

การสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการในการพัฒนาตนเอง*

Motivating Operational Staff for Self-Development

พระมหาพชรพล พชรเมธโร (พินฺนบาท)

Phramaha Phacharaphon Bajaramedho (Phuenbath)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Demonstration School, Thailand.

Corresponding Author's Email: p.pacharaphon@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการในองค์กร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจในองค์กรมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ของเจ้าหน้าที่ การวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งมาจากความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น รางวัลหรือการยอมรับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ การให้การยอมรับและรางวัล ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การสื่อสารที่ชัดเจน และการให้การยอมรับเพื่อสร้างแรงจูงใจในระยะยาว การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ช่วยให้เจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ยังส่งเสริมความตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและสามารถปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การพัฒนาตนเอง; เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ

Abstract

This study focuses on analyzing and proposing strategies for motivating operational staff in organizations to foster continuous self-development. Motivation within organizations plays a crucial role in influencing job performance and the commitment of staff to developing new skills. Research shows that motivation can be divided into two main types: intrinsic motivation, which arises from job satisfaction, and extrinsic motivation, which stems from external factors such as rewards or recognition. Key factors affecting the motivation of operational staff include support from management, proper resource allocation, training and skill development, recognition and rewards, and creating a positive work environment.

Organizational leaders play a vital role in creating a work atmosphere conducive to learning and self-development. Organizations should promote skill development through high-quality training, clear communication, and recognition to foster long-term motivation. Proper motivation not only enhances staff productivity but also encourages continuous self-development. Organizations that cultivate an environment supporting self-development will have high-quality personnel who can adapt quickly to changes, contributing to the long-term success of the organization.

Keywords: Motivation; Self-Development; Operational Staff

บทนำ

การพัฒนาตนเองในที่ทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่และองค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการซึ่งเป็นกำลังสำคัญในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงานและประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้จะช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การเติบโตทางอาชีพ และสร้างความผูกพันกับองค์กรให้มากขึ้น

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แรงจูงใจที่มีคุณภาพจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่ต้องการพัฒนาทักษะในการทำงาน แต่ยังต้องการเติบโตในด้านบุคลิกภาพและศักยภาพของตนเองด้วย (Deci & Ryan, 2000) ดังนั้น

การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

แม้ว่าการพัฒนาตนเองจะมีความสำคัญ แต่หลายองค์กรยังคงเผชิญกับความท้าทายในการสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ปัญหาที่พบบ่อยอย่างชัดเจนคือ เจ้าหน้าที่กลุ่มนี้มักขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติม บางครั้งเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการอาจมองว่าการพัฒนาตนเองไม่ใช่สิ่งจำเป็นหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Brown & Smith, 2019) นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างองค์กรหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่สนับสนุนการพัฒนาตนเอง เช่น ขาดโอกาสในการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ๆ หรือไม่มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการพัฒนาตนเองไม่เหมาะสมในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีความรู้สึกเฉื่อยชาในการทำงาน และไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่และการเติบโตขององค์กร วัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้คือการศึกษานโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมให้พวกเขามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ และหาแนวทางการปรับปรุงระบบและโครงสร้างขององค์กรที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้จัดการองค์กรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่ดีขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าหน้าที่และองค์กรในระยะยาว

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) อธิบายว่าความต้องการของมนุษย์ถูกจัดลำดับจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงการพัฒนาตนเองในระดับสูงสุด การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงานจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อความต้องการของเจ้าหน้าที่แต่ละขั้นได้รับการตอบสนอง เช่น ความต้องการด้านความปลอดภัยในงานหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพตนเอง (Self-Actualization)

Maslow ระบุว่าเมื่อความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและความปลอดภัย) ได้รับการตอบสนอง เจ้าหน้าที่ก็จะเริ่มมองหาโอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น เช่น การมีคุณค่าในตนเองและการพัฒนาความสามารถในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจที่ดีจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่มใหญ่

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

เช่น การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่ถ้าไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ ก็อาจนำไปสู่ความไม่พอใจได้

ทฤษฎีของ Herzberg มีความสำคัญในเรื่องการออกแบบงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ โดยเฉพาะการจัดหาปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองผ่านการทำงานที่มีความหมาย

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory - SDT) ของ Deci & Ryan ทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan (1985) อธิบายว่ามนุษย์มีแรงจูงใจสองแบบหลัก: แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของการตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานสามประการ ได้แก่

ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถในการควบคุมและตัดสินใจในสิ่งที่ทำ

ความเชี่ยวชาญ (Competence) ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและมีทักษะในสิ่งที่ทำ

ความเชื่อมโยง (Relatedness) การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม

การสร้างแรงจูงใจภายในโดยการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีสิทธิในการตัดสินใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายว่าความต้องการของมนุษย์ถูกจัดลำดับจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงการพัฒนาตนเองในระดับสูงสุด โดยเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง เจ้าหน้าที่จะเริ่มมองหาโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) แบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็นปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ และปัจจัยสุขอนามัยที่หากขาดไปจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ แม้ไม่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้เน้นการจัดหาปัจจัยจูงใจที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory - SDT) ของ Deci และ Ryan เน้นแรงจูงใจภายในและภายนอก โดยการตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาสามประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความเชี่ยวชาญ และความเชื่อมโยง จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

การสร้างแรงจูงใจในองค์กร

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ดีขึ้น แต่ยังส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และกระตุ้นให้พวกเขามีความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง (Deci & Ryan, 2000) การสร้างแรงจูงใจสามารถทำได้หลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกของเจ้าหน้าที่ รวมถึงบทบาทของผู้จัดการและผู้นำองค์กรในการส่งเสริมแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในองค์กร

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) แรงจูงใจภายในหมายถึงความพึงพอใจและความสนุกสนานที่เกิดขึ้นจากการทำงานเอง เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจภายในจะรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายและน่าสนใจสำหรับพวกเขา โดยไม่จำเป็นต้องได้รับรางวัลภายนอกใดๆ (Deci & Ryan, 2000) แรงจูงใจภายในนี้มักจะเกี่ยวข้องกับการได้รับความรู้สึกถึงความสำเร็จและการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในที่ทำงาน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) แรงจูงใจภายนอกคือการทำงานเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส รางวัล หรือการยอมรับจากผู้อื่น (Herzberg et al., 1959) แรงจูงใจประเภทนี้มักจะใช้ในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด แม้ว่ารางวัลภายนอกจะมีประสิทธิภาพในการกระตุ้นเจ้าหน้าที่ในระยะสั้น แต่ในระยะยาวแรงจูงใจภายนอกอาจไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้เท่ากับแรงจูงใจภายใน

บทบาทของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจในองค์กร

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้เอง ผู้นำและผู้จัดการองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดี (Locke & Latham, 2002) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ได้โดยมีวิธีดังต่อไปนี้

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ได้จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการทำงานมีความหมาย และสามารถเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเองได้ในระยะยาว เช่น การจัดฝึกอบรม การมอบหมายงานที่ท้าทาย หรือการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้จากความผิดพลาด (Herzberg et al., 1959)

การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ผู้นำที่สามารถสื่อสารเป้าหมายและความคาดหวังได้อย่างชัดเจน จะช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจบทบาทของตนเองในองค์กรและรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้นั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Locke & Latham, 2002)

การให้การยอมรับและการยกย่อง การยอมรับและการยกย่องเจ้าหน้าที่เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ การได้รับการยอมรับจากผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานช่วยให้เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความพยายามของพวกเขา มีคุณค่า และช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง (Herzberg et al., 1959)

กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในองค์กร

การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย (Goal Setting Theory) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายสามารถกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย (Locke & Latham, 2002)

การใช้แรงจูงใจทางการเงิน (Financial Incentives) การให้รางวัลทางการเงิน เช่น โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษ หรือการปรับเงินเดือน เป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจภายนอก (Herzberg et al., 1959)

ผลกระทบของแรงจูงใจต่อการพัฒนาตนเองในองค์กร

แรงจูงใจในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการปรับตัวและการเจริญเติบโตขององค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีคามมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ดีขึ้น (Deci & Ryan, 2000) ตัวอย่างของการพัฒนาตนเองที่เกิดจากแรงจูงใจในองค์กร ได้แก่

การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่พัฒนาทักษะทางเทคนิค เช่น การเรียนรู้การใช้ซอฟต์แวร์หรือเครื่องมือใหม่ๆ เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจภายในจะมองว่าการเรียนรู้เหล่านี้เป็นโอกาสในการเพิ่มความสามารถของตนเอง (Locke & Latham, 2002)

การฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจสูงจะตั้งใจพัฒนาทักษะนี้ผ่านการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริง (Herzberg et al., 1959)

การพัฒนาความสามารถในการจัดการโครงการ การบริหารจัดการโครงการเป็นทักษะที่ต้องการความรับผิดชอบและการวางแผนที่ดี เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจะมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะนี้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับบทบาทที่สูงขึ้นในองค์กร (Deci & Ryan, 2000)

แรงจูงใจภายในมักเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัลหรือการยอมรับจากองค์กร อาจมีผลในระยะสั้น แต่แรงจูงใจภายใน เช่น ความรู้สึกถึงความสำเร็จส่วนบุคคลและความพึงพอใจจากการเรียนรู้ มักจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองในระยะยาว (Deci & Ryan, 2000)

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่และความสำเร็จโดยรวมขององค์กร แรงจูงใจแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจและความสนุกจากการทำงานเอง และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเกิดจากรางวัลหรือผลประโยชน์

ภายนอก เช่น เงินเดือนหรือการยอมรับจากผู้อื่น ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเอง การสื่อสารอย่างชัดเจน และการให้การยอมรับและยกย่องเจ้าหน้าที่ กลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ได้แก่ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย รวมถึงการใช้แรงจูงใจทางการเงิน นอกจากนี้ แรงจูงใจยังมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเอง เช่น การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และการพัฒนาความสามารถในการจัดการโครงการ แม้ว่าแรงจูงใจภายนอกจะมีผลในระยะสั้น แต่แรงจูงใจภายในมักส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองในระยะยาวมากกว่า

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามเพิ่มพูนความสามารถ ความรู้ ทักษะ และศักยภาพของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงตนเองทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ในบริบทขององค์กร การพัฒนาตนเองมักเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการเตรียมพร้อมสำหรับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน กระบวนการพัฒนาตนเองสามารถเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายใน เช่น ความมุ่งมั่นในการเป็นมืออาชีพที่ดีขึ้น หรือจากแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือการได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ

แนวคิดของการพัฒนาตนเองในที่ทำงาน

การพัฒนาตนเองในที่ทำงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลกของการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงานมักขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (London, 2014) การพัฒนาตนเองในที่ทำงานมีหลายมิติ เช่น การเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหา การปรับปรุงทักษะทางเทคนิค การพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงาน

กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง

การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน (Goal Setting for Learning) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในที่ทำงาน การมีเป้าหมายช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความชัดเจนว่าต้องการพัฒนาทักษะใดและต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว Locke และ Latham (2002) ได้ชี้ให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและชัดเจนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ

การฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Continuous Learning and Training) องค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ได้โดยการจัดให้มีโปรแกรมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะเฉพาะด้าน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง การฝึกอบรมเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มทักษะและความรู้ของเจ้าหน้าที่ ทำให้พวกเขามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (Noe et al., 2014)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเองรวมถึงการค้นคว้าข้อมูลใหม่ๆ การศึกษาต่อ การอ่านหนังสือ หรือการเข้าร่วมสัมมนา การเรียนรู้แบบนี้มักเกิดจากแรงจูงใจภายใน เช่น ความอยากรู้และความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (Deci & Ryan, 2000)

การให้และรับข้อเสนอแนะ (Feedback and Reflection) ข้อเสนอแนะจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเอง การรับฟังข้อเสนอแนะและการนำไปปรับปรุงจะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง นอกจากนี้ การสะท้อนตนเอง (reflection) ยังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจว่าการกระทำหรือพฤติกรรมใดที่ส่งผลดีและควรปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (London, 2014)

การให้การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and Rewards) การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง การยอมรับสามารถมาในรูปแบบของคำชมเชย การยกย่องอย่างเป็นทางการ หรือการให้รางวัล เช่น โบนัสหรือการเลื่อนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับมักจะรู้สึกพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น (Herzberg et al., 1959)

ผลกระทบของการพัฒนาตนเองต่อการทำงาน

การพัฒนาตนเองมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่พัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จะมีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และสามารถปรับตัวได้เร็วขึ้นเมื่อองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน และมีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้น (Deci & Ryan, 2000) นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองยังมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงทางอาชีพ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณค่าและสามารถสร้างความแตกต่างในองค์กรได้

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามเพิ่มพูนความสามารถ ความรู้ และทักษะของตนเอง เพื่อปรับปรุงทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ในบริบทองค์กร การพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และการเตรียมพร้อมสำหรับโอกาสเติบโตในอาชีพ กระบวนการนี้มาจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เช่น ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองหรือการได้รับการยอมรับจากองค์กร การพัฒนาตนเองในที่ทำงานมักเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการรับฟังข้อเสนอแนะ การยอมรับและให้รางวัลยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองมากขึ้น ผลกระทบจากการพัฒนาตนเองส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และมีโอกาสเติบโตในอาชีพ ทั้งยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความมั่นคงในอาชีพ

แนวทางในการปรับปรุงหรือส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ

การสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร การปรับปรุงและส่งเสริมแรงจูงใจสามารถทำได้หลายวิธี โดยมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่และการสนับสนุนจากองค์กร ตัวอย่างแนวทางที่สำคัญได้แก่

1. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skill Development) การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่หรือพัฒนาทักษะเดิมจะรู้สึกว่าคุณค่าและมีโอกาสเติบโตในอาชีพ การจัดฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนาของเจ้าหน้าที่ เช่น ทักษะด้านเทคนิคหรือการจัดการโครงการ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเอง (Noe et al., 2014) นอกจากนี้ การเรียนรู้ผ่านการทำงานจริงและการเข้าร่วมสัมมนาหรือเวิร์กช็อปยังเป็นทางเลือกที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความรู้ของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสนับสนุนจากผู้บริหารและการเป็นผู้นำที่ดี (Management Support and Leadership) ผู้นำและผู้จัดการมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากผู้บริหารจะรู้สึกถึงความสำคัญในงานที่ทำ การสื่อสารที่เปิดเผยมและการแสดงความใส่ใจต่อความต้องการและปัญหาของเจ้าหน้าที่ช่วยสร้างความผูกพันระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์กรได้ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้เจ้าหน้าที่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าพวกเขามีคุณค่าและความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Herzberg et al., 1959)

3. การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม (Providing Adequate Resources) การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่ที่รู้สึกว่าคุณค่าและมีเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยหรือการจัดเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม การขาดทรัพยากรที่จำเป็นอาจทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณค่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจลดแรงจูงใจในการทำงานลง (Locke & Latham, 2002) การสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเอง (Creating a Culture of Continuous Development) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองมีความสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่ที่รู้สึกว่ามีโอกาสในการพัฒนาทักษะและก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น องค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตลอดชีวิตผ่านโปรแกรมฝึกอบรม การให้คำแนะนำจากผู้บริหาร หรือการให้รางวัลสำหรับความพยายามในการพัฒนาตนเอง (London, 2014) การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการพัฒนาจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของเจ้าหน้าที่และองค์กร

5. การให้การยอมรับและรางวัล (Recognition and Rewards) การให้รางวัลและการยอมรับเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจในที่ทำงาน เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับในความสำเร็จหรือการทำงานที่มีคุณภาพจะรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การให้คำชมเชยหรือการยกย่องความสำเร็จของเจ้าหน้าที่ในที่ประชุมเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจที่ดี การให้รางวัลในรูปแบบของโบนัส ค่าตอบแทนพิเศษ หรือการเลื่อนตำแหน่งยังเป็นแรงจูงใจภายนอกที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นการทำงานของเจ้าหน้าที่ (Herzberg et al., 1959)

6. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Improving Work Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันกับงานได้ องค์กรสามารถพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานโดยการจัดพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ การระบายอากาศที่ดี และการจัดเตรียมพื้นที่สำหรับการพักผ่อน ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจและพลังงานในการทำงานเพิ่มขึ้น (Noe et al., 2014)

การสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร แนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมแรงจูงใจประกอบด้วยหลายปัจจัย เริ่มจากการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของงาน รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองก็มีความสำคัญอย่างมาก นอกจากนี้ การให้การยอมรับและรางวัล เช่น การชมเชยหรือโบนัส จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่า การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและเป็นมิตรยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความผูกพันของเจ้าหน้าที่กับองค์กร

สรุป

การพัฒนาตนเองในที่ทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่และสนับสนุนความเติบโตขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ซึ่งเกิดได้จากแรงจูงใจภายในและภายนอก เช่น การยอมรับจากองค์กรหรือการมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง แนวคิดจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan ต่างชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เช่น ความเป็นอิสระ ความเชี่ยวชาญ และความเชื่อมโยง ซึ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในองค์กรจึงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้กลยุทธ์หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การให้รางวัลและการยอมรับ หรือการสร้าง

วัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนวทางเหล่านี้ช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และการเติบโตในอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- Brown, J., & Smith, R. (2019). Motivating Operational Staff: Strategies for Enhancing Self-Improvement. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 255-272.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- London, M. (2014). Self-Development: The Role of Individual and Organizational Factors. *Human Resource Management Review*, 24(1), 17-32.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Fundamentals Of Human Resource Management*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.