

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*

CREATING MOTIVATION FOR THE WORK OF TEACHERS AT THE CENTRAL SPECIAL EDUCATION CENTER UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION

นิรุทธิ์ ไกลถิ่น¹ และสาลิณี มีเจริญ²

Nirutwit Klaithin¹ and Salinee Meecharoen²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹⁻²Saint John's University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: bos.lps13@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครู 136 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน จากนั้นทำการกำหนดสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืนและผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ตอนเป็นแบบตรวจสอบรายการและเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้ t-test F-test และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร ลักษณะของงาน และเงินเดือน สวัสดิการและรางวัล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การวางระบบงานที่ชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานตามความถนัด ลดภาระงานที่ไม่

* Received 9 July 2025; Revised 15 July 2025; Accepted 20 July 2025

เกี่ยวข้องกับการสอน สร้างระบบพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและปลอดภัย สนับสนุนการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ และให้ขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การสร้างแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of work motivation among teachers at central special education centers under the Office of Special Education Administration, 2) compare work motivation among these teachers categorized by gender, position, workplace, and work experience, and 3) explore approaches to enhance work motivation. The study employed a mixed-methods approach, integrating quantitative and qualitative methods. The quantitative sample included 136 teachers, with the sample size determined using Krejcie and Morgan's table, followed by proportional allocation and simple random sampling through a non-replacement lottery method. Qualitative data were gathered from five key informants through purposive selection. Data collection tools consisted of a structured questionnaire, comprising a checklist and a 5-level rating scale, and a structured interview form. Descriptive statistics used included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics involved t-tests, F-tests, and content analysis.

The findings revealed that the overall work motivation of teachers was high. When examined by aspect, ranked from highest to lowest, the results were: career advancement, sense of achievement, interpersonal relationships within the organization, nature of work performed, and salary, welfare, and rewards. Hypothesis testing indicated significant differences in motivation at the 0.05 level based on gender, position, workplace, and work experience. Proposed approaches to enhance teacher motivation included establishing a clear work system, promoting continuous professional development, assigning tasks aligned with teachers' strengths, reducing non-instructional workload, developing career progression systems, fostering a friendly and safe work environment, supporting interdisciplinary teamwork, and providing moral and emotional support.

Keywords: Motivation enhancement, Work performance, Special education centers

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะชีวิตและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของสังคม เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลพัฒนาความคิด ทักษะการใช้ชีวิต และทักษะอาชีพ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ (ธนวัฒน์ โพธิ์ศรี, 2566) นอกจากนี้ มาตรา 52 ยังเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยนโยบายที่ชัดเจน การวางแผนอย่างเป็นระบบ และการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (พรวิทย์ จันทศิริศิริ, 2562)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีเป้าหมายพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ “คน” เป็นทรัพยากรหลักที่ต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการวางแผน การจัดการเรียนการสอน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562) อย่างไรก็ตาม การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560–2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 เน้นการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นธรรมและสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) หากครูขาดแรงจูงใจ อาจส่งผลให้ผลงานขาดคุณภาพและความพึงพอใจในการทำงานลดลง (อรสา เพชรน้อย, 2560)

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เผชิญความท้าทายจากภาระงานที่หลากหลาย นอกเหนือจากการสอน เช่น งานสำนักงาน การค้นหาเด็กพิการ และงานให้คำปรึกษา ซึ่งอาจนำไปสู่ความเหนื่อยล้าและขาดแรงจูงใจ โดยเฉพาะครูที่ไม่ได้จบการศึกษาพิเศษโดยตรง อาจขาดความรู้และความพร้อมในการจัดทำสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง, 2566) การขาดแรงจูงใจยังส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากปัญหาที่กล่าวมา การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น

มีความสุขในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความสามัคคี และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการศึกษาพิเศษ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) เรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567 (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง, 2566) แบ่งเป็นครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ดินแดง จำนวน 116 คน หน่วยบริการ 28 คน โรงพยาบาล 26 คน และโรงเรียนเรียนร่วม/เรียนรวม จำนวน 35 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 205 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ในปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน จากนั้นทำการกำหนดสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 2 ตอน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยจำนวน 5 ท่าน นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยจำนวน 5 ท่าน จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ หัวหน้างานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำนวน 5 คน

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ส่งแบบสอบถามทั้งด้วยตนเองและออนไลน์ (Google Forms) เก็บคืนภายใน 15 วัน ตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนัดสัมภาษณ์หัวหน้างาน 5 คน ที่จบสาขาบริหารการศึกษาระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปและมีประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษอย่างน้อย 7 ปี บันทึกและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติบรรยายใช้ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษาด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 (มากที่สุด), 3.51-4.50 (มาก), 2.51-3.50 (ปานกลาง), 1.51-2.50 (น้อย) และ 1.00-1.50 (น้อยที่สุด)

4.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ ใช้ T-test (2 กลุ่ม) และ F-test (มากกว่า 2 กลุ่ม) พร้อมเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's เมื่อพบความแตกต่าง

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	47	35.60
หญิง	89	64.40
รวม	136	100.00

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	82	60.30
พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง	54	39.70
รวม	136	100.00
สถานที่ปฏิบัติงาน		
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง	77	56.60
ครูที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการ โรงพยาบาล และโรงเรียนเรียนร่วม/เรียนรวม	59	43.40
รวม	136	100.00
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 3 ปี	46	33.80
3 ปี – 6 ปี	53	39.00
7 ปี ขึ้นไป	37	27.20
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีตำแหน่งข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 3 ปี - 6 ปี มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ ที่
1.	ด้านความสำเร็จในงาน	4.47	0.45	มาก	2
2.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.41	0.50	มาก	4
3.	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.51	0.46	มากที่สุด	1
4.	ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.42	0.48	มาก	3
5.	ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล	4.38	0.51	มาก	5
รวม		4.44	0.42	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.44$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.51$, S.D. = 0.46) อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ T-test และ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ครูที่มีเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในองค์กร และเงินเดือน สวัสดิการ การให้รางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับสมมติฐานทุกด้าน

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จากการสัมภาษณ์ได้สังเคราะห์ข้อมูลออกมาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีทั้งหมด 5 ด้านดังต่อไปนี้ 1) ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรวางระบบงานชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ชมเชยผลงาน

อย่างจริงจัง ช่วยให้ครูเห็นความสำเร็จและมีแรงจูงใจ 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ออกแบบงานให้ตรงความถนัด ลดภาระไม่จำเป็น สนับสนุนอิสระและสภาพแวดล้อมที่ดี เสริมคุณค่าและประสิทธิภาพการสอน 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน สร้างระบบพัฒนาวิชาชีพอบรม ศึกษาต่อ มีเกณฑ์ประเมินโปร่งใส และชุมชนการเรียนรู้ (PLC) เพื่อความก้าวหน้าที่ยั่งยืน 4) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศเป็นมิตร สื่อสารเปิดกว้าง ทำงานเป็นทีม สร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน และ 5) ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล กำหนดระบบเงินเดือน รางวัล และสวัสดิการที่ยุติธรรม โปร่งใส ตอบสนองความต้องการ เพิ่มขวัญกำลังใจและความมั่นคง

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนและผลสำเร็จจากนักเรียน สอดคล้องกับทฤษฎีความสำเร็จของ McClelland (1961) และ Herzberg (1959) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จากอิสระและความหลากหลายในการสอน สอดคล้องกับ Job Characteristics Model ของ Hackman และ Oldham (1976) ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมากที่สุด จากการพัฒนาวิชาชีพและการประเมินที่เป็นธรรม สอดคล้องกับทฤษฎี Maslow (1954) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรอยู่ในระดับมาก จากการทำงานเป็นทีม แต่ต้องส่งเสริมความสามัคคีเพิ่มเติม สอดคล้องกับ Herzberg (1959) และ Maslow (1954) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก แต่ต้องปรับให้เหมาะสมกับภาระงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1959) และ Equity Theory ของ Adams (1963)

2. ครูที่มีเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

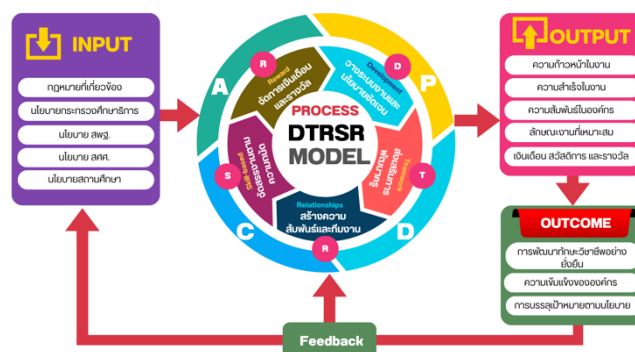
ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันตามเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ สอดคล้องกับสมมติฐาน ครูชายและหญิงมีแรงจูงใจต่างกัน เนื่องจากบทบาททางสังคม โดยครูหญิงเน้นความสัมพันธ์กับนักเรียน ครูชายเน้นความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูนุช เพ็ชรอินทร์ (2561) และปนัดดา รัตนวงศ์ (2560) ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เช่น ข้าราชการมีแรงจูงใจจากความรับผิดชอบและผลตอบแทน ขณะที่พนักงานจ้างเน้นพัฒนาการนักเรียน สอดคล้องกับสุกัญญา โพธิ์ศรี (2566) และอรอุมา

จันทนป (2562) สถานที่ปฏิบัติงานที่มีทรัพยากรเพียงพอ เช่น ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง ส่งผลให้แรงจูงใจสูงกว่าพื้นที่จำกัด สอดคล้องกับมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ครูที่มีประสบการณ์มากมีความมั่นใจและทักษะสูงกว่า ครูใหม่เผชิญความเครียดในการปรับตัว สอดคล้องกับวารารณ บัวเมือง (2560) และฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561)

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรวางระบบงานชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ชมเชยผลงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ สอดคล้องกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke และ Latham (1990) และแนวคิด Self-Efficacy ของ Bandura (1997) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรออกแบบงานตามความถนัด ลดงานเอกสาร สนับสนุนอิสระและสภาพแวดล้อมที่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) และ Job Characteristics Model ของ Hackman และ Oldham (1976) ด้านความก้าวหน้าในงาน ควรสนับสนุนการอบรม ผลงานวิชาการ และระบบ PLC พร้อมประเมินผลโปร่งใส สอดคล้องกับทฤษฎี Maslow (1943) และ Herzberg (1959) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ควรส่งเสริมทีมงานสหวิชาชีพและบรรยากาศที่เป็นมิตร สอดคล้องกับ Herzberg (1959) และแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล ควรกำหนดระบบรางวัลที่ยุติธรรมและโปร่งใส สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) และ Herzberg (1959) แนวทางเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนให้ครู

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดล DTRSR การบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

โมเดล DTRSR เป็นกรอบการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเริ่มจาก Input ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและทรัพยากรองค์กร กระบวนการบริหาร (Process) เน้น 5 ด้านหลัก ได้แก่ Development (วางระบบงานและนโยบายชัดเจน), Teamwork (ส่งเสริมการพัฒนาครู), Relationships (สร้างความสัมพันธ์ทีมงาน), Skill-based (จัดสรรงานตามความถนัด), และ Reward (จัดการเงินเดือนและรางวัล) ผลลัพธ์ (Output) ที่ได้คือการเพิ่มแรงจูงใจ ประสิทธิภาพการสอน และคุณภาพการศึกษาพิเศษ ส่วน Outcome เป็นผลระยะยาว เช่น การพัฒนาทักษะวิชาชีพ ความเข้มแข็งขององค์กร และการบรรลุเป้าหมายการศึกษาพิเศษ Feedback ทำหน้าที่ประเมินและปรับปรุงผ่านวงจรวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการ ติดตาม และปรับปรุง เพื่อให้โมเดลทำงานอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครูมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมการศึกษาต่อ ผลงานวิชาการ และชุมชนวิชาชีพ (PLC) พร้อมปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมและยุติธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจที่สมดุล แรงจูงใจของครูแตกต่างกันตามเพศ ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ จึงควรออกแบบนโยบายเฉพาะกลุ่ม เช่น สนับสนุนความมั่นคงให้พนักงานจ้าง สร้างโอกาสเติบโตให้ข้าราชการ จัดพี่เลี้ยงให้ครูใหม่ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานสำหรับครูที่มีประสบการณ์ นอกจากนี้ แนวทางสร้างแรงจูงใจครอบคลุมความสำเร็จ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ และเงินเดือน สวัสดิการ ควรนำไปปฏิบัติจริงผ่านการวางระบบงานชัดเจน ลดงานไม่จำเป็น มอบงานตามความถนัด สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมทีมงาน และกำหนดรางวัลที่โปร่งใส พร้อมติดตามผลเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยั่งยืน ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมศูนย์ในภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อให้ผลการวิจัยนำไปใช้ได้จริงในบริบทที่หลากหลาย นอกจากนี้ ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ครูที่มีประสบการณ์และระดับแรงจูงใจต่างกัน เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงลึกที่แบบสอบถามอาจไม่ครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- ชมพูช เพ็ชรอินทร์ (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ในวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธนวัฒน์ โพธิ์รัชต์ (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์.ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปนัดดา รัตนวงศ์ (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2562). สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. ในวิทยานิพนธ์คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มณฑนา ชุมปัญญา (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ในวิทยานิพนธ์คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรารณ บัวเมือง (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาธาระยอง เขต 1.ในวิทยานิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง .(2564). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2565 – 2566. เรียกใช้เมื่อ 1 กันยายน 2567 จาก <https://csec.ac.th/csec/sar>.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง (2564). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาSelf-Assessment Report (SAR) 15 กันยายน 2567 จาก <https://csec.ac.th/csec/sar>.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง (2565). ข้อมูลสารสนเทศกลุ่มบริหารงานบุคคล ปีการศึกษา 2567. 20 กันยายน 2567 จาก <https://csec.ac.th/csec/sar>.

- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง (2566). แผนปฏิบัติการปี 2566 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง. 21 กันยายน 2567 จาก <https://csec.ac.th/csec/sar>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563). คู่มือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุกัญญา โพธิ์ศรี (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 20(1), 143-161.
- อรสา เพชรน้อย (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- อรอุมา จันทนป (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. ในวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*.1 John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. Prentice-Hall.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand. New York: McGraw-Hell Book Co.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.