต้องมีการเชื่อมโยงประสานงานกับฝ่ายต่างการมีงานปริมาณมากทำให้ไม่สามารถเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ
๑๑. ขาดความสม่ำเสมอ ต้องสร้างแรงจูงใจโดยการวางแผนกับงานให้รัดกุม หัวหน้างานต้องหมั่นสังเกตพฤติกรรมของลูกน้องว่า แต่ละคนเป็นอย่างไร ถ้าเห็นความผิดปกติ ต้องเรียกมาพูดคุยเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่าปล่อยให้เกิดปัญหาตามมาจากหมดหนทางแก้ไข
๑๒. ขาดอนาคต หัวหน้างานต้องกล้าที่จะมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ได้พัฒนาศักยภาพตนเองออกมาให้มากที่สุด และเมื่อเขาทำสำเร็จต้องหมั่นชื่นชม เต็มกำลังใจให้เขาพัฒนาความเก่งไปเรื่อย ๆ อีกทั้งก็มองหาตำแหน่งที่เป็นความก้าวหน้าในอนาคตเพิ่มเติม ก็จะทำให้เขาอยากทำงานกับ หัวหน้างาน หรือองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร แผนกส่งกำลัง กองบริการ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.

๑. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการวางแผนงานร่วมกัน โดยการปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ปัญหาที่ทำงานมีอะไรบ้าง และนำมาหาแนวทางการแก้ปัญหาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และได้แสดงความคิดเห็น เปิดใจบอกปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาที่สามารถทำได้ จะได้ไม่รู้สึกถึงการถูกบังคับให้ตามคำสั่ง ทุกแนวทางการปฏิบัติเกิดจากข้อตกลงภายในหน่วยงาน
๒. มีมาตรฐานวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือวัดผลงาน ให้บุคลากรทุกคนส่งงานประจำเดือนเพื่อเป็นการติดตามงาน และเตือนตนเองว่ามึงงานไหนบ้างที่ยังทำไม่สำเร็จ และแจ้งหัวหน้างานเพื่อที่จะร่วมกันแก้ปัญหา
๓. ให้การยอมรับแก่สมาชิกโดยการสร้างความสัมพันธ์ อยู่อย่างพี่น้อง ทำงานด้วยความไว้วางใจ เข้าใจ ให้ความสำคัญกับลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่สร้างช่องว่างระหว่าง ลูกจ้างกับข้าราชการ
๔. สวัสดิการที่ดี มีสวัสดิการให้กับบุคลากร และครอบครัว โดยเฉพาะการรักษาพยาบาล เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ แผนกส่งกำลัง กองบริการ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.
๕. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีมีการพบปะสังสรรค์ ติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ มีการรับประทานอาหารนอกสถานที่ร่วมกัน สร้างความผูกพัน ความเป็นกันเองมีส่วนร่วม ความเป็นส่วนสำคัญขององค์กร
๖. มอบหมายงานที่ชัดเจน บุคลากรทุกคนมีความรู้ความสามารถถ้ามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ทำให้สามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในงาน และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

๗. เพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หัวหน้างานหมั่นหาข้อมูลความก้าวหน้าในงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

๘. สนับสนุนเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทน ให้เหมาะสม เมื่อมีการทำงานล่วงเวลา ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้เหมาะสม อย่าทำให้บุคลากรรู้สึกเหนื่อยและท้อแท้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการวางแผนงานร่วมกัน โดยการปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ปัญหาที่ทำงานมีอะไรบ้าง และนำมาหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกันให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

๒. มีมาตรฐานวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือวัดผลงาน ให้บุคลากรทุกคนส่งงานประจำเดือนเพื่อเป็นการติดตามงาน และเตือนตนเองว่ามีงานไหนบ้างที่ยังทำไม่สำเร็จ และแจ้งหัวหน้างานเพื่อที่จะร่วมกันแก้ปัญหา

๓. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

๔. มีสวัสดิการให้กับบุคลากร และครอบครัว โดยเฉพาะการรักษาพยาบาล เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ แผนกส่งกำลัง กองบริการ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.

๕. มีสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ดีในหน่วยงาน

๖. มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

๗. เพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๘. บุคลากรได้รับค่าล่วงเวลาให้เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทน ไม่รู้สึกเหนื่อยล้าและท้อแท้

สรุป

การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร คน คือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานอย่างไม่มีเต็มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอและไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบ ควบคุมแม้กระทั่งรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ คอยชี้แนะในเรื่องซ้ำ ๆ ก็ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แผนกส่งกำลัง กองบริการ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.มีความคาดหวังที่จะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อจะให้บุคลากรทุกคนมีความรักในองค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจและจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานและการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดการระบบในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานให้องค์กร มั่นคง ยั่งยืนตลอดไป

บรรณานุกรม

ตรีพร ชุมศรี, “การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี”, ปริญญาโท
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๔๘.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior), กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

แรงจูงใจ [ออนไลน์]. สืบค้น ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔,
จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>.

วิเชียร วิทญ์อุตม, พฤติกรรมองค์การ, กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๗.