

Guidelines for Enhancing of Work Motivation of Personnel in Mahasarakham Special Education Center

Suthat Phonbhaipan¹ and Kritkanok Duangchatom²

Master of Education (Educational Administration), Rajabhat Mahasarakham University, Thailand

¹Email: SuthatPhonbhaipan2567@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-3974-8233>

²Email: Thekong-123@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3540-0783>

Received 09/10/2024

Revised 09/04/2025

Accepted 09/05/2025

Abstract

Background and Aims: Motivation influences performance and is a key factor in achieving success at work. The level of success depends on the motivation to work. This research aims to: 1) study the current conditions, the desired conditions, and the needs for motivation in the work performance of personnel at the Mahasarakham Provincial Special Education Center; and 2) explore ways to enhance the motivation of the personnel at the Mahasarakham Provincial Special Education Center.

Methodology: The research was divided into two phases. Phase 1 involved studying current conditions, desired conditions, and personnel's needs for work motivation at the Mahasarakham Provincial Special Education Center. The sample group consisted of 90 people, including teachers and staff from the center. The research tools used were questionnaires, and the statistics applied were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 focused on studying ways to enhance work motivation through interviews with experts, including administrators from the Primary Education Service Area Office, education supervisors, school administrators, and teachers. The data from the interviews were analyzed and interpreted, with the findings presented descriptively.

Results: (1) The current level of work motivation among personnel at the Mahasarakham Provincial Special Education Center was found to be high overall; (2) The desired level of work motivation was found to be very high. The study identified ways to enhance work motivation in five key areas based on interviews with nine experts: achievement, career advancement, recognition, responsibility, and job characteristics.

Conclusion: The research indicates that administrators support teachers and staff in performing their duties with dedication, patience, diligence, honesty, sacrifice, punctuality, and attention to assigned tasks and responsibilities. Administrators plan and execute their tasks with dedication and work efficiency. Teachers and staff are trusted by administrators for their knowledge and abilities and are recognized by administrators, colleagues, and the community. The tasks assigned





to teachers and staff help to enhance learning experiences, foster creativity, and increase expertise. Teachers and staff take pride in their profession and feel a sense of job security.

Keywords: Guidelines for Enhancing Motivation; Special Education Centers; Work Motivation



แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด มหาสารคาม

สุทัศน์ พันภัยพาล¹ และ กฤษณก ดวงชาตม²

ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ปัจจุบันการจูงใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ การทำงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม 2. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม จากกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการครู และบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม รวมทั้งสิ้น 90 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม จาก ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูในสถานศึกษา เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยวิธีการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนา

ผลการวิจัย: (1) สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม จากการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน

สรุปผล: ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละ ตรงต่อเวลา เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ผู้บริหารมีการวางแผนงานและปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารในเรื่องขององค์ความรู้ ความสามารถ และได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนชุมชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน งานที่ครูและบุคลากรได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มความชำนาญ ครูและบุคลากรมีความภูมิใจในอาชีพ และมีความรู้สึกรักมั่นในการทำงาน

คำสำคัญ : แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ; ศูนย์การศึกษาพิเศษ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

การที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาประเทศชาติ และการจะพัฒนาประชาชนให้มีความรู้ความสามารถ สถานศึกษาจึงมีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในภาครัฐ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมที่จะมีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2552 : 2) เป้าหมายหลักของสถานศึกษา ก็คือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน คือครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา การจะพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้นั้น ครูและบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดความสูญเสียไปได้ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องบำรุงรักษาบุคลากรไว้โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้อย่างมีคุณภาพ และอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ได้เป็นเวลานาน โดยหาวิธีการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้หน่วยงาน ทำให้มีความสุขกับการทำงานโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงาน ในทางตรงกันข้าม องค์กรใดที่บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานด้อยประสิทธิภาพ งานจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลงและการปฏิบัติหน้าที่ก็จะเฉื่อยชา นอกจากนี้บุคลากรเหล่านั้นยังจะขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ๆ และจะนำมาซึ่งการโอนย้ายออกจากองค์กรนั้น ๆ ไป

บุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนก็ตั้งใจทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานแบบเรื่อย ๆ และเฉื่อยชาทำงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้นนักจิตวิทยาสังคม ได้ทำการศึกษาวิจัยทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สรุปได้ว่าเป็นผลมาจาก แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงาน อาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปร ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล (Individual variables) คือ แรงจูงใจ อาจเป็นแรงผลักดัน อารมณ์แรงปรารถนาความไม่สมหวังความขัดแย้งในจิตใจ ฯลฯ ซึ่งกระตุ้น ให้อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (นิตยา โคตรศรีเมือง, 2556: 2) นอกจากปัจจัยภายในก็มีตัวแปรปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสภาพการณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลของผู้ร่วมงาน สภาพความสะดวกสบายในที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น

แรงจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการทำงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษา แรงจูงใจจึงมีความสำคัญ เพราะในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจบางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอย่างนี้เพื่อทำให้สามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่ต้องการ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมาก ทั้งทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่ ทฤษฎีเหล่านี้แตกต่างทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรจะทำเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจากผู้ใต้บังคับบัญชา (สม

ยศ นาวิการ, 2540: 359) องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) จากมหาวิทยาลัยยูทา (University of Utha) ผู้คิดค้นทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959: 60-63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชนิด ชนิดแรกเรียกว่าปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญอยู่ในระดับสูงมากในการทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะทำงาน ปัจจัยชนิดที่สอง เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่าปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) ซึ่งมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน จากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) พบว่าปัจจัยจำแนกนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมาก ที่จะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตน แต่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559 : 1) กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยมีสถานศึกษาในสังกัด คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนการศึกษาพิเศษ และศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะการศึกษาพิเศษมีทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย รวม 77 จังหวัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการในลักษณะการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม พื้นฟู และเตรียมความพร้อมจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากร และชุมชนรวมทั้งการจัดเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทุกประเภทความพิการ โดยเป็นการให้บริการช่วยเหลือตั้งแต่แรกพบความพิการจนถึงอายุ 18 ปี เพื่อให้เด็กที่มีความบกพร่องได้รับการพัฒนาฟื้นฟูที่เหมาะสมเต็มศักยภาพ การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงโลกในปัจจุบันที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และยังสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานที่เข้มแข็งแรงมีความรู้ โดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทุกคนให้เท่าเทียมกันทั้งในเมืองและชนบท ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจึงมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ จากการทำงานที่ผ่านมา ศูนย์การศึกษาพิเศษได้ให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กพิการทุกประเภทความพิการ และยังพบว่า ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษคือผู้ที่เป็นตัวแทนขององค์กรในการพัฒนา ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษายังมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลักการบริหารแบบองค์รวมเชิงบูรณาการที่มุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการวางแผนอนาคต (Scenario

Planning) รองรับการเรียนรู้การศึกษาเพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยแลนด์ 4.0 ตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล ผลการดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า นอกจากการจัดการเรียนการสอนและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เรียนแล้ว ยังต้องรับบทบาทหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนดูแลผู้เรียนด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย พร้อมช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาทางด้านสังคม ด้านพฤติกรรมเสี่ยงอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะคุณธรรม เพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ศูนย์การศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559 : 1) เป็นหน่วยงานที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทุกประเภทความพิการ โดยเป็นการให้บริการช่วยเหลือตั้งแต่แรกพบความพิการจนถึงอายุ 18 ปี ที่จำเป็นต้องมีแนวทางในการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เพื่อให้เด็กที่มีความบกพร่องได้รับการพัฒนาฟื้นฟูที่เหมาะสม โดยศูนย์การศึกษาพิเศษในแต่ละจังหวัดจะมีหน่วยบริการ เพื่อให้เด็กพิการในแต่ละพื้นที่ได้รับการพัฒนาและรับบริการทางการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งต้องมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงโลกในปัจจุบันที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และยังสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานที่เข้มแข็งแรงมีความรู้ โดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้พิการและด้อยโอกาสทุกคนให้เท่าเทียมกันทั้งในเมืองและชนบท ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กพิการ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีความยากลำบากกว่าเด็กปกติโดยทั่วไป

จากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ช่วยในการดำเนินงานเป็นไปอย่างเต็มความสามารถเพื่อสร้างคุณภาพการศึกษา การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในศูนย์การศึกษาพิเศษ ก็เป็นอีกบริบทหนึ่งที่น่าสนใจที่จะทำการศึกษา เพื่อนำเสนอผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สามารถพัฒนางานหรือองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า มีคุณภาพ และทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร
2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคามเป็นอย่างไร

การทบทวนวรรณกรรม

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551: 4) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดย

กระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

ถวิล เกษสุพรรณ (2552: 2) ได้ให้ความหมายกระบวนการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรการบริหาร เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นารี (2553: 1) ได้ให้ความหมายการบริหารเป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนการจัดการหมายถึง เทคนิควิธีการเฉพาะซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผนการจัดการองค์การ การควบคุม มีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วคำว่า การจัดการมักจะใช้ในวงการธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตามคำว่าจัดการ (Management) กับคำว่า การบริหาร (Administration) มักจะใช้แทนกันได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 23) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล อาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครู หรือบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ เป็นคนดีที่สมบูรณ์

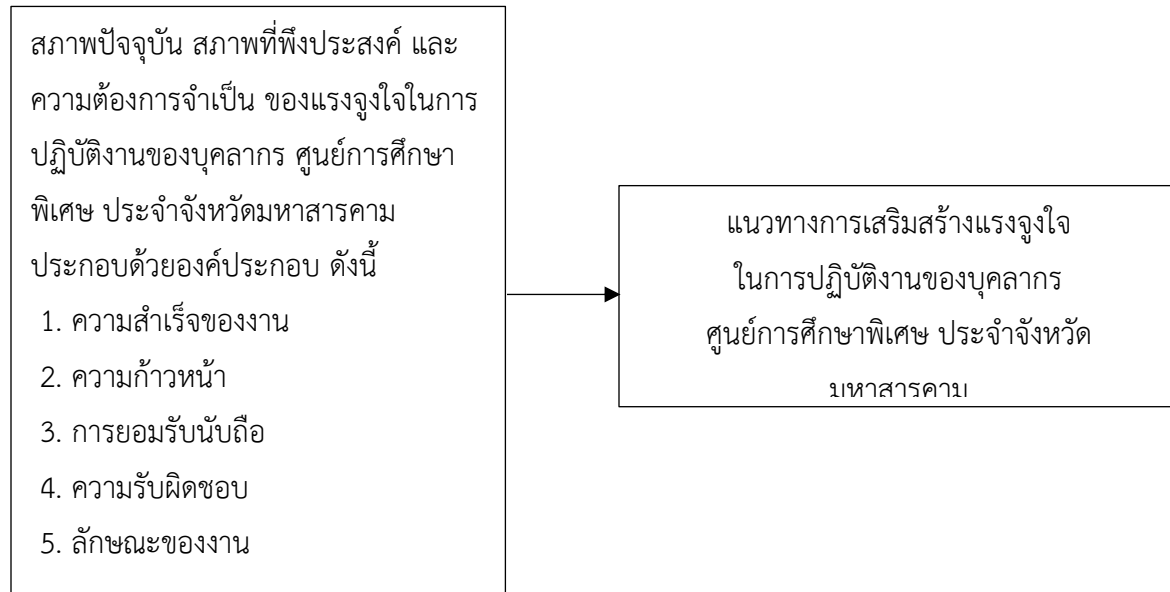
ณัฐวุฒิ ประเสริฐศรี (2556: 11) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึงการจัดการกระบวนการบริหารงานและการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนที่ดีมีคุณภาพ โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบและใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่งดี และมีความสุข

จรัญ แก้วเอียน (2557: 2) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึงศิลปะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จ ตรงตามจุดหมายขององค์การ หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์นำทรัพยากรการบริหาร มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557: 4) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และพี่เลี้ยงเด็ก จำนวน 90 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรียนผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม ไปยังบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ตามระยะเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน รวมทั้งส่งแบบสอบถามอีกครั้งในกรณีที่แบบสอบถามสูญหาย หรือยังไม่ได้รับคืน โดยขยายเวลาอีก 15 วัน

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยนำคำถามตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแปลผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่า PNI (Modified) จากมากไปหาน้อยและนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับรางวัล มีผลงานดีเด่น ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คนประกอบด้วย 1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 คน 2. ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน 3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน 4. ครูในสถานศึกษา จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม ที่พัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่า PNI (Modified) จากมากไปหาน้อย มาจัดทำข้อคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมรายด้าน

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	σ	μ	แปลผล	σ	μ	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	4.09	0.66	มาก	4.77	0.50	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้า	3.27	0.74	ปานกลาง	4.76	0.45	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.02	0.72	มาก	4.72	0.53	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.16	0.72	มาก	4.76	0.51	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน	3.98	0.65	มาก	4.77	0.46	มากที่สุด
รวม	3.90	0.69	มาก	4.76	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมรายด้าน พบว่า

สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก $\mu = 3.90$, $\sigma = 0.69$ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดระหว่าง 3.27-4.16 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\mu = 4.16$, $\sigma = 0.72$ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.66$) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.72$) ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.65$) และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\mu = 3.27$, $\sigma = 0.74$ ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม จากการวิจัยในระยะที่ 1 โดยนำความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มาเป็นข้อมูลและรายละเอียดการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม โดยได้เลือกประเด็นที่มีความเหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการสร้างคำถามสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านความก้าวหน้า
3. ด้านการยอมรับนับถือ

4. ด้านความรับผิดชอบ

5. ด้านลักษณะของงาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อดทน ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ เสียสละ ตรงต่อเวลา เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารมีการวางแผนงานและปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารในเรื่องขององค์ความรู้ ความสามารถ และได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนชุมชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน งานที่ครูและบุคลากรได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มความชำนาญ ครูและบุคลากรมีความภูมิใจในอาชีพและมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานัส รุ่งวิทย์พันธ์ (2565: 99-101) ได้ทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ตระหนักถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงาน ได้ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้ครูมีกำลังใจที่ดี เมื่อกำลังใจดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการสร้างแรงจูงใจเกิดจากการที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรง ความรู้ความสามารถของครู เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัดย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบ สามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารได้มีระบบการนิเทศ ติดตามงานอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ครูที่ถูกต้องและเหมาะสม ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรศ เจริญกุล (2563: 62-69) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ความสามัคคี คือ พลังที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างถ้าเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ อีกทั้งยังเป็นการทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560: 105-116) ได้ทำการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครู มีความแนวคิดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทราบสภาวะแวดล้อมต่างๆ ภายในโรงเรียน จึงให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานงานครู ซึ่งได้แก้ไขปรับปรุงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคลากรให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนัย (2560: 92-97) ที่ได้การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้วสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของ

งานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ และด้านยอมรับนับถือ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงพิงค์ แสงอาจ (2556: 99-101) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพิบูลย์ประชาสรรค์ ผลการศึกษาพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ และความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทุ่มเท และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่เสร็จตามกำหนดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนิเทศ แนะนำ จากหัวหน้าหน่วยงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากร ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระเพื่อการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพรธ อนุเวช (2564: 194-195) ทำการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงความ ต้องการจำเป็นอย่างยิ่งนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล ความก้าวหน้าในหน้าที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอม่วงสามสิบ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวม ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ลักษณะของงาน และความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ทั้งการตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีลักษณะงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการสร้างช่องทางทางการสื่อสาร ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ข้าราชการครูสามารถทำงานให้องค์กรให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561: 89-90) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่าการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ความสำเร็จของการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับ การได้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี สนพลาย (2564: 241-250) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสำเร็จของงาน เป็นด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุด รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศรัญญา น้อยพิมาย (2562: 103) ศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาทักษะบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการจัดเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความคิดรวบยอด ทักษะด้านการสอน และเทคนิควิธีการ โดยผู้บริหารมีการนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถโน้มน้าวให้ให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และได้โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม สามารถนำไปใช้ตามความเหมาะสมในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาและนำแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ไปพิจารณาวิธีการที่เหมาะสมและปรับใช้องค์กรต่อไปได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยการกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ ด้วยการจัดอบรม สัมมนาทั้งในหน่วยงานตนเอง ภายนอกหน่วยงาน

3) ผู้บริหารควรเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น

4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ควรศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมิติอื่น ๆ ที่อยู่ในสภาวะปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จรุณี แก้วเอื้อ: (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับ*

ผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา*.

กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ณัฐวุฒิ ประเสริฐศรี. (2556). การนำเสนอแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลเขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). นวัตกรรมบริหาร. เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรุป ดีไซน์.
- นิตยา โคตรศรีเมือง. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการแนวคิดทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนตรี.
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2552). นโยบายสาธารณะไทย: กำเนิด พัฒนาการ และสถานภาพของศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัท จุฑาทอง จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). ประวัติความเป็นมา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญชลี สนพลาย. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. ใน การประชุมวิชาการระดับนานาชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ. 2564 (หน้า 241-250).
- อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่, 14(2), 99-101.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.