



การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ "เบญจมิตรวิชาการ" ครั้งที่ 10

The 10thBENJAMITRA Network National and International Conference

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

นพเมศ สมภารจันทร์

นักศึกษาศรีอยุธยาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพาร์อีสเตอร์น, Noppamet.spj@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน จาก 4 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2562 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบนั้บทการสัมภาษณ์และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่เป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ความถี่และร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 9 ด้านพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ทุกด้านเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านการจูงใจอันเกิดจากความคาดหวังของบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าทุกข้อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านความต้องการการยกย่องพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า เกือบทุกข้อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ยกเว้นข้อ 5 การจัดทำป้ายชื่อที่สมฐานะแก่การเป็นครูที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่า ไม่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

บทนำ

การที่จะทำให้บุคลากรสามารถอยู่ในองค์กรได้นั้น สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสมศ นาวิการ (2540, หน้า 25) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเพราะกาที่ผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ โดยแรงจูงใจจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิธี สวมวงศ์วน (2551,หน้า 209) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น ชี้นำ และรักษาคือคงอยู่ จนกระทั่งสนององค์กรบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นหรือการเติมพลังโดยวิธีต่าง ๆ ก็เพื่อเพิ่มพลังหรือแรงขับเคลื่อนเพื่อใ้บุคลากรทำงานหนักขึ้น แต่การกระตุ้นให้ทำงานหนักขึ้นอาจทำได้ทั้งทำให้ผลงานดีขึ้น ยกเว้นความพยายามนั้นกระทำไปเื่อทิศทางให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอด้วยความไม่ย่อห่อ กระทั่งบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ นิตล ฤชโชติ (2556, หน้า 184) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรจนประสบความสำเร็จ องค์กรมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้แก่บุคลากร มีความยึดมั่น มีแรงจูงใจเพื่อใ้บุคลากรสร้างผลงานที่มากขึ้น

แรงจูงใจ จึงถือได้ว่า มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนการทำงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ในการเป็นผู้บริหารนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรม ความต้องการของบุคลากร และวิธีในการจูงใจ เพื่อให้การบริหารงานในองค์กรนั้นบรรลุตามเป้าหมายและยึดถือบนสองความต้องการของบุคลากรด้วย จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจที่วีรวัฒน์ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 112-114) ได้เขียนถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพลังหรือแรงขับเคลื่อนใ้บุคลากรใช้ความพยายามทำงานไม่หนักขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น เมื่อต้องการจูงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควมอบหมายงานที่ท้าทายใ้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานชั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น และ 2) ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ใ้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพการทำงาน เป็นต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะทำให้อัตราคว้มีการประสบความสำเร็จในพรห้ญ กมลวิธัย (2558) ได้กล่าวว่ ความต้องการในการทำงานของมนุษย์ มาจากแรงจูงใจ และสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจได้ ก็คือปัจจัย เมื่อกล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ Herzberg ปัจจัยที่ทำให้เกิดการชอบงาน และ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการไม่ชอบงาน ไม่ได้มาจากการปัจจัยตัวเดียวกัน กล่าวคือ Herzberg ได้แบ่งแยกปัจจัยได้ 2 ชนิด คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เป็นตัวการทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfies) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับลักษณะหรือธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับงานที่เขาทำ ปัจจัยกระตุ้นนี้ไม่ใช่ความรู้สึกของงาน ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จงงงาน การยอมรับว่างานของ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ถ้าสิ่งใดต่อทั้งประกอบเหล่านี้แล้วแต่การตัดสินใจว่าจะป็นผลทำให้เกิดความไม่ชอบงาน และชี้ขาดความรู้สึกไม่ชอบงานด้วย ในทางตรงกันข้าม ความรู้สึกไม่ชอบงานไม่ได้เกิดจากการขาดปัจจัยที่ทำให้เกิดความชอบงาน ปัจจัยอีกตัว คือ ปัจจัยรักษา (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นตัวทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพ แวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน การบัญชาการ นโยบายและการบริหารถ้าเมื่อใดปัจจัยเหล่านี้ลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกไม่ชอบงานขึ้นมา ถ้าปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับปกติ ความรู้สึกไม่ชอบงานจะหายไป แต่ก็ไม่ทำให้เกิดการชอบงานมากขึ้น (เกรตตี อันธัน นารี, 2553, หน้า 121) ซึ่งเห็นได้ว่ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ของบุคคลจะส่งผลถึงทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรหนึ่ง ๆ การรักษาระดับความพึงพอใจและลดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนในสถานศึกษาถือเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะในสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะศึกษาหาปัจจัย เทคนิค วิธีการยู่ยี่ นำมาใช้ในการสร้าง เสริมความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของตนเองอย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารภ เพื่อให้ได้กับการปฏิบัติงานที่ดีมีศักยภาพ ภายใต้ตัวนำเป็นระบบบริหารการ ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถทำได้ตามสมควร โดยไม่ใช่ปัจจัยน้อย จึงถือได้ว่าระบบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล (รางวัล สิทธาช, 2548) ดังนั้นแล้วการมีแรงจูงใจทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จมากขึ้น

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เป็นกรมกลุ่มของสถานศึกษาภายในตำบลเมืองคอง ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแต่ละโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาชาติ ซึ่งในกลุ่มจะประกอบด้วย 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านวังมะม่วง โรงเรียนบ้านเมืองคอง โรงเรียนบ้านหนองบัว และ โรงเรียนช่อน้อยนาเดิม จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน (สมศ.) 2559) พบว่า มีโรงเรียนบ้านหนองบัวซึ่งโรงเรียนเดียวที่ผ่านการประเมินฯ ส่วนโรงเรียนที่เหลืออีก 3 โรงเรียน ไม่ผ่านการประเมินฯ โดยมีจุดควรพัฒนาคือ จากการวางแผนงานบริหารทั่วไปที่ยังขาดความกระชับที่สำคัญ ขาดระบบการประเมินของสถานศึกษาในการประเมินขั้นนำ้อาจารย์ต่าง ๆ และสถานศึกษาไม่ได้ส่งเสริมใ้ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่ สอนหรือวิชาความที่ครูสุภาพกว่ากัน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาขึ้นในระยะเวา 2 ปี แต่จากการสัมภาษณ์บุคลากรจำนวน 3 คน จากโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินฯ คุณภาพ (การเื่อสำรวจบุคคล, วันที่ 20 ตุลาคม 2562) พบว่า สถานศึกษากำลังดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าวจนจบแล้ว แต่ยังไม่มีมีความชัดเจน ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตครูเกิดความขาด เร่งใ้ในการทำงานและขาดโอกาสในการเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้จากการศึกษาของผู้ศึกษาพบว่า ยังไม่เคยมีการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง แต่อย่างไร

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

กลุ่มศึกษา

กลุ่มศึกษาที่ใช้ในการศึกษครั้งนี้ ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน ใน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านเมืองคอง โรงเรียนบ้านวังมะม่วง โรงเรียนบ้านหนองบัว และโรงเรียนช่อน้อยนาเดิม ปีการศึกษา 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
 - ตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
- การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**
- ผู้ศึกษาล้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้
- ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมและงานวิจัยการค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ มลทิพย์ เพ็งจันทร์และเชยชม วัศสารศิริ(2542) มาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ประกอบด้วยคำถามของเนื้อหาแต่ละด้าน จำนวน 40 ข้อ จำแนกออกเป็นรายชื่อดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย	จำนวน 5 ข้อ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	จำนวน 4 ข้อ
3. ความต้องการทางสังคม	จำนวน 5 ข้อ
4. ความต้องการการยกย่อง	จำนวน 5 ข้อ
5. ความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า	จำนวน 4 ข้อ
6. ความต้องการความสำเร็จ	จำนวน 4 ข้อ
7. ความต้องการอำนาจ	จำนวน 4 ข้อ
8. ความต้องการความสัมพันธ์	จำนวน 4 ข้อ
9. การจูงใจเกิดจากความคาดหวังของบุคคล	จำนวน 5 ข้อ

- นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน
- นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยพิจารณาเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป
- นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณาบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อีสเตอร์น ไปให้ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
- ผู้ศึกษาเข้ามาแบบสอบถามไปแจกตัวแทนเอง เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2563โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากครูในโรงเรียนของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน
- ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามคืนเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2563 จำนวนทั้งสิ้น 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ตอนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบกรรรรราย

ตอนที่ 2 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอโดยการบรรยาย

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน จาก 4 โรงเรียนในปีการศึกษา 2562 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบนั้บทการสัมภาษณ์และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ความถี่และร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 9 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าทุกด้านเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ทุกข้อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคองอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาที่พบได้แก่ โรงเรียนขาดที่บริการรักษาพยาบาลมีระยะห่างไกลและใช้เวลามากในการเดินทาง โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ สถานศึกษาควรท้ความตกลงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเจ็บป่วยฉุกเฉินให้เตรียมความพร้อมไว้ 24 ชั่วโมง

ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ทุกข้อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาที่พบได้แก่ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะที่พักในพื้นที่บ้านพักครูรวมไปถึงขณะเดินทางไปกลับระหว่างกรมปฏิบัติงานหน้าที่ที่โรงเรียน โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีการดูแลและเอาใจใส่อย่างทั่วถึงเกี่ยวกับความปลอดภัยจัดทำไว้รอบขอบชิดบริเวณบ้านพักครู มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ และหากมีเรื่องด่วนควรหาเพื่อนเดินทางร่วมกัน

ด้านความต้องการการยกย่อง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ทุกข้อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาวจังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาที่พบได้แก่ โรงเรียนไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับชุมชนโดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ โรงเรียนควรทำกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับชุมชนในบ้างครั้ง

ด้านความต้องการการยกย่อง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า เกือบทุกข้อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้นข้อ 5 การจัดทำป้ายชื่อที่สมฐานะแก่การเป็นครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่าไม่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านนี้พบว่าไม่มีปัญหาและข้อเสนอแนะ

ด้านความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าทุกข้อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาที่พบได้แก่ มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินคุณภาพด้านต่าง ๆ สูงเกินกว่าบริบท โดยข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดทำการประเมินคุณภาพด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ทุกข้อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาที่พบได้แก่ ไม่มีการแบ่งงานที่ชัดเจน ไม่มีคำสั่งมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บังคับบัญชควรจัดคำสั่งที่เอื้ออำนวยชีวิต ถ้าผู้บุคลากรมีความดีดีแล้ว จะให้การทำงานมีประสิทธิภาพซึ่งผลโดยตรงต่อ นักเรียนและโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตาม ทฤษฎีความต้องการของ Maslow,1970 (อ้างถึงใน จันทร์นั สงวนนาม,2551) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครอง เป็นต้น แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953 อ้างใน สมปติ กาญจนกิจ และสมหญิง จันทบุรุษ,2542,หน้า 104-106)ได้เสนอ ปัจจัย 2 ประการที่จะบ่งชี้ความต้องการความสำเร็จอันได้แก่

ความต้องการความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) และสิ่งจูงใจหลบหนีความล้มเหลว (Motive to Avoid Failure) แมคเคลแลนด์มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือความต้องการสัมฤทธิ์ผลซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน มากกว่าแรงจูงใจที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกผลักดัน และชี้แจงสอดคล้องกับผลการศึกษาของโรเจอร์ม เกทสม (2549,หน้า 59-63) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จของกรมสามัญอยู่ระบบการนินเทศงานสาธารณสุขผสมผสานในจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นโดยผลรวมของแรงผลักดันภายในร่างกายของเขาเองและแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมมนุษย์แต่ละคนมีความต้องการความปรารถนาและเป้าหมายที่แตกต่างกัน

ประเด็นที่ 2 ด้านความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาแล้วก็จะมีความแตกต่างจากแรงจูงใจในอีกสี่เสนอแนะข้อคิดเห็น โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรกระตุ้นใ้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบ ยอมรับทั้งความคิดเห็นของบุคคลอื่น และส่งเสริมใ้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

บทสรุป

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบล เมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษามีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจ จึงนำมาอภิปรายผลดังนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ มีผลเฉลี่ยร้อยละ 100 มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 บุคลากรในสถานศึกษาควรมีสภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และข้อ 2 หากมีการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานควรได้รับการรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า สุขภาพของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญที่เอื้ออำนวยชีวิต ถ้าบุคลากรมีสุขภาพที่ดีแล้ว จะให้การทำงานมีประสิทธิภาพซึ่งผลโดยตรงต่อ นักเรียนและโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตาม ทฤษฎีความต้องการของ Maslow,1970 (อ้างถึงใน จันทร์นั สงวนนาม,2551) ที่กล่าวไว้ว่า เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครอง เป็นต้น แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953 อ้างใน สมปติ กาญจนกิจ และสมหญิง จันทบุรุษ,2542,หน้า 104-106)ได้เสนอ ปัจจัย 2 ประการที่จะบ่งชี้ความต้องการความสำเร็จอันได้แก่ สิ่งจูงใจสู่ความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) และสิ่งจูงใจหลบหนีความล้มเหลว (Motive to Avoid Failure) แมคเคลแลนด์มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือความต้องการสัมฤทธิ์ผลซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน มากกว่าแรงจูงใจที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกผลักดัน และชี้แจงสอดคล้องกับผลการศึกษาของโรเจอร์ม เกทสม (2549,หน้า 59-63) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จของกรมสามัญอยู่ระบบการนินเทศงานสาธารณสุขผสมผสานในจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นโดยผลรวมของแรงผลักดันภายในร่างกายของเขาเองและแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมมนุษย์แต่ละคนมีความต้องการความปรารถนาและเป้าหมายที่แตกต่างกัน

ประเด็นที่ 2 ด้านความต้องการแสวงหาความก้าวหน้า พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบล เมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ มีผลเฉลี่ยร้อยละ 100 คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนต้องใช้เวลาทั้งที่เชิงประจักษ์ขี้อ เพื่อเป็นสิ่งยืนยันว่าบุคลากรมีความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งสอดคล้องกับ เติลีย์ชยพัทธ์ ศรีวะรมย์ (2548, หน้า 8) อ้างในวรจกมลภา ซูชิตร์ตนา(2557) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกรวางแผนพัฒนาสม อาชีพว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตัวผู้จ้างและตัวนายจ้างเอง โดยผู้จ้างที่มีกรวางแผนสายอาชีพจะพบว่า ความต้องการเรื่องงานจริงๆ ของตนคืออะไร แล้วทำการพัฒนาไปให้ ถึงจุดหมายนั้น ส่งผลให้เกิดผลงานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงค์ สิทธาสนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางจะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

ประเด็นที่ 3 ด้านความต้องการการยกย่อง พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ มีผลเฉลี่ยร้อยละ 46.67 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากการได้รับการยกย่องในผลงานที่เป็นเชิงประจักษ์ขี้อ ที่อ้างอิงใน วิเชียร วิทยอุดม (2554,153) ความร่วมมือมีรั้วใจของบุคคลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ไปในแนวทางของกลุ่มที่ตนเองสมาชิกอยู่จะทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะพฤติกรรมเป็นแบบประณีประยอม ช่วยเหลือร่วมมือมีความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงาน เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จได้ตามความมุ่งมาดปรารถนาที่ Maslow, 1970 (อ้างถึงใน จันทร์นั สงวนนาม, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการมีระดับถือตนเอง เคารพตนเอง เกิดจากกรมีผลงานในเชิงประจักษ์ขี้อเพราะผลงานเหล่านี้จะเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นถึงความสามารถซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงค์ สิทธาสนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางจะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเ็นอยู่ส่วนตัวมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก