

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
The performance motivation of teachers in Central
Special Education Center

สังข์วร บรรจงวานิช¹,

พิมพ์ประภา อมรภิณโณ² และ ธัญธรณ์ อมรภิณโณ³

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น^{1,2}, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ³

Sungworn Banchongvanit¹,

Pimprapa Amornkitpinyo² and Thanyatorn Amornkitpinyo³

St. John's University^{1,2}, Assumption University³, Thailand

Corresponding Author, E-mail: eaingdoy72@gmail.com

บทคัดย่อ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง พบปัญหาในเรื่องของการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะมีภาระงานที่มากเกินไป มีความเหนื่อยล้าในการทำงาน จึงขอย้ายสถานที่สอน และขอลาออกจากราชการอย่างต่อเนื่อง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ คุณวุฒิการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 149 คนโดยศึกษาทั้งประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีด้านปัจจัยค่าจุน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทน และด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และ 2) ครูที่มีเพศ คุณวุฒิการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ปฏิบัติงานของครู; ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

* วันที่รับบทความ : 24 มกราคม 2566; วันแก้ไขบทความ 1 กุมภาพันธ์ 2566; วันตอบรับบทความ : 2 กุมภาพันธ์ 2566

Received: January 24 2023; Revised: February 1 2023; Accepted: February 2 2023

Abstracts

Central Special Education Center found an issue regarding the teacher's motivation to work due to excessive workload and exhaustion. Thus, teachers requested to change their workplaces and quitted their job repeatedly. This study aims to 1) investigate the performance motivation factors of teachers in Central Special Education Center, and 2) to compare the hygiene factors and motivation factors that affect the performance motivation of teachers in Central Special Education Center according to the teachers' gender, education background and workplace. The sample used in this research was 149 teachers of semester B.E. 2565 in Central Special Education Center. Questionnaire was a data collection method implemented to study this matter. Descriptive statistics used to analyze the data of this study were mean (μ), and standard deviation (σ).

According to the findings, 1) the performance motivation of teachers in Central Special Education Center was at the high level. The hygiene factor that had highest mean scores was 'relationship with co-worker', then 'work stability', 'position advancement', 'management policy', 'privacy', 'career status', 'relationship with subordinate', 'work environment', 'relationship with supervisor', and 'compensation', in the descent order respectively. The motivation factor with highest mean score was 'job success', following by 'job description', 'respectability' and 'responsibility'. Moreover, the results also revealed that 2) teachers with different gender, education background and workplace had different performance motivation.

Keyword: Motivation; Performance of teachers; Central Special Education Center

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 มีบทบัญญัติกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ โดยกำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มี การพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 1) การพัฒนาองค์กร มีปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น การมีรูปแบบแนวทางนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนที่ดี และเป็นระบบ รวมถึงการนำไปสู่การปฏิบัติตลอดจนมี ระบบการประเมินติดตามที่มีประสิทธิภาพแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (พชรวิทย์ จันทรศิริ, 2562 : 23) ฉะนั้น ในส่วนของการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ควรที่จะต้องมีการทักษะ หรือความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้งด้านการคิด และการวางแผนด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562 : 3) ดังนั้นผู้บริหารจึง

จำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวรวมถึงทักษะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครู คือ บุคลากรที่สำคัญของประเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การที่นักเรียนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเรียนรู้อยู่ขึ้นอยู่กับวิธีสอน และการปฏิบัติตัวของครูต้องทุ่มเทแรงงานในการสอน ต้องใช้การประเมินผลเข้ามาช่วยตัดสินใจในการทำงานมากกว่าคนในอาชีพอื่น ๆ ครูต้องคิดเองอยู่ตลอดเวลาต้องรับข้อมูล จัดดำเนินการและตัดสินใจในเรื่องที่ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของประเทศทั้งระบบอย่างต่อเนื่องโดยได้มุ่งเน้นไปที่ด้านการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและให้บริการทางด้านการศึกษาแก่ประชาชนทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สำคัญเนื่องจากเป็นอาชีพที่หน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศให้มีความสามารถในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีต่อพฤติกรรมของครูในองค์กรจะเห็นได้ว่าการศึกษาในปัจจุบันของไทยนั้นยังมีปัญหามากมายหลายด้านโดยเฉพาะในเรื่องของครูผู้สอนซึ่งระบบครู สร้างภาระงานให้ครูเยอะมากครูต้องทำงานอื่นๆที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรงตั้งแต่การประกันคุณภาพการศึกษาการพาเด็กไปสอบแข่งขัน การเข้าฝึกอบรมและที่สำคัญคืองานธุรการหรืองานเอกสารต่างๆขององค์กร งานทั้งหมดนี้ได้ดึงครูออกจากห้องเรียนจนครูไม่มีเวลามากพอที่จะทุ่มเทให้กับการสอนได้อย่างเต็มที่ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2561 : ออนไลน์)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงมีความจำเป็นเพราะแรงจูงใจหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมายมีทิศทางโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่นเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ภารกิจที่ทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง ดังนั้น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครู ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น หากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาเป็นงานที่ไม่ได้ทำมาจากใจอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จ และไม่ได้คุณภาพอย่างที่ตั้งใจ นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย ยังทำให้ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานมีมากขึ้น สิ่งเหล่านั้นล้วนนำมาซึ่งความสมัคสมาน สามัคคี และความก้าวหน้าของหน่วยงานจะเห็นได้ว่า เมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุความต้องการตนเองแล้วก็จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557 : 1, อรสา เพชรนัย, 2560 : 3) จะเห็นได้ว่าแผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีเป้าหมายตามข้อที่ 6 คือระบบบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรมสร้างขวัญกำลังใจและ

ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพมีแนวทางการพัฒนาและตามข้อที่ 5 คือพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 23)

ปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง นอกจากหน้าที่ปฏิบัติการสอนของครูที่ถือเป็นหน้าที่หลักแล้ว พบว่าครูต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกับงานสอนด้วย เช่น ปฏิบัติหน้าที่งานสำนักงาน งานค้นหาเด็กพิการตามเขตที่รับผิดชอบงาน สนับสนุนศูนย์การศึกษาพิเศษ งานให้คำปรึกษาฯลฯ ส่งผลให้ครูบางท่านมีความเหนื่อยล้า และขาดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเฉื่อยชาในการทำงาน ทำให้เกิดอัตราการลาออกของบุคลากร และการย้ายสถานที่สอนของครูเพิ่มมากขึ้น โดยในปี 2562 มีบุคลากรย้าย จำนวน 7 คน ปี 2563 มีบุคลากรย้าย จำนวน 8 คน และปี 2564 มีบุคลากรย้าย จำนวน 3 คน และลาออกจากราชการ จำนวน 3 คน (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง, 2564 : 1) ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ลดลงอันเนื่องจากครูขาดการเตรียมการสอน การจัดทำสื่อการสอน ดังนั้นหากครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุความต้องการของตนเองแล้วก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านร่างกายและด้านสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทুমเทแรงกายแรงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้า ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนางานบริหารบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง จำแนกตามเพศ คุณวุฒิการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2565 แบ่งเป็นครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง จำนวน 114 คน และครูในหน่วยบริการ จำนวน 35 คน รวมทั้งสิ้น 149 คน โดยศึกษาทั้งประชากร

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลที่ได้มาใช้ในการออกแบบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอรับคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 ท่าน และ 2. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิจัยการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวัด (Item - Objective Congruence = IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินค่าดัชนีสอดคล้อง IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ .50 ($IOC \geq .50$) และหากน้อยกว่า $<.50$ นำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง ผลการหาค่าดัชนีสอดคล้อง IOC พบว่า อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 โดยมีค่า $IOC = .80$ จำนวน 24 ข้อ และค่า $IOC = 1.00$ จำนวน 53 ข้อ สรุปว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามสำหรับใช้ในงานวิจัยได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือ จากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อส่งไปขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยของครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามอีกครั้งและติดตามการส่งคืน โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 149 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของครู โดยโปรแกรมสำเร็จรูปมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษาด้วยสถิติบรรยาย คือค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 1) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

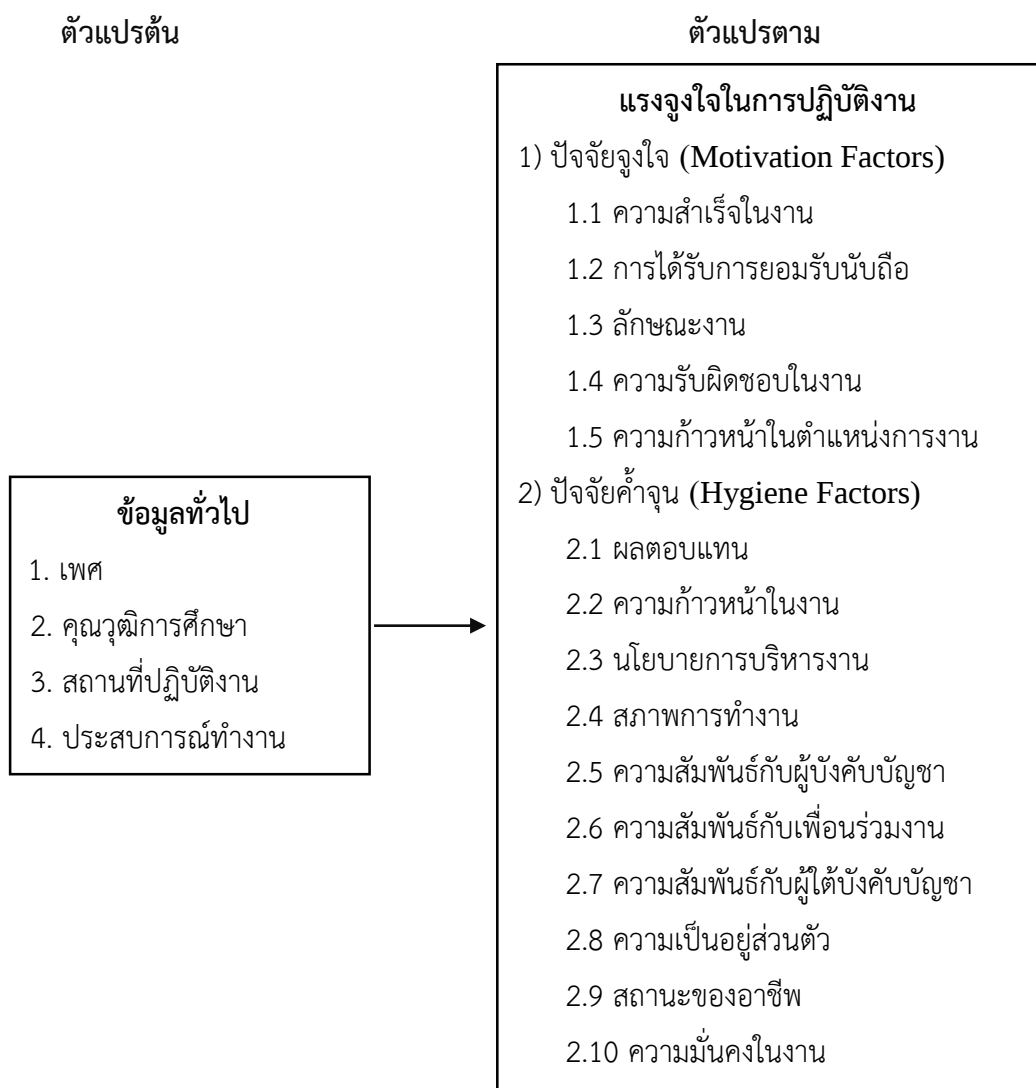
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ คุณวุฒิการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงานโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959 : 32) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ 1.1 ความสำเร็จในงาน 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะงาน 1.4 ความรับผิดชอบในงาน 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ 2.1 ผลตอบแทน 2.2 ความก้าวหน้าในงาน 2.3 นโยบายการบริหารงาน 2.4 สภาพการทำงาน 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.9 สถานะของอาชีพ และ 2.10 ความมั่นคงในงาน รายละเอียด ตามภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วยเพศ คุณวุฒิการศึกษาและสถานที่ปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	54	36.24
	หญิง	95	63.76
	รวม	149	100.00
คุณวุฒิการศึกษา	คุณวุฒิการศึกษาการศึกษาพิเศษ	42	28.19
	คุณวุฒินักวิชาชีพ	35	23.49
	คุณวุฒิการศึกษาอื่นๆ	72	48.32
	รวม	149	100.00
สถานที่ปฏิบัติงาน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	114	76.51
	หน่วยบริการ	35	23.49
	รวม	149	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.76 มีคุณวุฒิการศึกษาอื่นๆ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.32 และสถานที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 76.51

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	4.15	.60	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	4.19	.60	มาก
รวม	4.18	.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = .58$) เมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.19$, $\sigma = .60$) และมีปัจจัยจูงใจค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.15$, $\sigma = .60$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ
ส่วนกลาง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ
ส่วนกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	μ	σ	แปลผล
ความสำเร็จในงาน	4.47	.53	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.13	.66	มาก
ลักษณะงาน	4.16	.64	มาก
ความรับผิดชอบในงาน	4.10	.74	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.91	.85	มาก
รวม	4.15	.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15, \sigma = .60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ความสำเร็จในงาน ($\mu = 4.47, \sigma = .53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (μ
 $= 3.91, \sigma = .85$)

4. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุนของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	μ	σ	แปลผล
ผลตอบแทน	3.64	.97	มาก
ความก้าวหน้าในงาน	4.25	.66	มาก
นโยบายการบริหารงาน	4.23	.68	มาก
สภาพการทำงาน	4.07	.68	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.07	.86	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.73	.51	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	.80	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.21	.72	มาก
สถานะของอาชีพ	4.21	.73	มาก
ความมั่นคงในงาน	4.27	.66	มาก
รวม	4.19	.60	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19, \sigma = .60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.73, \sigma = .51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลตอบแทน ($\mu = 3.64, \sigma = .97$)

5. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

	เพศ	จำนวน	μ	σ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	54	4.16	.59
	หญิง	95	4.18	.58

จากตารางที่ 5 พบว่าครูหญิง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชายเท่ากับ .02 คะแนน

6. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

	คุณวุฒิการศึกษา	จำนวน	μ	σ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คุณวุฒิการศึกษาการศึกษาพิเศษ	42	4.43	.51
	คุณวุฒินักสหวิชาชีพ	35	3.99	.59
	คุณวุฒิการศึกษาอื่น ๆ	72	4.12	.57

จากตารางที่ 6 พบว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางที่มีคุณวุฒิการศึกษาการศึกษาพิเศษ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิการศึกษา นักสหวิชาชีพ และคุณวุฒิการศึกษาอื่น ๆ เท่ากับ .44 และ .31 คะแนนตามลำดับ

7. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

	สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	μ	σ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	114	4.25	.56
	หน่วยบริการ	35	3.92	.58

จากตารางที่ 7 พบว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานที่หน่วยบริการเท่ากับ .33 คะแนน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการการประเมินเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง พบว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = .58$) เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.19$, $\sigma = .60$) และมีปัจจัยจูงใจค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.15$, $\sigma = .60$)
2. ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = .60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในงาน ($\mu = 4.47$, $\sigma = .53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\mu = 3.91$, $\sigma = .85$)
3. ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย ค่าจูนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = .60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.73$, $\sigma = .51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลตอบแทน ($\mu = 3.64$, $\sigma = .97$)
4. ครูหญิง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าครูชายเท่ากับ .02 คะแนน
5. ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีคุณวุฒิการศึกษา การศึกษาพิเศษ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิการศึกษา นักสหวิชาชีพ และคุณวุฒิการศึกษาอื่น ๆ เท่ากับ .44 และ .31 คะแนนตามลำดับ
6. ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานที่หน่วยบริการเท่ากับ .33 คะแนน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง พบว่าประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายผล มีดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร/กิจกรรมพัฒนาผู้นำทางวิชาการ (สภาน้ำหวาน) เพื่อให้ครูการศึกษาพิเศษและนักสหวิชาชีพได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน ทั้งยังเป็นการฝึกทักษะการเป็นผู้นำให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ สร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาผู้เรียนร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ทั้งยังส่งเสริมการจัดการอบรมพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพในด้านอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น เช่น โครงการอบรมให้ความรู้การทำวิจัยในชั้นเรียนโครงการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านศิลปะของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการดูแลเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยแพทย์แผนไทย กายภาพบำบัดและกิจกรรมบำบัด จึงทำให้ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง, 2563 : 1) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะณี จำเริญพะรัง (2556 : 1) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สิริปัญญ์ ศรนอก (2557 : 3) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = .60$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ส่งเสริมการมีภาคีเครือข่าย และสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการแบบ (Professional Learning Community : PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน จนได้รับการยอมรับนับถือและได้รับรางวัล เช่น ครูผู้มีเทคนิคและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางยังได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ และครูมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจจนทำให้งานสำเร็จ ด้านการพัฒนาผู้เรียนของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางได้ผ่านการประเมินตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) ร้อยละ 100 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีระเบียบ

เรื่องการขอมีวิทยฐานะอย่างชัดเจนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครู ตาม ก.ค.ศ. กำหนด จึงทำให้ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เห็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานที่ชัดเจน (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง, 2564 : 1)

3. ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย ค่าจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19, \sigma = .60$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีระเบียบของการขึ้นเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูที่ชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 1) มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความก้าวหน้าในงานของครูตามสำนักงาน ก.ค.ศ. หมวด 3 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564 : 1) ทั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางยังมีนโยบายการบริหารงานที่เป็นระบบ มีสภาพการทำงานที่ดีมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการปรับปรุง อาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ มีการดำเนินการบริหารจัดการแบบเน้นการมีส่วนร่วมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกภาคส่วนทั้งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู เพื่อนครู พี่เลี้ยงและผู้ช่วยครู ที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างเต็มศักยภาพ ในความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สามารถทำงานตามหน้าที่ โดยไม่กระทบต่อเรื่องส่วนตัวและครอบครัวตลอดจนมีรายได้ที่เหมาะสมกับการเลี้ยงดูครอบครัว และสถานะของอาชีพ (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง, 2564 : 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีการยกย่อง ส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามคุรุสภากำหนด ด้านความมั่นคงในงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ได้ยกย่องส่งเสริมอาชีพครูและอาชีพครูยังช่วยให้ฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับน่าพอใจและเมื่อครบอายุราชการยังได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ตามพระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 1)

4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามเพศพบว่า ครูหญิง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชายเท่ากับ .02 คะแนน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ส่วนใหญ่เป็นครูหญิง ในคำว่าเพศหญิงนั้นเป็นเพศที่อ่อนโยน และด้วยความเป็นครูผู้หญิงจึงทำให้นักเรียนกล้าเข้าหาเพราะคิดว่าครูผู้หญิงเหมือนแม่ของตนเองที่จะให้ความอบอุ่นจึงทำให้ครูหญิงมีความรักเด็กเมื่อนักเรียนจะมีความพิการเพียงใดก็ยังให้ความเมตตา รักใคร่ให้ความเสมอภาคกับนักเรียนของตนเองทุกคนซึ่งแตกต่างจากครูชายที่มีความแข็งกร้าวและไม่แสดงความรักกับนักเรียนมากนัก (คุรุสภา, 2560 : ออนไลน์) ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย (2560 : 3) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์

ธานี เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561 : 64) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรีมีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาการศึกษาพิเศษ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิการศึกษา นักสหวิชาชีพและคุณวุฒิการศึกษาอื่น ๆ เท่ากับ .44 และ .31 คะแนนตามลำดับ อาจเป็นเพราะครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาการศึกษาพิเศษนั้นเป็นครูที่มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษตามหลักสูตรการฝึกอบรมครูด้านการสอนคนพิการ พุทธศักราช 2561 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เรื่องคนพิการ ความพิการ ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และการจัดการเรียนการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภทและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตามความสนใจและงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำไปพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561 : ออนไลน์) ซึ่งต่างจากครูที่มีคุณวุฒินักสหวิชาชีพและคุณวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษโดยตรง จึงทำให้ครูที่มีคุณวุฒินักสหวิชาชีพ และคุณวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ไม่ได้มีจุดหมายในการมาปฏิบัติงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

6. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานที่หน่วยบริการเท่ากับ .33 คะแนนตามลำดับ อาจเป็นเพราะ ครูที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในเรื่องงานวิชาการ ได้รับความรู้ ได้พัฒนาความสามารถอยู่ตลอด จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ได้รับความก้าวหน้าเร็วกว่าครูที่ประจำตามหน่วยบริการ (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง, 2564 : 1)

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้อำนวยการควรมีวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ชุมชนในการทำงานของครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองในการทำงานให้มากที่สุด ให้ครูมีอิสระในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการส่งเสริมครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้อำนวยการควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆเพื่อจะได้ใช้ความรู้ที่มีนั้นมาปรับฐานหรือนำไปประกอบในการขอเลื่อนขั้นเงินเดือน ความก้าวหน้าในงานของครูโดยการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองจนมีความเข้าใจและความมุ่งมั่นจนบรรลุตามเป้าหมายของตนเอง ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสวัสดิการให้กับครูอย่างชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งเสริมการประชุมร่วมกับหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อจัดสรรงานให้กับครูแต่ละกลุ่มงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการ เพื่อนครู เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสร้างความสามัคคีในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนครูมีการจัดอบรมสร้างความเข้าใจให้กับครูและบุคลากรของตนเองให้เข้าใจในการได้รับสิทธิพิเศษต่างๆที่ควรจะได้รับในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่กับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
2. ทำวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมให้เกิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ (2561). *หลักสูตรการฝึกอบรม ครูด้านการสอนคนพิการ. พุทธศักราช 2561*. กรุงเทพมหานคร. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา : <http://special.obec.go.th/HV3/doc2561/group2/หลักสูตรการฝึกอบรมครูด้านการสอนคนพิการพุทธศักราช 2561.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ (2562). *พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2564). *พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ฉบับที่แก้ไขปรับปรุงตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2564* กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- คุรุสภา (2560). *พระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2565*. แหล่งที่มา: <https://www.ksp.or.th>.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อดุสหากรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.

- บุญชม ศรีสะอาด (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : ภาควิชา
พื้นฐานของการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ปิริยะ ผลพิรุฬห์. (2561). 10 ปัญหาครูไทย ผ่านแว่นตา.ครูเศรษฐศาสตร์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม
2565. แหล่งที่มา : From <https://knowledgefarm.tsri.or.th/interview-piriya/>
- ภารดี อนันต์นาวิ (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่5). ชลบุรี : มนตรี.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง (2564). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2560 – 2564*. เอกสาร
อัดสำเนา.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง. (2563). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา*. เอกสารอัดสำเนา.
- ลักษมณี จำเแทนปะรัง (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนิคมพัฒนาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่2)*. มหาสารคาม: ตักสิลา
การพิมพ์.
- สิริปัญญา ศรีนอก (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท พรักหวานกราฟฟิค.
- อรสา เพชรนัย (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to
Work*. New York: John Willey.