

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบุรี
The Motivation Of Teacher Performance
Special Education Center Phetchaburi

สุราทิพย์ สุจาคำ¹ สมบัติ เดชบำรุง²

Received : April 25, 2025

Revised : May 3, 2025

Accepted : June 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี ประชากรคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ และต่ำสุดคือ ความตั้งใจทางสังคม

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบุรี ดังนี้ 1) มอบโล่หรือเกียรติบัตร ให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น 2) สนับสนุนส่งเสริมให้ครู บุคลากร ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร 3) สำรวจความต้องการในการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานของครู จัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้อุปกรณ์ได้ตรงตามความต้องการ 4) สนับสนุนความรู้ด้านอื่นๆ ให้ทุกตำแหน่งมีความมั่นคงและก้าวหน้าต่อหน้าที่การงาน 5) เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นของทุกคน 6) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน 7) สำรวจความรู้ ความถนัด ประสิทธิภาพการทำงานของครู และมอบหมายงาน ภาระงานให้ตรงกับความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล 8) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างเต็มที่ 9) จัดกิจกรรมสัมมนาศึกษาดูงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The purpose of this research was to study 1) Motivation for work of special education center teachers Phetchaburi Province 2) Guidelines for developing teachers' work motivation Special Education Center Phetchaburi Province, The population were Administrators, teachers and personnel totaling 60 people. The research tools included questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. and content analysis

The research results found that

1. Motivation for the work of teachers at the Phetchaburi Provincial Special Education Center at a high level When considering each item individually, it was found that the aspect with the highest average value was In terms of living together conditions, next was Ideological Benefits and lowest was Social Attractiveness.

2. Guidelines for developing motivation in the work of teachers at the Phetchaburi Provincial Special Education Center as follows: 1) Awarding plaques or certificates. to those who perform outstanding duties. 2) Support and encourage teachers and personnel to pursue higher education to use the knowledge gained to develop themselves and develop the organization. 3) Survey teachers' needs for office equipment. Provide various equipment so that teachers can use the equipment according to their needs. 4) Support knowledge in other areas. Let every position have stability and career advancement. 5) Give everyone an opportunity to express positive opinions. and listen to everyone's opinions 6) Promote teamwork Give everyone in the team an opportunity to express their opinions together. 7) Explore teachers' knowledge, aptitudes, and work experiences. and assign work The workload matches the abilities and potential of each person. 8) Give everyone an opportunity to fully express their opinions on various matters. 9) Organize seminars and study tours.

Keywords : Work motivation of special education center teachers.

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไป ในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถ ของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น อย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ดีตามที่ปรากฏ ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ส่วนภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการจัดการศึกษาของคนพิการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษา ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรสหวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 178 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ 1.โรงเรียนเฉพาะความพิการ 49 โรงเรียน 2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ มี 77 ศูนย์ 3.โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 52 โรงเรียน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้ บทบาทที่ 1 จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น บทบาทที่ 2 พัฒนา และฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ บทบาทที่ 3 จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ บทบาทที่ 4 จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services)

บทบาทที่ 5 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา บทบาทที่ 6 เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ บทบาทที่ 7 จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด บทบาทที่ 8 ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาของการวิจัย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้บริการทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษทั้งในและนอกสถานศึกษา ประสบปัญหาในเรื่องการขยายตัวของข้าราชการครูอยู่เสมอ ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการดำเนินงานโครงการต่างๆ ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปร สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของ บุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง และสภาพการอยู่ร่วมกัน เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ครูได้รับการมอบหมายงานบางงานไม่ถนัด ทำให้บางงานนั้นเกิดความงานล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปร สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา จากสภาพปัญหาดังกล่าว การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของบุคคล ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล การทำงานให้มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร มีความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคีนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงสนใจที่จะศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบายต่างๆ ในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี มีพหุแนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวความคิดของบาร์นาร์ด Chester I. Barnard (1972, p. 142-149) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้ บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ 1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) 2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material

opportunities) 3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพ ที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4. ผลประโยชน์ ทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5. ความดึงดูดใจทางสังคม (associational attractiveness) 6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของ บุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of enlarged participation) 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion)

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 69 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบาร์นาร์ด (Barnard) 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) 2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) 3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4. ผลประโยชน์ ทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5. ความดึงดูดใจทางสังคม (associational attractiveness) 6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของ บุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of enlarged participation) 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion)

4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2566

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อนำผลของการวิจัยนำไปพัฒนางาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อนำแนวทางการพัฒนาไปสังเคราะห์เป็นโครงการ เพื่อนำลงไปสู่แผนพัฒนาสถานศึกษาในปีถัดไป

นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงนิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี เท่านั้น

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้มนุษย์เรียนรู้หรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยสภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่างๆ ได้อย่างดี สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่ง ประกอบไปด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา 4. ผลประโยชน์ ทางอุดมคติ 5. ความดึงดูดใจทางสังคม 6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของ บุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัย แก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ ผู้ดูแล คนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งจัดสื่อ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความ ช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุน การศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวความคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) เป็นทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ 1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) 2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) 3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทาง กายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5. ความดึงดูดใจทางสังคม (associational attractiveness) 6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพ การทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของ บุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (the opportunity of enlarged participation) 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVATION)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล
3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. ความดึงดูดใจทางสังคม
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม ตรงความสามารถของ บุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน

ที่มา : เชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard, The Function of the Executive Massachusetts Harvard University Press, 1972, p.142-149)

ตัวแปรที่ศึกษา

ครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งในแต่ละมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีแรงจูงใจของบาร์นาร์ด (Barnard) ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) หมายถึงเงิน สิ่งของ หรือสภาพทางกาย เป็นสิ่งที่สามารถมอบให้กับบุคคลได้ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน เพื่อชมเชยหรือเป็นรางวัล จากการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน สิ่งจูงใจทางวัตถุที่เป็นเงินนั้นมีความสำคัญในการจูงใจให้คนพยายามสร้างงานเพื่อองค์กร

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาส ได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น สิ่งจูงใจนี้จัดเป็นสิ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สามารถนำไปปรับใช้กับคนได้หลากหลายรูปแบบโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพร่างกายที่เป็นไปตามความคาดหวังของบุคคล ได้แก่ สถานที่ในการทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เครื่องแบบที่ใช้สวมใส่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานและเกิดความร่วมมือที่ดีในหน่วยงานได้

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการ ของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ พอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ การที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความรักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน ความพอใจในการร่วมงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานหรือองค์กรปราศจากแรงจูงใจนี้ จะทำให้คนในองค์กรขาดความร่วมมือกัน และทำให้งานด้อยคุณภาพ

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล (adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน

7. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น มีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันฉันมิตร มีความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือความสามัคคี รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว มีความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งออกแบบในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การปฏิบัติงานตามแนวคิด ของ เซสเตอร์ บาร์นาร์ด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVATION) 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับ โอกาสของบุคคล 3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5) ความตั้งใจ ทางสังคม 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมตรงความสามารถของ บุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง 8) สภาพ การอยู่ร่วมกัน

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (หลังจากได้ผลการวิจัยของแบบสอบถามฉบับที่ 2 ในข้อคำถามที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของแต่ละองค์ประกอบ)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และขอบเขตการวิจัยโดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับ

คุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Rensis Likert ,1961)

โดยมีความหมาย ดังนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับที่ 4	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับที่ 3	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับที่ 2	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับที่ 1	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจเนื้อหาและสำนวนภาษา และนำมาปรับปรุง แก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 5 คำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่ง แต่ละข้อคำถามต้องได้ค่า IOC ตั้งแต่ .66 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อความนั้น ๆ ผ่าน ความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ มีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้จริง

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Lee.Cronbach, 1978:161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.937

ขั้นที่ 7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยใช้แบบสำรวจอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการดังนี้ ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อรวบรวมคะแนน

จัดระเบียบข้อมูล นำมาลงรหัสข้อมูล แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติ เพื่อการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของ เบสท์ (John W.Best.1970:190) ดังนี้

- 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (mean : μ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ)
3. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี
โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	4.11	0.74	มาก	3
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล	4.04	0.75	มาก	4
3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา	3.90	0.59	มาก	7
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ	4.13	0.66	มาก	2
5. ความดึงดูดใจทางสังคม	3.83	0.56	มาก	8
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล	3.94	0.85	มาก	6
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง	3.97	0.73	มาก	5
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน	4.14	0.65	มาก	1
รวม	4.00	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 8 สภาพการอยู่ร่วมกัน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.65$) รองลงมา คือ ด้านที่ 4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.66$) และต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 ความดึงดูดใจทางสังคม ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.56$)

ตารางที่ 2 ตารางสรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี

ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี	ค่าคะแนน
1. มอบโล่หรือเกียรติบัตร ให้กับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น	3
2. สนับสนุนส่งเสริมให้ครู บุคลากร ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร	3
3. สำรวจความต้องการในการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานของครู จัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้อุปกรณ์ได้ตรงตามความต้องการ	3
4. สนับสนุนความรู้ด้านอื่นๆ ให้ทุกตำแหน่งมีความมั่นคงและก้าวหน้าต่อหน้าที่การงาน	3
5. เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	3
6. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน	3
7. สำรวจความรู้ ความถนัด ประสิทธิภาพการทำงานของครู และมอบหมายงาน ภาระงานให้ตรงกับความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล	3
8. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างเต็มที่	3
9. จัดกิจกรรมสัมมนาศึกษาดูงาน	3

จากตารางที่ 2 พบว่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบุรี ดังนี้ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) มอบโล่หรือเกียรติบัตร ให้กับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น 2) สนับสนุนส่งเสริมให้ครู บุคลากร ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร 3) สำรวจความต้องการในการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานของครู จัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้อุปกรณ์ได้ตรงตามความต้องการ 4) สนับสนุนความรู้ด้านอื่นๆ ให้ทุกตำแหน่งมีความมั่นคงและก้าวหน้าต่อหน้าที่การงาน 5) เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นของทุกคน 6) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน 7) สำรวจความรู้ ความถนัด ประสบการณ์การทำงานของครู และมอบหมายงาน ภาระงานให้ตรงกับความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล 8) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างเต็มที่ 9) จัดกิจกรรมสัมมนาศึกษาดูงาน

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน รองลงมาคือ ด้าน ผลประโยชน์ทางอุดมคติ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความตั้งใจต่องานสังคม

2. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี จากประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน มาสังเคราะห์เป็นโครงการ ดังนี้ 1) มอบโล่หรือเกียรติบัตร ให้กับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น 2) สนับสนุนส่งเสริมให้ครู บุคลากร ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร 3) สำรวจความต้องการในการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานของครู จัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้อุปกรณ์ได้ตรงตามความต้องการ 4) สนับสนุนความรู้ด้านอื่นๆ ให้ทุกตำแหน่งมีความมั่นคงและก้าวหน้าต่อหน้าที่การงาน 5) เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นของทุกคน 6) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน 7) สำรวจความรู้ ความถนัด ประสบการณ์การทำงานของครู และมอบหมายงานภาระงานให้ตรงกับความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล 8) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างเต็มที่ 9) จัดกิจกรรมสัมมนาศึกษาดูงาน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากศูนย์การศึกษาพิเศษ มีนโยบายการทำงานให้แก่ครูได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัด

สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง (พรบ.การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ . 2551) ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา รัศมีงาม (2558, น. 59) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, น. 62) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา จันทนป (2561, น. 67) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตด้านที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรนก พรประดิษฐ์ (2562, น. 79) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิศ เจริญกุล (2563, น. 62) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563, น. 115) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี มีแนวทางการพัฒนา พหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี มีพหุแนวทาง เนื่องจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้ให้แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบุรี กล่าวคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครู บุคลากร ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร ควรสนับสนุนความรู้ด้านอื่นๆ ให้ทุกตำแหน่งมีความมั่นคงและก้าวหน้าต่อหน้าที่การงาน ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเชิงบวก และรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ควรสำรวจความรู้ ความถนัด ประสิทธิภาพการทำงานของครู และมอบหมายงาน ภาระงานให้ตรงกับความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการในการใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานของครู จัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้อุปกรณ์ได้ตรงตามความต้องการ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความตั้งใจในที่ประชุม หรือมอบโล่หรือเกียรติบัตร ให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างเต็มที่ และผู้บริหารควรจัดกิจกรรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้

มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร เพื่อลดปัญหาการย้ายเสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจนตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม จัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในศูนย์การศึกษาพิเศษได้มีส่วนร่วม สอดคล้องกับศิริวรรณ อินทสโร (2560,น.106) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกระตุ้นความพยายามในการพัฒนางานด้านการสอน ของครูพัฒนาครูหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆโดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจเสียสละ มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ ความก้าวหน้าด้วยการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น สร้างแนวความคิดการทำงานที่เป็นทีมงาน เปิดโอกาส ให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มศักยภาพ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างวินัย และการรักษาวินัยแก่บุคลากร จัดทำแผนงานเพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานให้พร้อมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สร้างวัฒนธรรมที่ให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และ ชุมชน การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล โดยการใช้หลักคุณธรรม หลักกัลยาณมิตร หลักมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู ด้วยการมีความเอื้ออาทร สร้างความตระหนักให้ครูรู้เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และภูมิใจในศักดิ์ศรีของหน้าที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับกิตติศักดิ์ เชื้อนวนงศ์ (2564,น. 53) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ด้านการรู้จักวางแผน ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถอธิบายความผันแปร ของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ฯ และสอดคล้องกับ อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2564,น.53) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของครูเป็นสำคัญและควรสร้างขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญและความสำเร็จของงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญ กับครูทุกคนอย่างทั่วถึงและด้วยความเสมอภาคโดยไม่เอินเอียง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน จำนวน 9 แนวทาง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาในรูปแบบโครงการที่จะนำไปใช้พัฒนาครู จำนวน 5 โครงการ ดังนี้

1. ควรจัดโครงการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ควรจัดโครงการสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ควรจัดโครงการครูดีศรีศูนย์เพชรบุรี
4. ควรจัดโครงการบริหารทรัพยากรและวัสดุ
5. ควรจัดโครงการพัฒนาอาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งต่อไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบุรี
2. ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบุรี

รายการอ้างอิง

- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**
- กิตติศักดิ์ เชื้อนางค์.(2564). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.**
- ปวีณา รัตมีงาม. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาคนพิการ 2551.** กรุงเทพมหานคร:สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2551.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). **แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทล. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- อรอุมา จันทนป. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระ การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- Best, John W. (1970). **Research in Education.** New York: rentice,Inc.
- Chester I. Barnard, (1972). **The Function of the Executive.** Massachusetts: Harvard University Press
- Cronbach, Lee J. (1971). **Essentials of psychological testing.** 4th ed. New York: Harper & Row Publishers.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management.** New York: McGraw-Hill