



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม
การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
Motivation of Educational Institution Administrators to Promote the Performance
of Personnel in the Organization

จันทร์ธิดา สุตะคาน และสุทธิพงษ์ บุญผดุง
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Email: s65561802068@ssru.ac.th, suddipong.bo@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติงานเป้าหมายสูงสุดของการบริหารงานได้แก่ การจัดการให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่และภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเรียนรู้ศาสตร์ในการบริหารบุคคล ที่เน้นเรื่องการศึกษา พฤติกรรมบุคคล กลุ่มและองค์กรตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในองค์กร เพื่ออธิบาย ทำนายและควบคุมปรากฏการณ์ของการบริหารที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ความเข้าใจแนวคิดเรื่อง การสร้างแรงจูงใจของบุคคล จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรใน องค์กร และพร้อมที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรดังกล่าวปฏิบัติงานอย่าง ที่เรียกว่างานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ผู้บริหารสถานศึกษา, บุคลากรในองค์กร

Abstract

This article aims to study and understand the motivation of educational institution administrators to promote the performance of personnel in the organization. In performance, the highest goals of management are: The management of personnel in the organization to work to achieve the highest objectives of the organization. Therefore, it is an important duty and mission most of the school administrators must learn the science of personnel management. that focuses on the study of individual behavior groups and organizations, as well as various factors that affect behavior in the organization to explain, predict and control the phenomena of management that occur especially Cognition of the concept of personal motivation It will help school administrators to know the needs and motivations of personnel in the organization. and is ready to create incentives for working in such organizations so that



the personnel in such organizations can perform the work that is known as work that works, people are happy It is considered an important element of success in school administration.

Keywords: motivation, school administrators, personnel in the organization

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันสภาพแวดล้อมและโครงสร้างขององค์กรตลอดจนการบริหารองค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ต่างต้องบริหารองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและภายใต้ความผันผวน ตลอดจนมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงมากขึ้นตลอดเวลา การที่องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ การรู้จักทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นเพราะการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน การที่คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ มีความเชื่อถือศรัทธาต่องานต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การเอื้ออำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ใช้คนให้เหมาะสมกับงานและสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร การบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมและงานที่ตนทำอยู่ซึ่งอาจจะเป็นทั้งความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรจะทำงาน ด้วยความสุขและความตั้งใจ (อาคม วัดโทสง, 2547, น. 122) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรได้ดังนี้ (Lussier & Achua, 2001, P. 81) จัดสถานศึกษาให้มีความสะอาดปลอดภัย เอาใจใส่ดูแลสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร ให้บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ก่อกวนก่อกอง จัดกิจกรรมให้บุคลากร ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ได้ทำงานตรงตามความสามารถ เห็นความสำคัญของบุคลากร ให้ทำงานที่ท้าทาย เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้ความก้าวหน้าให้บุคลากรได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้อิสระในการทำงานในหน้าที่ การสร้างขวัญกำลังใจจึงมีความจำเป็น เพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคีในการทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน บุคลากรรู้นโยบายเป้าหมายของสถานศึกษาของนักเรียน (อาคม วัดโทสง, 2547, น. 121) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร เพื่อจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญกำลังใจ อันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจ และเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมาจากคำภาษาอังกฤษที่ว่า "Motivation" และแปลเป็นไทยได้สองคำถ้าเป็น นามธรรม แปลว่า "แรงจูงใจ" ถ้าเป็นรูปธรรม แปลว่า "การจูงใจ" ซึ่งมีความหมายว่า การทำให้เกิดแรงจูงใจนั่นเอง คำว่า



แรงจูงใจในภาษาอังกฤษ มีรากศัพท์มาจากคำภาษากรีกว่า "Move" ซึ่งแปลว่า การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก อย่างไรก็ตามก็มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน ในที่นี้ได้ยกตัวอย่างของบางคนเท่านั้น

โลเวลล์ (Lovell, 1980, 109) ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ และดอมเจน

Domjan, 1996, 199) ที่อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นคุณลักษณะภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางสู่เป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลผลิตและคุณภาพของผลผลิตและคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญในการทำงานดังกล่าวมานี้

1. การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำต่างๆ
2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความกระตือรือร้น อดทน บากบั่นในการทำงานนั้นๆ
3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงานได้
4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงานอย่างมาก

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น ผู้ร่วมงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะจงรักภักดีต่อองค์กร

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

องค์ประกอบที่มีส่วนสัมพันธ์กับแรงจูงใจ มี 2 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอกที่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. องค์ประกอบภายใน ได้แก่ ความต้องการ (Needs) เจตคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) ความวิตกกังวล (Anxiety)



รูปแบบของแรงจูงใจ

แต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบ แรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศในทุกด้าน
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารีเป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึก ว่า ตนเองขาดในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็นปมด้อย เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้างปมเด่นขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด
4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ
5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง จึงทำให้เป็นผู้ที่ไม่มีความมั่นใจในตนเอง

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเป็นเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้าหรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่ได้รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญมีดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล ทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง
2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการ แล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ
3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก
4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิดกล้ำเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา
5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
6. การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล



ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ มีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่ออับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์พิจารณาว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด ดังภาพ 1

โดยความต้องการมีลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดถึงสูงสุด ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self- Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

2.1 ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

2.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ปัจจัยบำรุงรักษา



ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานได้ พนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน คือ บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาทั้งรัฐและเอกชนคือ ผู้นำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รับบทบาทการบริหารสถานศึกษาหรือทำหน้าที่ผู้นำสถานศึกษาโดยอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะ

บุคลากร

บุคลากร ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลากร หมายถึง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

นอกจากนั้น บุคลากรยังหมายถึง บุคคลที่ใช้งาน จัดการ และควบคุมระบบสารสนเทศ ซึ่งหมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ หรือมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาอื่นๆที่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ส่งผลให้ทำงานประเภทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลงานที่มีคุณภาพ การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารบุคลากร ก็คือ หัวใจของการทำงานในทุกๆรูปแบบ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้ 1) เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ 2) เพื่อบำรุงรักษาพนักงานหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ 3) เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือได้รับประโยชน์สูงสุด 4) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และเสริมทักษะให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น

บุคคล เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมหรือพัฒนา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล หรือบริหารงานบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

ส่วนสรุป

การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาทุกยุคทุกสมัยประสบความสำเร็จในการทำงานเพราะได้มีการนำเอารูปแบบการจูงใจแบบต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรทราบวิธีการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ และทำความเข้าใจในความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันและมีองค์ประกอบในการจูงใจแตกต่างกันตามทฤษฎีการจูงใจต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกมา



ใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร และการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานจะทำให้
องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

เอกสารอ้างอิง

ทฤษฎีแรงจูงใจ (ม.ป.ป) สืบค้นใน <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap1-chap7.html>

[www.nawattakum.org/link/Motivation_by_1\(ทฤษฎีแรงจูงใจ\).doc](http://www.nawattakum.org/link/Motivation_by_1(ทฤษฎีแรงจูงใจ).doc)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม

กรุงเทพฯ.(2542). จิตวิทยาการอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

แรงจูงใจการจูงใจ. (ม.ป.ป.). สืบค้นใน <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>

สมิทธา จิตตลดากร. (2546). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แสงเทียนการพิมพ์.

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก

สุวรรณ วัฒนวงศ์. (2547). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธรรม ประทีป ญกลาง. (ม.ป.ป.). แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ. สืบค้นใน

<http://www.krirkac.th/education/article10.htm>

Adams, I. Stacy. (1965). "Inequality in Social Exchange," *Experimental Social Psychology*. Vol. 2. New York : Academic Press.

Alderfer, Clayton P. (1977). "A Critique of Salancik and Pfeffer's Examination of Need Satisfaction Theories." *Administrative Science Quarterly*. 22.(1972). Existence, Relatedness and Growth. New York : Free Press.

Domjan, M. (1996). *The Essentials of Conditioning and Learning*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. HR noshade>.

Ivancevich, John M. and Michael T. Matteson. (2002). *Organizational Behavior and Management*. 6^{ed}. New York : McGraw- Hill Companies.

Lovell, Bernard (1980). *Emerging Cosmology: Convergence*. Greenwood Press.

Schermerhorn, John R., Hunt, James G. and Osborn, Richard N. (2003).

Organizational Behavior. 8^{ed}. USA : John Wiley & Sons.