Guideline For The Strengthening Of Work Motivation Of Teachers In Network For Enhancing Of Education Management Of Regional Special Education Center 9 Special Education Bureau

Raviwan Kongsorn[1] & Kritkanok Duangchatom[2]

Received	Reviewed	Revised	Accepted
21/07/2022	27/07/2022	28/07/2022	02/08/2022

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current state and the reliance on teacher performance motivation and 2) to study the guidelines for developing teacher performance motivation. The research was divided into 2 phases. The first phase studied the current state and the reliance on teacher performance motivation. The sample group was educational School administrators ,teachers Education Management Of Regional Special Education Center 9 Special Education Bureau personnel 196 people research tools as a questionnaire with a consistency index of 0.80 - 1.00, with a confidence of 1.00, and a power of classification between 0.36 – 0.81. The second phase is to study the development guidelines for enhancing the teacher's motivation in the performance of work. The tool used was an interview with 7 qualified persons. Data were analyzed by content analysis.

The results of the research were as follows: 1) The level of motivation in teacher performance overall and in each aspect at the highest level in the following order on the advancement in the job position , The nature of the work performed , Responsibility , The aspect of being respected , and The success at work 2) Guidelines for the development of teacher performance motivation, i.e. the program to develop enhancing teacher motivation, consisting of 1) principles 2) objectives 3) content 4) development activities and 5) measurement and evaluation There are 5 modules: Module 1, The success at work Module 2, to be respected, Module 3, Nature of work performed, Module 4, Responsibility, Module 5, advancement in the job position. The overall program evaluation results were appropriate at the highest level and the probability was at the highest level.

Keywords. : guideline, Motivation Enrichment.

[1] Rajabhat Maha Sarakham university, Email- impossibleanny@gmail.com

[2] Rajabhat Maha Sarakham university, Email- impossibleanny@gmail.com

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

รวิวรรณ กองสอน[3] และกฤษกนก ดวงชาทม[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาแนวการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึ่งประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.81 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนาและ 5) การวัดและประเมินผล มี 5 โมดูล คือ ได้แก่ โมดูล 1 ด้านความสำเร็จในงาน 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4 ด้านความรับผิดชอบ
5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความ เป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการเสริมสร้าง , แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

[3] มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Email- impossibleanny@gmail.com

[4] มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Email- impossibleanny@gmail.com

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เทคโนโลยีการสื่อสารและวิทยาการต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อองค์การและมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนในองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ดังนั้นผู้บริหารในองค์การต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอันดับหนึ่งขององค์การ ทั้งองค์การในภาครัฐและภาคเอกชนต่างเห็นพ้องต้องกันว่าบุคลากรคือปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์การ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ (Masena, C., 2015 : 1) การพัฒนาบุคคลในองค์การทางการศึกษาการเช่นกัน จำเป็นต้องได้รับการ“เพาะบ่ม” ด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรทุกคนจึงต้องเรียนรู้ การพัฒนาตนให้มีความทันสมัยในการทำงานอยู่เสมอ ในขณะเดียวกันองค์การก็จะต้องสนับสนุนและให้โอกาสกับทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นแนวโน้มพัฒนาการและการเจริญเติบโตขององค์การอย่างไม่หยุดยั้ง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ในการที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้ ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถสนองต่อทิศทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น ครูเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามทิศทางและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพราะนอกจากครูจะมีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ตามเนื้อหาวิชาแล้ว ครูยังเป็นผู้ปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ประพฤติดี มีความรับผิดชอบ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำรงชีวิต ตลอดจนอบรมพัฒนาให้ผู้เรียนให้เป็นผู้มีจิตอาสา เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติและสังคมต่อไป ดังนั้นครูจึงเป็นผู้กำหนดทิศทางของสังคมที่แท้จริง หากครูมีขวัญกำลังใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสถานภาพทางสังคมที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มและเต็มกำลังความสามารถ

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จัก

ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (Sereerat, S., 2007)

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัวเกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Anannavee, P., 2008 อ้างถึงใน Mongkolvanich, C., 2012 : 215) ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ
5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีภารกิจบทบาทหน้าที่หลักของหน่วยงาน คือ จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและการบำบัดฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมทางการศึกษาให้แก่เด็กพิการทุกประเภท ให้เข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนเป็นแหล่งพัฒนาฝึกอบรมให้แก่ผู้ดูแลเด็กพิการหรือบุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนทางการศึกษา จากบทบาทที่กล่าวมาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ต้องมีการจัดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพเต็มตามศักยภาพของตนเองนั้น ต้องอาศัยกระบวนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้นๆด้วย ซึ่งครูต้องปรับทัศนคติ ปรับวิธีคิด ปรับวิธีสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่เนื่องด้วยระบบการทำงานของครูและบุคลากรไม่ได้ทำงานด้านการสอนเพียงอย่างเดียว ต้องรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากการสอนมากขึ้น เช่น ครูต้องทำเอกสารต่างๆที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานสอน ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียน ครูต้องเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองในทุกๆปี ต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพสูงตามสภาวะเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดปัญหาหลายอย่างตามมา ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงตามความถนัดของครู ขาดการประสานงานที่ดี รวมทั้งปัญหาจากการให้ความร่วมมือของเพื่อน

ร่วมงานในองค์กร จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ท้อถอย หมดกำลังใจ เฉื่อยชาในการทำงานทำให้งานขาดประสิทธิภาพในที่สุด

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและหาแนวการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือในการทำงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและนำไปสู่ความเป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาและหาแนวการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ระยะ ได้แก่

1. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 9 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 398 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 9 ศูนย์ โดยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610 อ้างถึงใน Srisa-ard, B., 2017 : 44) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (sample Random Sampling)

2) เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะที่ 1 กรกฎาคม - กันยายน พ.ศ. 2564

4) สถานที่ ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

2. ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

1.1) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างแรงจูงใจ จำนวน 1คน

1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน

1.3) ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่ได้รับที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน

2) เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.1) ความสำเร็จในการทำงาน

2.2) การได้รับการยอมรับนับถือ

2.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.4) ความรับผิดชอบ

2.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะที่ 2 กันยายน – พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

4) สถานที่ ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 ระดับของแรงจูงใจที่มีต่อของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้าน	ความคิดเห็นรวมรายด้าน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	เรียงลำดับค่า PNI
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.55	0.82	มาก	4.46	.68	มากที่สุด	0.25	5
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.29	0.89	ปานกลาง	4.27	0.71	มาก	0.29	4
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.13	0.75	ปานกลาง	4.34	0.75	มาก	0.38	2
4	ความรับผิดชอบ	3.29	1.11	ปานกลาง	4.39	0.72	มาก	0.33	3
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.98	1.07	ปานกลาง	4.37	0.86	มาก	0.46	1

รวมรายด้าน	3.24	0.95	ปานกลาง	4.36	0.73	มาก	0.34

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน(PNI = 0.46) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (PNI = 0.38) ด้านความรับผิดชอบ(PNI = 0.33) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (PNI =0.29) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (PNI = 0.25)

การวิเคราะหแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ไดดังนี้

1) ดานความเจริญกาวหน้าในตำแหนงหนาที่ โดยรวมอยูในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปนรายดาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ไดแก ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของทำให้มีประสบการณ์ในงานส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และท่านมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีคานอยที่สุด

2) ดานลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยูในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปนรายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ไดแก่ หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจนรองลงมา คืองานที่ท่านทำมีความท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีคานอยที่สุด

3) ดานความรับผิดชอบ โดยรวมอยูในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปนรายดาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ไดแก งานที่ท่านทำไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิดจากหัวหน้า รองลงมาคือท่านมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีคานอยที่สุด

4) ดานการยอมรับนับถือ โดยรวมอยูในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปนรายดาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ไดแก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านและผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ มีคานอยที่สุด

5) ดานความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยูในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปนรายดานพบวา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ มีคานอยที่สุด

2. โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 1) หลักการ2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านความสำเร็จในงาน Module 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ Module 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ Module 4 ด้านความรับผิดชอบ Module 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยูในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแนวการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเปนเพราะวาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเปนแรงกระตุ้นให้ครูนั้นแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อยางมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานด้านการสอนและงานพิเศษให้ครูได้ตรงกับความรู้ความสามารถครูจึงให้ความรวมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนดวยความเต็มใจ ครูมีความมุงมั่น กระตือรือรน และรับผิดชอบตองานที่ไดรับมอบหมายอยางเต็มความสามารถ จนเสร็จสิ้นภารกิจ ทันตามเวลาที่กำหนดและสงผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ดังที่ Phannasee, P. (2012) กลาวโดยสรุปวา แรงจูงใจเปนสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะตองเอาใจใสอยูเสมอ การใชกำลังบังคับอาจจะทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำไม่ใชวิธีแกปญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแตอย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติ เปนสิ่งที่ผู้บริหารจะตองสนใจศึกษาถึงปจจัยในอันที่จะกอให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยูเสมอ และจะต้องเปรียบเทียบถึงสถานการณของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกเทคนิคการจูงใจได้ถูกตอง และเกิดประโยชนสูงสุด ในการหลอหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเปาหมายที่กำหนดไวเชนเดียวกับ Sornnork, S. (2016) ได้กลาววา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานวา เปนกระบวนการในการทำงานของบุคลากรในองคกร

ซึ่งอาจเปนแรงผลักดันใหคนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเปาหมายของพฤติกรรมนั้นดวย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใชความพยายามในการกระทำเพื่อไปสูเปาหมายโดยไมลดละ แตคนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไมแสดงพฤติกรรมหรือไมก็ลมเลิกการกระทำกอนบรรลุเปาหมายผูบริหารองคกรตองสามารถเขาใจความตองการของบุคลากรในองคกร และผสมผสานความตองการนั้นใหเขากับจุดมุงหมายขององคกร เพื่อเปนการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นเกิดความเต็มใจที่จะนำความรูความสามารถของตนเองที่มีอยูมาสรางประโยชนใหกับองคกร ทำใหองคกรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเปาหมายและวัตถุประสงคที่ตั้งไว ซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของ Panyapruek, P. (2013) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายดานอยูในระดับมากเมื่อพิจารณารายดาน โดยเรียงอันดับจากมากไปนอย 3 อันดับแรก ไดดังนี้ ดานความรูสึกรับผิดชอบดานความสัมพันธในหนวยงาน และดานความรูสึกมั่นคงปลอดภัย สอดคลองกับงานวิจัยของ Ja Than Tha Rang, R. (2013) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุมนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบวา ครูมีแรงจูงใจอยูในระดับมาก 2 ดาน คือ ความรับผิดชอบและความสำเร็จในหนาที่การงาน และอยูในระดับปานกลาง 3 ดานคือ ความพึงพอใจในลักษณะของงาน การไดรับความยอมรับนับถือ และความกาวหนาในตำแหนงหนาที่สอดคลองกับงานวิจัย Thongyiam, W. (2016 : 60) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุมศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบวาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายดานอยูในระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เปนรายดาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ดานความเจริญกาวหน้าในตำแหนงหนาที่ โดยรวมสภาพปัจจุบันอยูในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปนรายดาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของทำให้มีประสบการณ์ในงานส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และท่านมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีคานอยที่สุด ผลการวิจัยเปนเชนนี้ อาจเป็นเพราะวา ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูได้แสดงศักยภาพในตัวบุคคลออกมา โดยใช้ความรูความสามารถที่ครูมี พัฒนาตนเองพัฒนางานในวิชาชีพอยางเต็มความรูความสามารถ และสนับสนุนให้ครูเข้ารวมการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน นำความรูความสามารถจากการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานมาพัฒนาตนเองอยางสม่ำเสมอ สงผลให้ประสบความสำเร็จและเกิดความเจริญกาวหน้าในหน้าที่การงาน ดังที่

Herzberg (1968) ไดใหความเห็นวา ความกาวหนาในตำแหนงการงานจะเปนองคประกอบสำคัญที่กระตุนใหบุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความประสบผลสำเร็จในหนาที่การงาน ซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของ Raso, C. (2012) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค ดานความเจริญกาวหนาในตำแหนงหนาที่โดยรวมอยูในระดับมาก สอดคลองกับงานวิจัยของ Sornnork, S. (2016) ไดศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย เขต 3 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย เขต 3 ดานความเจริญกาวหนาในตำแหนงหนาที่ โดยรวมอยูในระดับมาก สอดคลองกับงานวิจัยของ Yodmalee, K. (2015) ไดศึกษาความสัมพันธระหวางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบวาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดานความเจริญกาวหนาในตำแหนงหนาที่โดยรวมอยูในระดับมาก สอดคลองกับงานวิจัยของ Thongyiam, W. (2016) ไดศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุมศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุมศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดานความเจริญกาวหนาในตำแหนงหนาที่ โดยรวมอยูในระดับมากสอดคลองกับงานวิจัยของ Bamrungsri, R. (2015) ไดศึกษาการใชอำนาจของผูบริหารสถานศึกษาที่สงผลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผูสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผูสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ดานความเจริญกาวหนาในตำแหนงหนาที่ โดยรวมอยูในระดับมาก

1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปนรายดาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจนรองลงมา คืองานที่ท่านทำมีความท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีค่าน้อยที่สุด ผลการวิจัยเปนเชนนี้ อาจเปนเพราะวาผูบริหารไดสงเสริมใหบุคลากรรวมมือรวมใจกันในการปฏิบัติงาน ทำใหผูรวมงานมีน้ำใจรวมทุกขรวมสุขมีความสามัคคีและชวยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อผูบริหารมอบหมายงานที่ตรงกับความรูความสามารถและความถนัดของบุคคล ทำใหครูไดใชความคิดริเริ่มสรางสรรคในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานใหมีคุณภาพ อีกทั้ง ผูบริหารดำเนินงานโดยมีคำสั่งที่ชวยใหปฏิบัติงานไดสะดวก สนับสนุนระบบการสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียน จึงทำใหครูเกิดความพึงพอใจและมีความสุขกับงานสงผลใหงานสำเร็จตาม

วัตถุประสงคที่ตั้งไว ดังที่ Ja Than Tha Rang, R. (2013) ไดกลาววา ความพึงพอใจในลักษณะงาน เปนความรูสึกพอใจในภาระหนาที่และเอาใจใส ขยัน เสียสละ มีความรับผิดชอบมีความสามัคคี และสบายใจในการปฏิบัติงานรวมกับผูรวมงานไดดี ซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของ Raso, C. (2012) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค ดานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยูในระดับมาก สอดคลองกับงานวิจัยของ Butwara, S. (2013) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยูในระดับมาก สอดคลองกับงานวิจัยของ Thongyiam, W. (2015) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุมศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุมศรีเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดานลักษณะของงานโดยรวมอยูในระดับมาก สอดคลองกับงานวิจัยของ Soisorn, S. (2015) ไดศึกษาการบริหารจัดการที่ดีของผูบริหารสถานศึกษาที่สงผลตอแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบานบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบานบึงจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดานลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยูในระดับมาก

1.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมสภาพปัจจุบันอยูในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปนรายดาน พบว่า เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ไดแก งานที่ท่านทำไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิดจากหัวหน้า รองลงมาคือท่านมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีคานอยที่สุด ผลการวิจัยเปนเชนนี้ อาจเปนเพราะวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานดานความรับผิดชอบเปนคุณลักษณะในตัวบุคคล เมื่อผูบริหารมอบหมายงานใหครูไดตรงกับความรูความสามารถ ครูจึงใหความรวมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนดวยความเต็มใจครูมีความมุงมั่น กระตือรือรน และรับผิดชอบตองานที่ไดรับมอบหมายอยางเต็มความสามารถปฏิบัติงานดวยใจรัก ดวยความสุจริต เสียสละ ทุมเทแรงกายแรงใจ เมื่อครูพบปญหาและอุปสรรคในการทำงานครูจะพยายามแกไขปญหาโดยไมทิ้งงาน อีกทั้งการไดรับความไววางใจใหรับผิดชอบงานจึงทำใหเกิดความภาคภูมิใจ และใหความรวมมือในการปฏิบัติงานใหบรรลุตามวัตถุประสงคที่วางไวอยางมีคุณภาพและทันตามเวลาที่กำหนด ดังที่ Yodmalee, K. (2015) ไดกลาวไววา ความรับผิดชอบ เปนความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการไดรับผิดชอบงานของบุคลากร ซึ่งการรับมอบหมายงานมาปฏิบัตินั้นบุคลากรจะตองไดรับความไววางใจจากผูบริหารในการรับงานใหม ๆ ที่เปนงานที่สำคัญของโรงเรียนใหประสบความสำเร็จโดยยึดระเบียบขอบังคับ และ

คำสั่งตาง ๆ ของโรงเรียน โดยที่ผูบริหารไมควบคุมมากเกินไป จนขาดอิสระในการปฏิบัติงาน มีอำนาจในการตัดสินดำเนินงานที่รับผิดชอบไดอยางเต็มที่โดยปราศจากการรบกวนจากผูอื่นหรือผูบริหาร ทำให้มีความสุขในการทำงาน เชนเดียวกับ Bamrungsri, R. (2015) ไดกลาวถึง ความรับผิดชอบวา การได้รับมอบหมายใหรับผิดชอบงานที่ทำจนสุดความสามารถ สำเร็จลุลวงไปได ซึ่งงานที่รับผิดชอบนั้นตรงกับความรูความสามารถ และมีอำนาจในการรับผิดชอบไดอยางดี ไมมีการตรวจสอบหรือควบคุมอยางใกลชิด มีโอกาสหรืออิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อยางเต็มที่ ซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของ Panyapruek, P. (2013) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครศรีอยุธยา ดานความรูสึกรับผิดชอบ อยูในระดับมากสอดคลองกับผลการศึกษาของ Butwara, S. (2556) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ดานความรับผิดชอบ อยูในระดับมาก สอดคลองกับงานวิจัยของ Thongyiam, W. (2015) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุมศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุมศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดานความรับผิดชอบ โดยรวมอยูในระดับมาก

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมสภาพปัจจุบันอยูในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์อยู่นะดับมาก เมื่อพิจารณาเปนรายดาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านและผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำอยู่เสมอ มีคานอยที่สุด ผลการวิจัยเปนเชนนี้ อาจเปนเพราะวาผูบริหารไววางใจและเชื่อมั่นในตัวครู ให้ครูปฏิบัติงานตาง ๆ อยางเต็มความรูความสามารถ จนเปนที่ยอมรับของผูปกครอง นักเรียน และชุมชน ทำให้ครูรูสึกวาเปนสวนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งการเปนที่ยอมรับของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สงผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ และเปนไปอยางมีประสิทธิภาพ ดังที่ Raso, C. (2012) ไดกลาวถึง การยอมรับนับถือ วาเปนการที่บุคลากรไดรับการยกยอง ชมเชย ความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวของในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับวา เปนบุคคลที่มีความสำคัญตอความสำเร็จขององคการ สอดคลองกับงานวิจัยของ Sornnork, S. (2016) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย เขต 3 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย เขต 3 ดาน

การยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bamrungsri, R. (2015 : 95 - 98) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก Thongyiam, W. (2015) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ มีค่าน้อยที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดจากการที่ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจ เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อๆ ไป ดังที่ Vroom (1970) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความ ต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆ ได้หลาย อย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้ จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกได้ นั้นคือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ Yodmalee, K. (2015) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับความสำเร็จในการทำงานและประสบความสำเร็จในงานนั้น โดยใช้ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และรู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นและเมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ ปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ บุคคลจะเกิดแรงจูงใจภายในเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง อยากทำงานที่แสดงว่าตนมีความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Raso, C. (2012) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากสอดคลองกับงานวิจัยของ Ja Than Tha Rang, R. (2013) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุมนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุมนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาระยอง เขต 1 ดานความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยูในระดับมาก สอดคลองกับงานวิจัยของ Thongyiam, W. (2015) ไดศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุมศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบวา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุมศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดานความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยูในระดับมาก

2) จากผลการวิเคราะห์แนวการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า

2.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารจะต้องให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งให้โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chalermpong, N. (2010) กล่าวว่าการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้รับความยุติ ธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ ผู้บริหารจะต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ความชัดเจนของโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรทำงานได้รับมอบหมาย มีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chalermpong, N. (2010) กล่าวว่า งานที่บุคคลปฏิบัติประจำทำให้เกิดความรู้สึก มีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา มีความสุขในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2.3 ด้านความรับผิดชอบ ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ งานที่ทำไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิดจากหัวหน้า สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนรวมงาน โดยที่บุคลากรนั้นมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Panyapruek, P. (2013) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ

เสียสละ และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความสำเร็จ เชน ครูในโรงเรียนพรอมที่จะปฏิบัติตามภาระหนาที่ที่ไดรับหมอบหมายดวยความตั้งใจ เสียสละ และมุงมั่นเพื่อใหเกิดความสำเร็จ

2.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ ได้รับการเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ทำให้เกิดความภูมิใจ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน ภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sornnork, S. (2016) ไดกลาววา ในการปฏิบัติงานบุคลากรตางมีความตองการเปนแรงจูงใจ โดยเฉพาะดานการยอมรับนับถือเปนอีกดานหนึ่งที่เปนแรงบันดาลใจของบุคลากร อันเปนที่ยอมรับนับถือ ไมวาจากผูบังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหนวยงาน รวมทั้งการยกยองชมเชย แสดงความยินดีการใหกำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดแสดงใหเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ สรุปไดวา การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูไดรับการยกย่องชมเชย ไดรับกำลังใจจากผูบังคับบัญชา และเพื่อนรวมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและไดรับการยอมรับวา เปนบุคลากรที่มีความสำคัญตอความสำเร็จของโรงเรียน

2.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ประเด็นที่ควรพัฒนา คือ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจเนื่องจาการจัดกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมาปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bamrungsri, R. (2015) ไดกลาววา ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานไดเสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอยางดี เปนความสามารถในการแกปญหาตางๆ การรูจักปองกันปญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงรูเกิดความรูสึกภาคภูมิใจ และปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

3. โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านความสำเร็จในงาน Module 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ Module 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ Module 4 ด้านความรับผิดชอบ Module 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และ 4.77 ตามลำดับจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรม คือ การพัฒนาที่มีรูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผน เป็นระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบ

มาโดย มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการพัฒนา เพื่อให้นำไปใช้ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิด Khakklueng, C. (2014 : 120) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yodsala, S. (2013 : 11) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรอกรมไว้ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

Reference

Anannavee, P. (2008). *Principles, concepts, theories in educational administration.* Chonburi : Montri.

Bamrungsri, R. (2015). The use of school administrators' power affecting teacher performance motivation. Chumphon Primary Educational Service Area Office 2. Master of Education Thesis. Surat Thani Rajabhat University

Butwara, S. (2013). *Motivation for performance of secondary school teachers in Chonburi Province under the Office of Secondary Educational Service Area 18*. Chonburi : Burapha University.

Chalermpong, N. (2010). *Educational Professional Ethics of School Administrators and Teachers Under the Chonburi Provincial Administrative Organization.* Chonburi : Burapha University.

Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: World.

Herzberg, F.B.S. (1975). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: Johns Wiley &Sohns

Ja Than Tha Rang, R. (2013). *Motivation for the performance of school teachers expanding opportunities Nikhom Phatthana Group Under the Office of Primary Educational Service Area Region 1, Rayong Province*. Chonburi : Burapha University.

Khakklueng, C. (2014). *The Development of a Service-Oriented Leadership Enhancement Program for Basic Education Administrators.* Mahasarakham : Mahasarakham University.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Masena, C. (2016). Human Resource Development in Education in the Next Decade. *Bua Bundit Educational Administration Journal,* 16(1), 9-16.

Mongkolvanich, C. (2012). Organizational management and educational personnel. Bangkok : Taweeprint.

Panyapruek, P. (2013). *Performance Motivation of Secondary School Teachers in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.* Chonburi : Burapha University.

Phannasee, P. (2012). *Motivation for Teachers' Performance in Khok Sung District. Under the Sa Kaeo Educational Service Area Office, Region 2*. Chonburi: Burapha University.

Raso, C. (2012). *Motivation for the performance of personnel. Nakhon Sawan Rajabhat University.* Bangkok : Srinakharinwirot University.

Sereerat, S. (2007). Consumer behavior. *Bangkok : Publishing House, Thira Film and Saitek Co., Ltd.*

Soisorn, S. (2015). Roles of School Administrators Affecting Teachers' Work Motivation in Ban Bueng District. Chonburi Province Under the Office of Secondary Education Service Area 18. Master's Degree Thesis, Educational Administration, Burapha University.

Sornnork, S. (2016). *School teachers' performance motivation expands educational opportunities. Under the Office of Buriram Primary Educational Service Area, Region 3*. Buriram : Buriram Rajabhat University.

Srisa-ard, B. (2017). *Preliminary research.* (10^{th}ed). Bangkok: Suweeriyasan.

Thongyiam, W. (2015). *A Study of Motivation for Performance of Teachers in Sri Muang Group. Under the jurisdiction of Rayong Primary Educational Service Area Office 1. Chonburi : Burapha University.*

Thongyiam, W. (2016). *Motivation for the performance of teachers of the Sri Muang group under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1*. Chonburi : Burapha University.

Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. York: John Willey & son.

Yodmalee, K. (2015). *The relationship between teacher performance motivation and school effectiveness under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1*. Chonburi : Burapha University.

Yodsala, S. (2013). *Visionary Leadership Development of Elementary School Administrators. Under the Office of the Basic Education Commission.* Mahasarakham : Mahasarakham University.