



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู
ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8



วไลยทิพย์ เทวบิน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู
ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8



วลัยทิพย์ เทวบิน

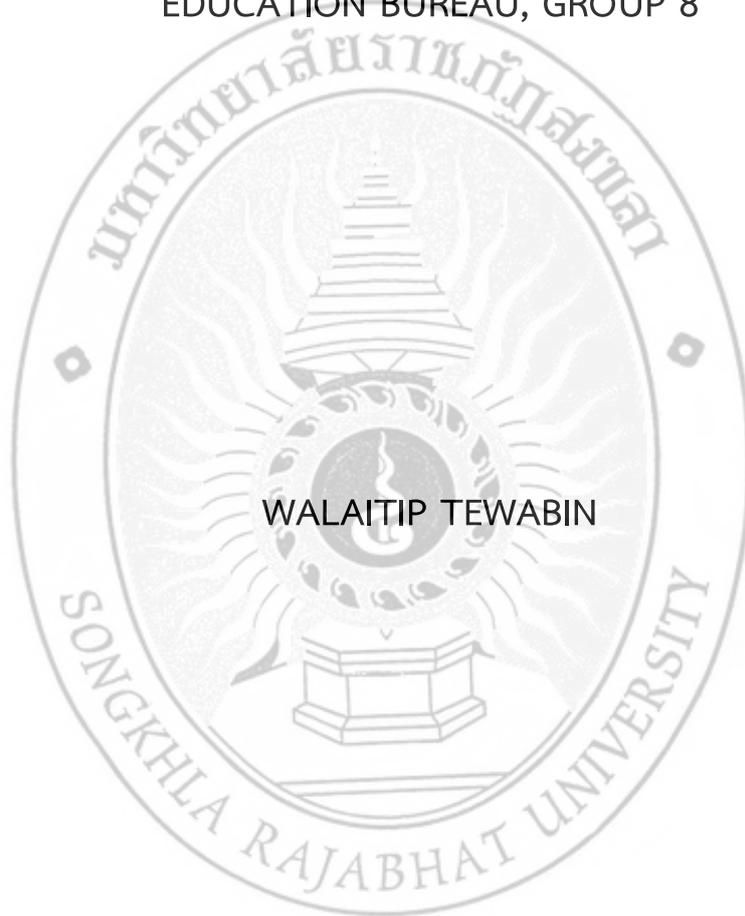
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

TEACHERS' WORK MOTIVATION AFFECTING THE CORE
COMPETENCIES OF TEACHERS IN THE SPECIAL
EDUCATION CENTER UNDER THE SPECIAL
EDUCATION BUREAU, GROUP 8



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN
EDUCATIONAL ADMINISTRATION OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ใน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

TEACHERS' WORK MOTIVATION AFFECTING THE CORE

COMPETENCIES OF TEACHERS IN THE SPECIAL EDUCATION

CENTER UNDER THE SPECIAL EDUCATION BUREAU, GROUP 8

ผู้วิจัย

นางสาววลัยทิพย์ เทวบิน

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

..... กรรมการและเลขานุการหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อากาศสุวรรณ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8	
ผู้วิจัย	นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน	ปีการศึกษา 2567
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข	

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 2) ศึกษาสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 165 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการในศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนศูนย์การศึกษาพิเศษ หลังจากนั้นจึงใช้การสุ่มครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .909 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .210 สามารถทำนายสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ .826 ($R^2 = .826$) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

(2)

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .600 + .402 (X_4) + .293 (X_1) + .187 (X_3)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .436 (X_4) + .313 (X_1) + .223 (X_3)$$

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สมรรถนะหลักของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา



Independent Study Title	Teachers' Work Motivation Affecting the Core Competencies of Teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8
Researcher	Miss Walaitip Tewabin Academic Year 2024
Degree	Master of Education Program in Educational Administration
Advisor	Assistant Professor Dr. Kanokkorn Sirisuk

Abstract

The objectives of this study were: 1) Study teachers' work motivation in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8., 2) Study core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, and 3) Study teachers' work motivation affecting the core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8. The sample group consisted of 165 civil servant teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8. They were obtained by Stratified Random Sampling in proportion to the number of civil servants by using three rules according to the proportion of the Special Education Center. After that, the teachers were randomly selected using Simple Random Sampling by drawing lottery, respectively. The tool used was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that: 1) Teachers' work motivation in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, in both a whole aspect and each aspect, was at a high level. 2) Core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, in both a whole aspect and each aspect, were at a high level. 3) Teachers' work motivation affecting the core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, consisted of 3 variables: Success in work, Advancement in job position, and Acceptance and

respect. The multiple correlation coefficient was .909. The forecast error was .210. The predicted core competencies of teachers in the Special Education Center under the Special Education Bureau, Group 8, were .826% ($R^2 = .826$). Predictive equations could be created in the form of raw scores and standard scores as follows:

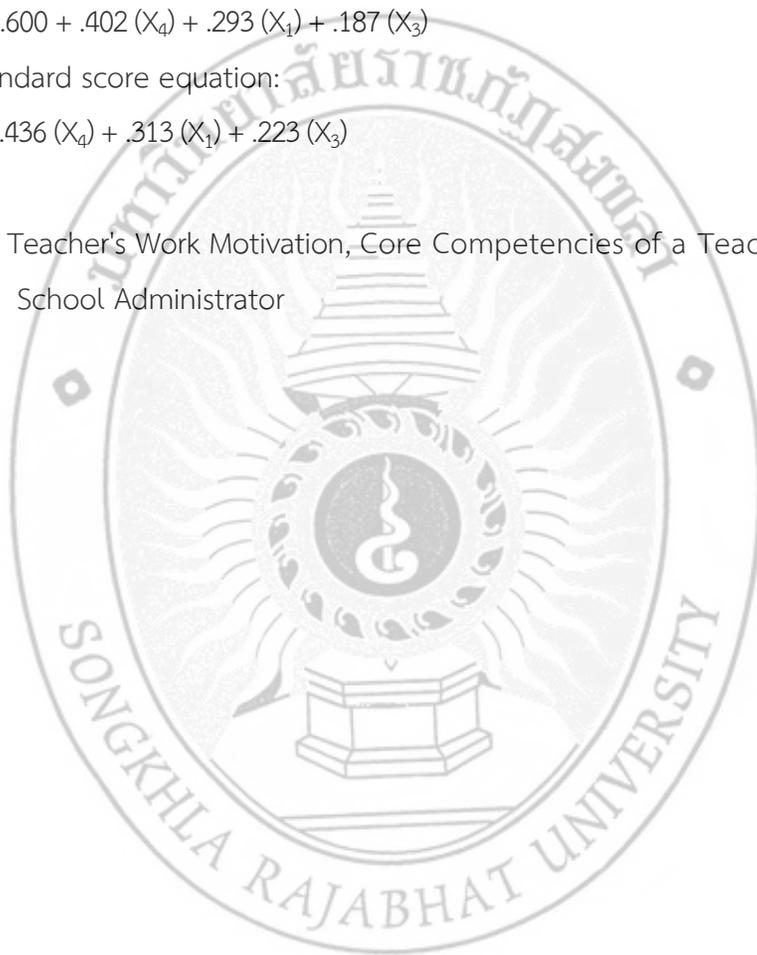
Raw score equation:

$$\hat{Y} = .600 + .402 (X_4) + .293 (X_1) + .187 (X_3)$$

Standard score equation:

$$\hat{Z} = .436 (X_4) + .313 (X_1) + .223 (X_3)$$

Keywords: Teacher's Work Motivation, Core Competencies of a Teacher,
School Administrator



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษา เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและเลขานุการสอบการ ค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง รวมทั้ง เสียสละเวลาทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ ให้ความรู้และคอยอบรมสั่งสอนตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบวิจัยทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.มนต์ทิศา ไชยแก้ว อาจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นายกฤษฎา แก้วประดับ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา พิเศษ ประจำจังหวัดสตูล และนางปฎิมา จำพันธ์ รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษและคณะครู ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษกลุ่ม 8 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นายกฤษฎา แก้วประดับ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล และคณะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล ทุกท่านที่ได้ให้โอกาสและให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณพี่ เพื่อน น้อง นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2565 ทุกคนที่คอยช่วยให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันผู้วิจัยในทุกด้าน

ขอขอบพระคุณนายสาสีย์ เทวบิน และครอบครัวที่สนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร รวมถึง กำลังใจที่สำคัญที่มอบให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

วัลย์ทิพย์ เทวบิน

กรกฎาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
ข้อตกลงเบื้องต้น	16
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	19
การจัดการศึกษาพิเศษ.....	26
แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจ.....	29
สมรรถนะหลักของครู.....	51
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
แบบแผนการวิจัย	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	90
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	91
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	92
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
บทที่ 5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	119
สรุปผล	120
อภิปรายผล	124
ข้อเสนอแนะ	137
บรรณานุกรม	139
ภาคผนวก	152
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	153
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	155
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	168
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	179
ประวัติผู้วิจัย	187

สารบัญตาราง

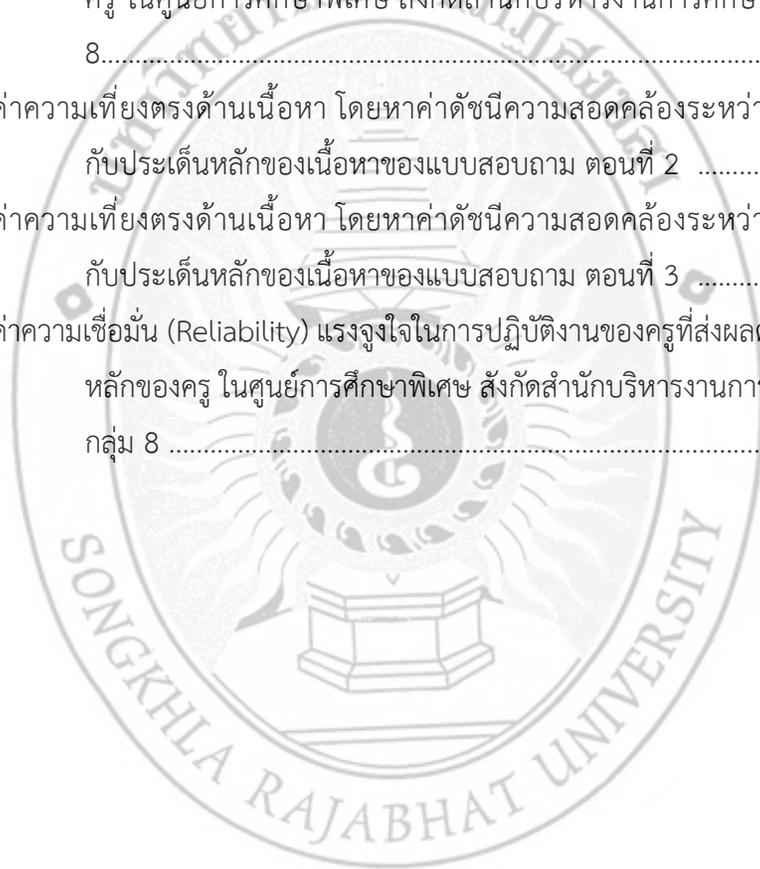
ตาราง	หน้า
1 แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg	33
2 การสังเคราะห์แรงจูงใจของครู.....	42
3 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	54
4 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	57
5 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	57
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม	59
7 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	60
8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษกลุ่ม 8.....	87
9 แบบแผนการวิจัย.....	88
10 อัตรากារตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง	97
11 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	98
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	99
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	100
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	101
15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	104
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้าน ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	105
18	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดย ภาพรวมและรายด้าน.....	106
19	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	107
20	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการ บริการที่ดี โดยภาพรวมและรายข้อ.....	108
21	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้าน การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ.....	109
22	ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ใน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ.....	111
23	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์ การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้าน จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายข้อ.....	112
24	ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล	114
25	ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนาย (Multicollinearity)	116
27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8.....	117
28 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2	180
29 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 3	183
30 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8	186



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
2 แสดงลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์.....	35
3 แสดงทฤษฎีความต้องการ 3 ประเภท (Three Needs Theory) ของ McClelland.....	38
4 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์ มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)	115



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลของการยกระดับสุขภาวะการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสะท้อนว่า คนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถโดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีทักษะด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้ลดลง และมีจำนวนเยาวชน ที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานใด ๆ เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของไทยมาโดยตลอด (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2565: 11) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คือให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ อีกทั้งพัฒนาระบบผลิตครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล และได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการการศึกษา สถานศึกษาที่เน้นระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ณ - ฐ)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ระบุไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 12)

ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในองค์การหรือหน่วยงานมากมายเป็นอเนกประการนับแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนงาน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ ประสานบุคคลตลอดจนเป็นตัวอย่งที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จึงเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารนั้นมีมากมาย แต่ที่สำคัญและผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องก็คือ การน้อมนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีกัน เพื่อขอให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544: 238-239) การที่สถานศึกษาใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหาร ที่เรียกรย่อว่า 4Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) การบริหาร (Management) แม้ว่า การกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้แต่หากบุคลากรมี “แรงจูงใจ (Motivation)” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับ (Driving Force) ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้ามุ่งต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ ทำให้องค์การได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559: 175) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูทั้งนี้เพราะถ้าครูในสถานศึกษาเกิดการไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญ กำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่าง ๆ ลดลง ทำให้งานล่าช้าหรือเสียงานได้ (วัชรินทร์ ทองชัยภูมิ, 2563: 90) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครู หรือสิ่งโน้มน้าวให้ครูแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561: 21-22) แนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานของผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีให้ชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีทักษะ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้ (อรสา เพชรนุ้ย, 2560: 41) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจจะช่วยให้พฤติกรรมของมนุษย์มีพลังกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว มีทิศทาง และมีความรู้สึกร่วมกันที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและถือเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานจำเป็นต้องเลือก

วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครู ให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (วัชรินทร์ รองชัยภูมิ, 2563: 50-51) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562: 74) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ซึ่งการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน

อภิฤดี ภู่ออต (2557: 63) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557: 83) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่าผลการวิจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากคือความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นอกจากนี้ กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 139) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 33 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น นอกจากนี้ เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 85) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความสัมพันธ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560: 90) ได้ศึกษาการศึกษารแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาสินี สุริยา (2564: 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมณี มะแตเฮาะ (2564: 75) ได้ศึกษาการใช้อำนาจผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ ด้านกายภาพ จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสรุปเป็น 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะครูเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล โดยจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ครูจึงต้องมีการวางแผนการพัฒนาตนเองในการจัดห้องเรียนที่มีคุณภาพเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองที่สนองตอบความต้องการแต่ละบุคคล สนองความสนใจในรูปแบบวิธีการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สามารถตรวจสอบได้และพัฒนาสู่ความเป็นวิชาชีพอย่างยั่งยืนต่อไป (ณัฐธิญา กับปุลาวลัย, 2562: 104-105) ตามที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 26-38) ได้กล่าวถึงสมรรถนะ

หลักที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกัน เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการบริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างคุณศรัทธาในวิชาชีพครู

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัย แก่คนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแล คนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง โดยมีบทบาท หน้าที่ ดังนี้ บทบาทที่ 1 จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น บทบาทที่ 2 พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ บทบาทที่ 3 จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ บทบาทที่ 4 จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการดำเนินการโดยประสานเครือข่ายในการบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) บทบาทที่ 5 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา บทบาทที่ 6 เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้ง

จัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ บทบาทที่ 7 จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด บทบาทที่ 8 ภาระหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2558: 8 - 9) การดำเนินงานและการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ ศูนย์การศึกษาพิเศษเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนพิการ เนื่องจากศูนย์การศึกษาพิเศษมีการปฏิบัติงานที่หลากหลายนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนแล้วยังมีบทบาทหน้าที่ ในการทำงานที่แตกต่างจากครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีหลากหลายสาขาวิชาชีพไม่เฉพาะสาขาวิชาการศึกษาพิเศษ และบางสาขาวิชาไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู และวุฒิทางการศึกษาพิเศษ อาทิเช่น กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด อรรถบำบัด แพทย์แผนไทย และวิชาเอกทั่วไป ซึ่งการจัดการจัดการศึกษาสำหรับ นักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษจะเป็นการเตรียมความพร้อม บำบัด พื้นฟูสมรรถภาพและช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้กับนักเรียนพิการ เป็นการจัดการศึกษาที่บูรณาการกันกับครูผู้สอนและนักสหวิชาชีพทางการแพทย์ เป็นต้น (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2564: 45 - 47) จากข้อมูลจำนวนเด็กพิการที่มารับบริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษนั้น มีความหลากหลาย ตามประเภทความพิการของนักเรียนและมีระดับความรุนแรงที่แตกต่าง ซึ่งส่วนใหญ่นักเรียนที่มารับบริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจะเป็นนักเรียนที่มีความพิการที่รุนแรงไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ บางรายเป็นเด็กพิการที่ป่วยติดเตียงครูต้องออกไปให้บริการที่บ้าน การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มต้องได้รับความร่วมมือจากหลายส่วนในการทำงานร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการแต่ละคน จึงมีการบรรจุข้าราชการครูหลากหลายสาขาวิชาชีพ ซึ่งบางสาขาวิชาไม่ได้จบทางวิชาชีพครู และไม่มีวุฒิปัฒนทางการศึกษาพิเศษ เมื่อเข้ามาทำงานแล้วเกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปรับตัวในการทำงาน ไม่เข้าใจกระบวนการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานที่หลากหลายตามบทบาทหน้าที่ทำให้อาภาระงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในประเทศไทย ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในประเทศไทย มีผลปรากฏดังนี้ ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร

- 1) การผลิตครูเพื่อสอนผู้เรียนพิการยังไม่สอดคล้องและเพียงพอกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนและของสถานศึกษา ครูที่บรรจุในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการหรือ ศูนย์การศึกษาพิเศษมีความหลากหลายวิชาเอก บางคนไม่จบการศึกษาทางการศึกษาไม่มีวุฒิศึกษาทางวิชาชีพครู และไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษ ทำให้ครูขาดสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้อให้ผู้เรียนด้วยโอกาสและผู้เรียน ที่มีความ

ต้องการจำเป็นพิเศษ 2) การย้ายครูไม่ได้คำนึงถึงความสามารถในการสอนและสาขาวิชาที่ขาดแคลนทำให้ขาดครูที่มีประสบการณ์และมีครูไม่ครบวิชาตามหลักสูตรสถานศึกษา 3) งานครูและบุคลากรในสถานศึกษายังมีมากเกินไป ทั้งภาระสอนวิชาสามัญและวิชาชีพ รวมถึงภาระในการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนรวมทั้งงานสนับสนุนการสอน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2558: 78)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีภารกิจในการสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสผ่านการให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสทั้งระบบได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิต ที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ระบุดังนี้ 1) จัดทำข้อเสนอ นโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสรวมทั้งประเมินและรายงานผล 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส จัดระบบสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส 3) วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส 4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 กำหนดให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการรวมทั้งให้มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ 2) สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 3) วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ 4) ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษา 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก 6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน 7) ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 9) ประสานและส่งเสริมองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา นอกเหนือจากภาระหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566: 1-2) ทั้งนี้ศูนย์การศึกษาพิเศษได้แบ่งกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษออกเป็น 8 กลุ่ม ซึ่งหนึ่งในนั้นคือกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567) เพื่อให้สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริหารเดียวกัน ได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมอันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาการศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ส่งเสริมศักยภาพ พื้นฟู บำบัด และชดเชย ความบกพร่อง ให้แก่บุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือด้อยโอกาส ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเป็นพิเศษ ผู้ที่ปฏิบัติงานการจัดการศึกษากลุ่มบุคคลดังกล่าวข้างต้น อาจเป็นครูผู้สอน นักสาขาวิชาชีพ ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเข้าใจหลักจิตวิทยาเบื้องต้นเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ระดับความสามารถ การแสดงออกทางพฤติกรรม อารมณ์ สังคมในแต่ละช่วงอายุพัฒนาการ และนำไปใช้พัฒนา ส่งเสริมศักยภาพและจัดการเรียนรู้ให้คนพิการได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับอายุพัฒนาการ ความต้องการจำเป็นพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561: 1) ในการจัดการศึกษาพิเศษผู้บริหารมีส่วนสำคัญมากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนั้นศูนย์การศึกษาพิเศษ ต้องการพัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพราะแรงจูงใจนี้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของครู ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วยังมีผลต่อประสิทธิภาพของงานและเป้าหมายขององค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่ดีในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและสามารถปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพนักเรียนพิการให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 5 ศูนย์ ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2566 จำนวน 294 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 5 ศูนย์ ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส จำนวน 165 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในนคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูมิวิเศษ) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการในศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเทียบบัญชีรายชื่อตามสัดส่วนศูนย์การศึกษาพิเศษ หลังจากนั้นจึงใช้การสุ่มครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ แรงจูงใจในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 (X) ได้แก่

- 2.1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_1)
- 2.1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_2)
- 2.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3)
- 2.1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4)
- 2.1.5 ด้านความรับผิดชอบ (X_5)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 (Y) ได้แก่

- 2.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2.2.2 ด้านการบริการที่ดี
- 2.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 2.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 2.2.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เนื้อหา 2 ประเด็นคือ

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ตามแนวคิด และนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ อภิญญา ภู่ออด (2557: 5-6); สุกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557: 9-10); กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 6); เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 7-8); เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560: 7); อรสา เพชรนุ้ย (2560: 10-11); เมธินี ทองสุกใส (2562: 6); พงณา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 6-7); สุธาสินี สุริยา (2564: 6-7); อัมณี มะแคเฮาะ (2564: 8-9) ซึ่งมีรายละเอียดตัวแปรดังต่อไปนี้

- 3.1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 3.1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 3.1.5 ด้านความรับผิดชอบ

3.2 สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 26-38) 5 ด้าน ได้แก่

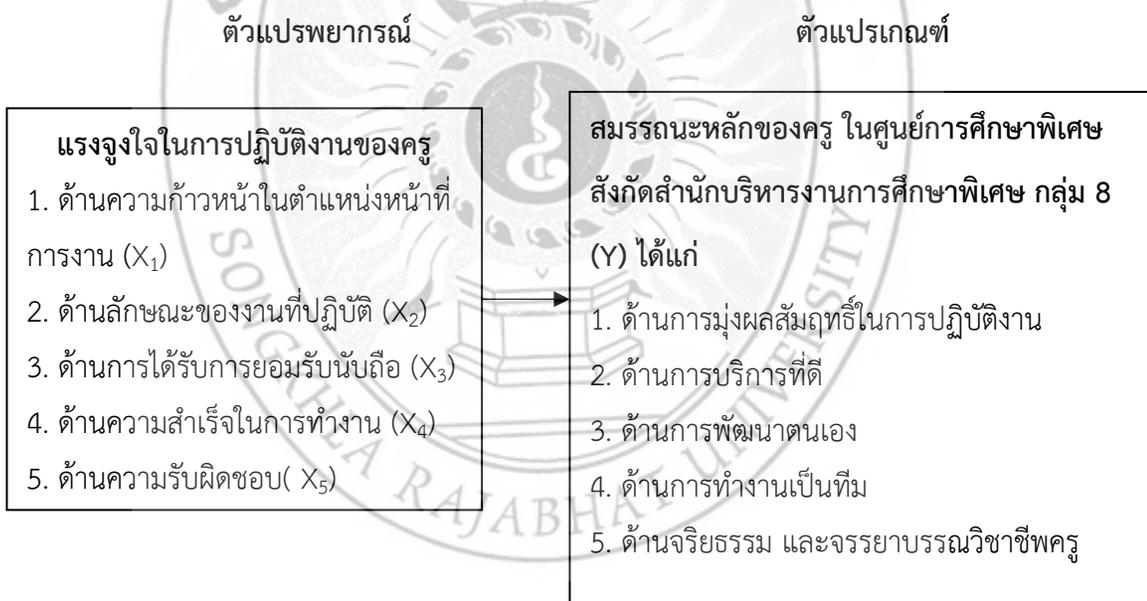
- 3.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 3.2.2 ด้านการบริการที่ดี
- 3.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 3.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 3.2.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

4. ขอบเขตระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัยคือ ระหว่างเดือนมกราคม 2567 สิ้นสุด เดือนกรกฎาคม 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ตามแนวคิด และนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ อภิตี ภู่ออต (2557: 5-6); สุกุลนา ใจมีภักดี (2557: 9-10); กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 6); เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 7-8); เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560: 7); อรสา เพชรนุ้ย (2560: 10-11); เมธินี ทองสุกใส (2562: 6); พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 6-7); สุธาสินี สุริยา (2564: 6-7); อัมณี มะแตเฮาะ (2564: 8-9) และสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 26-38) ซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็น กระบวนการ โดยมีสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่เป็นแรงจูงใจทำให้เกิดการแสดงออกทางร่างกาย ให้แสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ มอบหมายงานตรง ตามความสามารถ มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ปฏิบัติงานตามความสามารถและความเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของ ยุคสมัย ได้รับการประเมินอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนางานต่อไป

1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความ ท้าทาย ครูพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของครู เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และครูรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่และมีการกำกับ ดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ในการปฏิบัติงาน ให้ความน่าเชื่อถือและยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ การได้รับความศรัทธาจากนักเรียนและได้รับความเชื่อมั่นยอมรับ จากผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น และศักยภาพในตนเองจนได้รับการยอมรับ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการชมเชย การสรรเสริญ การชื่นชม การแสดงความยินดี ได้รับประกาศ เกียรติคุณจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนด สามารถทำงานด้วยตนเองได้สำเร็จ สามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำให้มีชื่อเสียงและ เกียรติยศได้รับการชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและเมื่อเกิดปัญหาหรือการท้วงติง ผู้บริหารก็

ไว้วางใจในการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน และเมื่องานสำเร็จและแล้วเสร็จ ผู้บริหารก็รู้สึกพึงพอใจและยินดีกับงานของตน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใส่ใจการเรียนการสอน รับผิดชอบงานตามโครงสร้าง กำหนดงานที่ชัดเจน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถ ครูมีอำนาจและสิทธิเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนด้วยความมุ่งมั่น และมีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจขั้นตอนต่างๆ ตามบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะพบปัญหาก็ตาม พร้อมปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และอดุสาหะ ทำให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลา และตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

2. สมรรถนะหลักของครู หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถที่บุคลากรทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องมีเหมือนกัน เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดเป้าหมายหรือเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับครู และแจ้งเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายในการดำเนินงานให้ครูทุกคนทราบตามบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน และพร้อมที่จะให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เพื่อนักเรียน ต่อเพื่อนครู ต่อผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไป หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาติดต่อประสานงาน ทั้งนี้เพื่อนำคำแนะนำให้กับผู้มาขอรับบริการได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติและรับฟังความคิดเห็น และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทุกคนให้เกิดความประทับใจในการให้บริการ ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจ และสามารถพัฒนาทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ชี้แจงและทำข้อตกลงร่วมกันในการนำผลการปฏิบัติงานของครู มาจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องตามกฎระเบียบที่ทาง

ราชการกำหนดไว้ จัดอบรมพัฒนาครูในการใช้สื่อ นวัตกรรม และทบทวนกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ทั้งด้านการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเบิกจ่ายตามระเบียบการเงิน พัสดุซึ่งต้องดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง รวมถึงทำให้ครูมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานในงานวิชาการและวิชาชีพครู มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของครูให้ชัดเจน รวมถึงกรอบในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน และแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู และความเป็นครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ และส่งเสริมให้ครูได้รับบทบาทหน้าที่ของตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ

3.1 ปริญญาตรี

3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8 ของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ

4.1 ต่ำกว่า 5 ปี

4.2 5 – 10 ปี

4.3 10 ปีขึ้นไป

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8

6. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8 ปีการศึกษา 2566

7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

8. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8 หมายถึง กลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส

ข้อตกลงเบื้องต้น

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยมีวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมี ข้อตกลงเบื้องต้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537: 74) ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกันได้มาโดยการสุ่ม
2. ประชากรมีการแจกแจงปกติ
3. การกระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรอิสระมีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)
4. ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง
5. กรณีตัวแปรอิสระหลายตัวไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
2. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู
3. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 นำผลการวิจัยที่ได้เพื่อกำหนดนโยบายของการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู เพื่อให้เกิดการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป
4. หน่วยงานการศึกษาอื่นที่มีลักษณะบริบทเดียวกันสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
2. การจัดการศึกษาพิเศษ
 - 2.1 ความหมายของการศึกษาพิเศษ
 - 2.2 ปรัชญาการศึกษาพิเศษ
3. แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 3.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ
4. สมรรถนะหลักของครู
 - 4.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 4.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 4.2 สมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

การบริหารมีความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายเอาไว้อย่างแพร่หลาย ซึ่งสามารถนำเสนอแนวคิดสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

จิราภรณ์ ว่องไว (2562: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การลงมือกระทำการใดสิ่งหนึ่งแบบมีขั้นตอนที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้ โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ไกรยุทธ อุ้นแก้ว (2562: 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารโดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่

- 1) คน (Man)
- 2) เงิน (Money)
- 3) วัสดุสิ่งของ (Materials)
- 4) การจัดการ (Management)

ศุภวรรณ สุธัมมา (2563: 20-21) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และควบคุมร่วมกัน ดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วรีภรณ์ นระแสน (2564: 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ คือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ มีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและการเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวองค์การโดยอ้อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมและ การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยหลักคือเงิน บุคคล วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ภัทรวรรณ ประโลม (2565: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการเพื่อให้ภาระงานต่าง ๆ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ การบริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความเจริญขององค์กรในทุกมิติและยังเป็นปัจจัยหลักที่ชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน

Fester and Kettl (1991) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จและเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดม ความรู้ ความสามารถที่ทำให้บุคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

Simon, Smithburg and Thompson (1971: 3) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะใน การทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จโดยที่ผู้บริหารมักจะไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกไว้แล้ว

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง แบบมีขั้นตอนที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ มีการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และควบคุม โดยอาศัยปัจจัยหลักคือเงิน บุคคล วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานให้สามารถที่จะทำให้บุคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น การศึกษา ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ทำให้ทราบขอบเขตภารกิจต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรับผิดชอบ ซึ่งงานวิจัยนี้ได้รวบรวมความหมายที่น่าสนใจของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พัทยา ทวยเศษ (2558: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาร่วมกันบริหารจัดการ วางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการทางการศึกษา

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561: 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและ เยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะมีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนด

ทวีศักดิ์ สมนอก (2562: 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมือง ที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้และมีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการร่วมมือกัน ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นพรัตน์ คำสุทธี (2562: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดบริการทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารและทรัพยากรในการ บริหาร เช่น บุคลากร นักเรียน การสอน หลักสูตร งบประมาณ สื่อการสอน เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้การ จัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปตามจุดหมายที่สถานศึกษากำหนด

สมสมัยกร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563: 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีของสังคม

อรุพงษ์ งานฉมัง (2564: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นการดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนเพื่อนสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

พิทยา ดาคม (2564: 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องภายนอกได้ร่วมกันในการบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายโดย ประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ ทำให้ได้แนวการบริหารใหม่ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาของตน โดยมุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบการจัดการศึกษาแบบต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ปรีชา อาริวงษ์ (2564: 34) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือทำกิจกรรมของสถานศึกษา อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนด้วยการตั้งทรัพยากรที่มีอยู่ประยุกต์เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบ และมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ในการทำงานเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ชาติรวี สีเขียว (2564: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหาร สถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

เดโชชัย ลี้มทอง (2564: 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในลักษณะของกลุ่มบุคคลร่วมกันผ่านกระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า โดยการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการด้านการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิญา สิงหา (2564: 35) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันบริหารงานด้านต่าง ๆ อันได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานกิจกรรมนักเรียน และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามี คุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ากับการศึกษา มากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ทักษะ ทักษะคิดค่านิยมคุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

วิมลสิริ รอดช้าง (2565: 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารที่จะต้องนำหลักการและกระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง ขั้นตอนในการดำเนินงาน แต่ละขั้นตอนต้องมีความสัมพันธ์กัน เชื่อมโยงบุคคลหลายฝ่ายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา มาร่วมกันที่จะดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนางานให้เป็นไปตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้

นิตยา ชันเดช (2565: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดย การนำของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันกับบุคคลต่าง ๆ เพื่อร่วมกัน วางแผนการจัดการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความ เจริญก้าวหน้า และคุณภาพตามมาตรฐาน ในอันที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมี ความสุข

สุภาพร หลีจ๊ะ (2565: 12-13) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และ การดำเนินการจัดการศึกษาตามโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหาร วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารงานบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป อย่างเป็น ระบบ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน รวมถึงการนำหน่วยงานไปสู่จุดหมายที่วางไว้ให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2565: 29) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ องค์กรบุคคลฝ่าย ต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผน การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมี ความสุข

อุบลรัตน์ สุขพันธ์ (2566: 23) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาผู้เรียนตาม หลักสูตร เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความรู้ และความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี

ความสุข ซึ่งมีการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

Good (1973: 211) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการ สถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจภายในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดใน สถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Hoy and Miskel (2001: 437-438) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อาทิ การตัดสินใจ การใช้แรงจูงใจ ภายในองค์กร การมีภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ากับการศึกษามากที่สุด

3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พชรมน ชื่อตรง (2562: 11) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ผู้บริหารที่ดีจะใช้ความสามารถบริหารจัดการระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และ วิธีดำเนินการ การมีทรัพยากรสนับสนุน มีกระบวนการประเมินที่ยุติธรรม เชื่อถือได้ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562: 12) กล่าวว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

สุภาวดี ใจภักดี (2563: 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษ โดยมรูปแบบ ขั้นตอน กระบวนการดำเนินการ รวมถึงการวัดและการประเมินผล ทำให้

สถานศึกษา ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563: 15) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน โดยการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนนโยบายในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เทียบตรง มุ่งบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายและไม่ได้มีข้อจำกัด เกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม

อรุพงษ์ งานฉมิง (2564: 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อพัฒนาการศึกษาโดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยการขับเคลื่อนนโยบายและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จันทร์วิภา จำนงค์การ (2564: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญทางการศึกษา เนื่องจากเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้บริหารในการชักจูง หรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หากไม่มีการบริหารสถานศึกษาแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

สมิตานันท์ อินทร์เอม (2564: 17) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

จีระศักดิ์ อบอุ่น (2564: 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญทำให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษา มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการออกแบบวิธีการบริหารที่เหมาะสมเพื่อที่ให้ผู้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่สถานศึกษากำหนด

วีไลรัตน์ ภามนตรี (2564: 16) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ช่วยให้การดำเนินงานมีระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มองเห็นลำดับความสำคัญของงานแต่ละงานสามารถกระจายงานให้บุคลากรแต่ละฝ่ายได้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดจนช่วยให้ผู้บริหารนำเอาเทคนิคทางการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ช่วยให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

Jesse (1999: 140) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ไม่ว่าจะใช้ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่มี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผล ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการชี้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ เป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้บริหารในการชักจูง หรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารและร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม

การจัดการศึกษาพิเศษ

1. ความหมายของการศึกษาพิเศษ

ความหมายของการศึกษาพิเศษ มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561: 1) ได้ให้ความหมายของ การศึกษาพิเศษ คือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ส่งเสริมศักยภาพ พัฒนา บำบัด และชดเชยความบกพร่อง ให้แก่บุคคล ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือด้อยโอกาส ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเป็นพิเศษ

ภัตตินันท์ สายนาค (2565: 18) ได้ให้ความหมายของ การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการพิเศษนั้น จะเกิดขึ้นเนื่องจากความบกพร่องทางด้านร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ รวมทั้งเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบปกติ

ไม่สามารถช่วยให้เด็กเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มศักยภาพ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาในลักษณะพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นพิเศษที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

กฎพร ยศกลาง (2565: 9) ได้ให้ความหมายของ การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ส่งเสริมศักยภาพ พื้นฟูบำบัด และชดเชยความบกพร่องให้แก่บุคคล ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือด้อยโอกาส ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเป็นพิเศษ

ทิวากร ทองอ่อน (2566: 10) ได้ให้ความหมายของ การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษา สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกประเภท ได้แก่ เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพ เด็กที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา เด็กที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมและอารมณ์ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ เด็กออทิสติก และเด็กพิการซ้อน รวมถึงเด็กที่มีความสามารถ พิเศษหรือเด็กอัจฉริยะ ซึ่งการจัดการศึกษาแบบปกติไม่สามารถพัฒนาให้เด็กพิเศษเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพได้จึงต้องมีการจัดการศึกษาในลักษณะพิเศษเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นพิเศษที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ส่งเสริมศักยภาพ พื้นฟูบำบัด และชดเชยความบกพร่องให้แก่บุคคลที่มีความต้องการพิเศษทุกประเภท ได้แก่ เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพ เด็กที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา เด็กที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมและอารมณ์ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ เด็กออทิสติก และเด็กพิการซ้อน ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเป็นพิเศษ

2. ปรัชญาการศึกษาพิเศษ

1. ปรัชญาทั่วไปที่เป็นหลักฐานในการจัดการศึกษาพิเศษคือ

1.1 ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับบริการทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือคนทั่วไป เมื่อรัฐจัดการศึกษาให้แก่เด็กปกติแล้วก็ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิเศษด้วย หากเด็กพิเศษไม่สามารถเรียนในโปรแกรมการศึกษาที่รัฐจัดให้เด็กทั่วไปได้ ก็เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดการศึกษาให้สนองต่อความต้องการของเด็กพิเศษเหล่านั้น

1.2 เด็กพิเศษควรได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการบำบัด การฟื้นฟูสมรรถภาพทุกด้าน โดยเร็วที่สุดในทันทีที่ทราบว่าเด็กมีความต้องการจำเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมเด็กให้มีความพร้อมที่จะเรียนต่อไปและมีพัฒนาการทุกด้านถึงขีดสูงสุด

1.3 การจัดการศึกษาพิเศษ ควรคำนึงถึงการอยู่ร่วมสังคมกับคนทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กเหล่านี้จึงควรให้เรียนร่วมกับเด็กทั่วไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เว้นแต่เด็กพิเศษผู้นั้นมีสภาพความพิการหรือความบกพร่องในขั้นรุนแรงไม่อาจเรียนร่วมได้ อย่างไรก็ตาม เด็กพิเศษควรได้สัมผัสกับสังคมคนทั่วไป

1.4 การจัดการศึกษาพิเศษต้องปรับให้เหมาะกับสภาพความเสียเปรียบของเด็กพิเศษแต่ละประเภทโดยใช้แนวการจัดการศึกษาของเด็กทั่วไป

1.5 การจัดการศึกษาพิเศษและการฟื้นฟูบำบัดทุกด้าน ควรจัดเป็นโปรแกรมให้เป็นรายบุคคลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางอย่าง อาจจัดกลุ่มเล็กสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องหรือความต้องการคล้ายคลึงกันและอยู่ในระดับความสามารถที่ใกล้เคียงกัน

1.6 การจัดโปรแกรมการสอนเด็กพิเศษ ควรเน้นที่ความสามารถของเด็กและให้เด็กมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงความพิการหรือความบกพร่องเพื่อทำให้เด็กมีความมั่นใจว่าแม้ตนจะมีความบกพร่องก็ยังสามารถเท่าเทียมกับเด็กทั่วไปซึ่งช่วยให้เด็กสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น

1.7 การศึกษาพิเศษควรให้เด็กมีความเข้าใจยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่น มีสัจการแห่งตน และมุ่งให้ช่วยตนได้ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

1.8 การศึกษาพิเศษควรจัดทำอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่แรกเกิดเรื่อยไป ขาดตอนไม่ได้ และควรเน้นถึงเรื่องอาชีพด้วย

2. ปรัชญาเฉพาะในการจัดการศึกษาพิเศษตั้งอยู่บนรากฐานที่ว่า

2.1 เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

2.2 เด็กแต่ละคนมีพื้นฐานที่แตกต่างกันแต่ละคนจะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวเข้าหากัน และให้ทันกับโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง

2.3 เด็กแต่ละคนย่อมมีความสามารถต่างกัน การศึกษาจะช่วยให้ความสามารถของเด็กปรากฏเด่นชัด

2.4 ในสังคมมนุษย์ย่อมมีทั้งคนทั่วไปและคนพิการ ซึ่งไม่สามารถแยกคนพิการออกจากคนทั่วไปได้ควรให้เขามีโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.5 เด็กที่มีความต้องการพิเศษจะมีความต้องการและความสามารถทางการศึกษาแตกต่างกับเด็กทั่วไป ดังนั้นการให้การศึกษาคควรมีรูปแบบและวิธีที่แตกต่างจากเด็กทั่วไปเพื่อให้เด็กพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561: 2-3)

แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

ฉัญญามาส โลกนายนนท์ (2557: 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง การขับเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการกระตุ้นภายใน โดยมีสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่เป็นแรงจูงใจทำให้เกิดการแสดงออกทางร่างกาย พฤติกรรม เป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อเกิดผลสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

อภิฤดี ภูรอด (2557: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานนี้เกิดจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่างๆจากภายใน หรือภายนอกร่างกาย

นารีรัตน์ บัทรประโคน (2557: 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

พัทยา ชันทอง (2557: 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ที่ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำที่กระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ ก็ด้วยการสร้างบุคลากร ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

สาวิตรี ยอยยิ้ม, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2560: 145-146) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้ เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง

มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

อภินันท์ โกช่วย (2563: 23) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นกระบวนการ ที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรน หรือที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและภายนอก บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ โดยมีกระบวนการเกิดจากที่มนุษย์ มีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย (Goals) จนทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564: 58) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกเร้าหรือกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564: 48) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

อุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ (2565: 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึงวิธีการหรือกระบวนการที่มีผลต่อพฤติกรรมของสิ่งมีชีวิต เพื่อให้แสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งกระบวนการนั้นสามารถกระทำได้ทั้งภายในและภายนอกก็ได้

Dubrin and Ireland (1993: 294) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ คือเป้าหมายของบุคคล หรือองค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นกระบวนการ โดยมีสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่เป็นแรงจูงใจทำให้เกิดการแสดงออกทางร่างกายให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

กระบวนการสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจเกิดจากกระบวนการรับรู้และความต้องการในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ อันเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ และความต้องการนั้นจะกระตุ้น ให้เกิดแรงขับ เพราะเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนิ่งเฉยอยู่ไม่ได้ก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาทางบุคลิกภาพ ความรู้สึก

อารมณ์ ทักษะ ความคิดเห็น พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะรุนแรงมากหรือน้อยต่างกันขึ้นอยู่กับระดับความต้องการในตัวบุคคลที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนอง ความต้องการนั้น ๆ โดยใช้กระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลตามความตั้งใจและความปรารถนา ของมนุษย์ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมนั้นแล้ว (วัชรินทร์ ทองชัยภูมิ 2563: 32-33)

Myers, 1970 (อ้างถึงใน เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์, 2560: 21-22) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1) งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
 2) งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3) เพื่อให้ได้ผลการสร้างแรงจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 3.1) คนทำงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2) ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3) งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
- 3.4) งานจะต้องมีลักษณะที่ท้าทาย
- 3.5) งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

น้ำฝน กันมา (2558: 17) กระบวนการเกิดแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจเกิดจากบุคคลที่มีความต้องการ จึงส่งผลให้เกิดแรงขับที่เป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และเมื่อได้ในสิ่งที่ต้องการแล้วจะเกิดความพึงพอใจก็จะส่งผลให้แรงขับนั้นลดลง แต่หากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองแรงขับก็ยังคงอยู่ หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการนั้น

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นที่รู้จักและนิยามกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น Dual-Factor Theory, Two-Factor theory, Motivation - Maintenance Theory, Motivation - Hygiene Theory

ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) นี้ มีปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จากการที่เขาได้ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิมคือ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน และผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง เช่นความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต (นิตินล ภูตะโชติ, 2559: 188-189)

ตาราง 1 แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้เกิดความไม่ พอใจในงาน	ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ลักษณะของงานที่ทําเป็นสิ่งจูงใจ ทําให้เกิดความพึงพอใจในงาน
1. นโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)	1. ความสำเร็จ (Achievement)
2. การบังคับบัญชา (Supervision)	2. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)	3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. เงื่อนไขในการทำงาน (Work Conditions)	4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. เงินเดือน (Salary)	5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)	6. การเจริญเติบโต (Growth)
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)	
8. สถานภาพ (Status)	
9. ความมั่นคงในงาน (Security) (Advancement)	

ทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับนำมาใช้ในกับกลุ่มบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่สามารถจูงใจให้บุคคลเกิดการตัดสินใจเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐ นอกจากนี้ยังเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์กรที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอริชเบิร์กนี้ หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของตน (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561: 49) จากผลการศึกษาของเฮอริชเบิร์กพบว่าองค์ประกอบ 5 ประเภทแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เขาได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันไม่ให้เกิด

ความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น (อัมนี้ มะแตเฮาะ, 2564: 24) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวว่าควรจะใช้ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานจะรู้สึกว่าคุณมีความหมายในการทำงาน งานที่ทำทลายความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของ Herzberg ดังกล่าว แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) (พิกรี แก้วนวล, 2565: 43)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ค ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบด้านการกระตุ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในทางบวก มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ถ้าหากขาดปัจจัยด้านนี้ไปก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้คนงานยอมทำงานได้ ถ้าขาดตัวใดตัวหนึ่งไปก็จะทำให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำด้วยความไม่เต็มใจ ทำให้คนนั้นเกิดอาการสุขภาพจิตเสื่อมได้ (อภิฤดี ภู่ออต, 2557: 25)

ทฤษฎีลำดับของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

Abraham H. Maslow เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง เขาได้อธิบายความต้องการของมนุษย์ว่ามีอยู่ 2 ชนิดคือ

1. ความต้องการที่มีอยู่ดั้งเดิม (Innate Needs or Unlearned Needs)

เป็นความต้องการที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการนี้อยู่แล้ว เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศหายใจ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned Needs)

ความต้องการดังกล่าวแต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม โอกาส ประสบการณ์ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ได้แก่ ความต้องการมีงานทำที่มั่นคง ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการยอมรับจากสังคม ความต้องการให้คนเคารพยกย่องนับถือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

จากความต้องการ 2 ชนิดดังกล่าว Abraham H. Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรม ความต้องการของมนุษย์เอาไว้ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมาอีก ซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อย ๆ อย่างไม่สิ้นสุดตลอดเวลาที่ยังมีชีวิตอยู่

2. ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ทำจิตใจอีกต่อไป สิ่งที่จะทำให้เกิดการจูงใจได้อีกก็คือ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เพราะจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น การจูงใจที่จะได้ผลจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มิฉะนั้นจะใช้เป็นแรงจูงใจไม่ได้

3. ความต้องการของมนุษย์จะเกิดขึ้นโดยจะเรียงตามลำดับชั้น จากขั้นต่ำสุดเรียงลำดับไปเรื่อย ๆ จนถึงระดับสูงสุด ซึ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ที่ Abraham H. Maslow ได้กำหนดไว้มี 5 ชั้นคือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs) และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) ซึ่งทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการของมาสโลว์แสดงให้เห็นได้ในภาพ 3



ภาพ 2 แสดงลำดับชั้นของความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: นิติพล ฤตะโชติ (2559: 190)

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy of Needs) สามารถอธิบายรายละเอียด ได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นการตอบสนองความต้องการทางร่างกายโดยตรง เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศหายใจ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ การพักผ่อน ความสะอาดสบาย ฯลฯ ความต้องการทางร่างกายนี้ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการด้านปัจจัยสี่ของมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs)

เป็นความต้องการอยากจะได้รับ การปกป้องคุ้มครองอันเกิดจากปัญหาและอุปสรรคต่างเพื่อให้ เกิดความมั่นใจในความมั่นคงและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินที่มีอยู่ ความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ความต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน ความปลอดภัยในทรัพย์สิน ความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ความมีเสถียรภาพในเรื่องต่าง ๆ มนุษย์จะเกิดความ ต้องการในขั้นนี้ก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคง และปลอดภัยแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้นคือ มีความต้องการทางสังคม ต้องการอยากจะมี ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อยากจะมีเพื่อน อยากจะให้สังคมและเพื่อน ยอมรับ ต้องการความรักความเข้าใจจากคนอื่น ต้องการอยากมีส่วนร่วมในสังคม อยากจะเป็นสมาชิก ในกลุ่มอาชีพ สมาคมและองค์กรต่าง ๆ ความต้องการทางสังคมจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องมิตรภาพ การมีส่วนร่วมในสังคม ความสัมพันธ์กับคนอื่น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs)

เมื่อมนุษย์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม และสังคมก็ให้การยอมรับ ความต้องการขั้นต่อไป มนุษย์ต้องการอยากจะเป็นคนเด่นคนดังในสังคม และต้องการให้สังคมยกย่องในความเก่งความสามารถ ของตน เพราะจะทำให้รู้สึก ว่า ตนเองมีคุณค่ามีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)

เป็นความต้องการขั้นสูงสุดหรือขั้นสุดท้าย ซึ่งความต้องการนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการ ขั้นที่ 1 ถึง 4 ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการที่จะได้รับ ความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของแต่ละคนที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งแต่ละคนจะตั้งเป้าหมายความสำเร็จใน

ชีวิตเอาไว้แตกต่างกัน เช่น ต้องการอยากจะเป็นประธานกรรมการของบริษัทที่มีชื่อเสียง ต้องการอยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี ต้องการอยากจะเป็นนักแสดงที่มีชื่อเสียง ต้องการเป็นนักกีฬาทีมชาติ

ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ จะเป็นความต้องการเป็นไปตามลำดับจากขั้นที่ 1 ไปจนถึงขั้นสูงสุดคือ ขั้นที่ 5 ความต้องการต่าง ๆ จะไม่ข้ามขั้น ซึ่งความต้องการนี้จะใช้ในการจูงใจในพนักงานทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วไม่เกิดแรงจูงใจได้อีก ดังนั้น ในการกระตุ้นเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงาน ผู้บริหารจะต้องรู้ความต้องการของพนักงานเสียก่อนว่ามีความต้องการในขั้นใด เพื่อเลือกสิ่งจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานจึงจะสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานให้แก่องค์การได้ (นิตินพ ภูตะโชติ, 2559: 189-192)

ทฤษฎีความต้องการ 3 ประเภท (Three Needs Theory) ของ McClelland

David C. McClelland ได้เสนอแนวคิดที่ว่า คนเราจะมีความต้องการขั้นพื้นฐานอยู่ 3 ประการ หรือเรียกว่า Three Needs Theory ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for Power) ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation) และรายละเอียดทั้ง 3 อย่างสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for Power)

มนุษย์มีความปรารถนาอยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความต้องการที่จะควบคุมชี้นำผู้อื่น บังคับบัญชาและสั่งงานคนอื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนเอง แต่ก่อนที่จะทำเช่นนั้นได้ เขาจะต้องมีอำนาจ และมีตำแหน่งหน้าที่สูง ๆ ดังนั้น จึงทำให้คนเกิดความสนใจในการแสวงหาอำนาจ เพื่อจะได้มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ในการบริหารองค์การจะเปิดโอกาสให้พนักงานเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถเลื่อนตำแหน่งไปถึงผู้บริหารระดับสูงได้ พนักงานจึงพยายามแข่งขันกันเพื่อที่จะได้ตำแหน่งและอำนาจ ความต้องการด้านอำนาจอาจมีทั้งผลดีและผลเสีย ถ้าความต้องการอำนาจเพื่อที่จะใช้ให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การก็ถือว่าเป็นผลดี แต่ถ้าการใช้อำนาจเพื่อตอบสนองความต้องการด้านผลประโยชน์ส่วนตัวจะเกิดผลเสียต่อองค์การมากกว่า

2. ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation)

เป็นความต้องการอยากมีความผูกพันกับบุคคลอื่น ต้องการอยากจะมีเพื่อน มีสังคม ต้องการเป็นที่รักของผู้อื่น ดังนั้น บุคคลจะแสวงหามิตรภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น บุคคลดังกล่าวจะถูกจูงใจให้ทำงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร งานด้านประชาสัมพันธ์ เพราะเขาจะได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพราะบุคคลเหล่านี้จะไม่ชอบทำงานตามลำพังเพียงคนเดียว

3. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement)

เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ บุคคลกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานเป็นอย่างมากและจะมีลักษณะดังนี้

3.1 เป็นผู้ที่ชอบทำงานเป็นอิสระ และมีความรับผิดชอบสูง

3.2 มีการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะสามารถไปให้ถึงซึ่งเป้าหมายนั้น

3.3 เน้นเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย

3.4 มีความต้องการข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานที่ได้ทำไปแล้ว

3.5 มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักและมีความพยายามสูง

3.6 แสวงหาความท้าทายและกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล

ความต้องการทั้ง 3 ด้าน ตามทฤษฎีความต้องการของ David C. McClelland พบว่า ทุกคนมีความต้องการแต่อาจจะมีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น คนที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูง จะมีความต้องการทางด้านสังคมต่ำ สำหรับคนที่มีความต้องการทางด้านสังคมสูงก็มักจะมีความต้องการทางด้านความสำเร็จต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เพื่อใช้พิจารณาในการจูงใจพนักงาน



ภาพ 3 แสดงทฤษฎีความต้องการ 3 ประเภท (Three Needs Theory) ของ McClelland

ที่มา: นิติพล ภูตะโชติ (2559: 196)

ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power)

1. ต้องการบังคับบัญชาผู้อื่น
2. ต้องการสั่งงานคนอื่น
3. ต้องการขึ้นนำบุคคลอื่น
4. ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น
5. ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่เหนือคนอื่น

ความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation)

1. มีความต้องการผูกพันกับบุคคลอื่น
2. ต้องการเป็นที่รักของบุคคลอื่น
3. ต้องการมิตรภาพ
4. ต้องการมีส่วนร่วมในสังคม
5. ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement)

1. มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง
2. ทำงานประสบความสำเร็จมากกว่าคนอื่น
3. มีความท้าทายและกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล
4. มีความพยายามสูงและเต็มใจที่จะทำงานหนัก
5. มีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน
6. ให้ความสำคัญในเรื่องเป้าหมายของงาน (นิตินพ ภูตะโชติ, 2559: 194-196)

4. ความสำคัญของแรงจูงใจ

ปิยวุฒิ กษิติศ (2556: 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อคนในองค์กรและผลผลิตขององค์กรในการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงหลักการจูงใจ ที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความศรัทธา ความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะให้งานประสบความสำเร็จ หากผู้บริหารรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ มีผลงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สกลนา ใจมิภักดิ์ (2557: 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า การสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญและประโยชน์ในการบริหารงาน ให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดขวัญกำลังใจ มีความสามัคคีมุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นกุศโลบายที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บังคับบัญชา

เจนชิตา สิ้นเพียง (2558: 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูง หรือโน้มน้าวบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ และเต็มใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ และมีความจำเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การมากที่สุด จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดการทำให้มีขึ้นในหน่วยงาน หากองค์การใดไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรของทุกองค์การ ให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานก็ย่อมขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์กรของตน

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกหน่วยงานเพราะแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งตัวกระตุ้น ผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานของตนให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลดีในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพได้

จวีรพรรณ กลิ่นสุมาลย์ (2560: 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากร ทำงานได้อย่างเต็มที่ นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้เกิดประโยชน์ต่องาน ให้มากที่สุด หากผู้บริหารองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ ก็จะส่งผลให้องค์การนั้นเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560: 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่ขาดไม่ได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้าม หากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้วก็ไม่

สามารถจะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

พิมพ์ชนก เหลืองวิไล (2562: 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อตัวบุคลากรในการสร้างขวัญกำลังใจ เกิดแรงกระตุ้น และพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้ได้งานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

รัชพล สอนใหม่ (2563: 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ และผลจากแรงจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝน แล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

วัชรินทร์ รองชัยภูมิ (2563: 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้นอันก่อให้เกิดพลัง สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจะต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรมีความเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและผู้อื่น รู้วิธีตอบสนองความต้องการของตนและผู้อื่น และกลายเป็นคนที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564: 16) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดพลังในการแสดงออกของบุคคล และถ้ามีสิ่งจูงใจ ที่ตรงกับความพอใจ จะเป็นแรงกระตุ้นให้มีขวัญ กำลังใจอยากที่จะทำงาน ทุ่มเทงาน ทำงานด้วยความสุขกาย สุขใจ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Vroom (1970: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุป ความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนที่ขาดไม่ได้ในการบริหารงาน เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

การสังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 2 การสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ลำดับ	ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู									
		อภิชาติ ภู่อต (2557: 5-6)	สกุลนา ใจมีภักดี (2557: 9-10)	กฤษฎณา ชูรัตน์ (2558: 6)	เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 7-8)	เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560: 7)	อรสา เพชรน้อย (2560: 10-11)	เมธินี ทองสุกใส (2562: 6)	พจนนา ผดุงเศรษฐกิจ(2563: 6-7)	สุธาสินี สุริยา (2564: 6-7)	อัมณี มะแตเฮาะ (2564: 8-9)
1	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9*
3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	7*
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓								2
5	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	✓	✓								2
6	ด้านความรับผิดชอบ	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	7*

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	อภิชาติ ภู่ออต (2557: 5-6)	สกุลนา ใจมิกัด (2557: 9-10)	กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 6)	เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 7-8)	เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560: 7)	อรสา เพชรน้อย (2560: 10-11)	เมธินี ทองสุกใส (2562: 6)	พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 6-7)	สุธาสิณี สุริยา (2564: 6-7)	อัมณี มะแตเฮาะ (2564: 8-9)	ความถี่
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	✓	✓	✓								4
8	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	7*
9	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	✓										1
10	ด้านรายได้	✓	✓			✓						3
11	ด้านการปกครองบังคับบัญชา		✓			✓						2
12	ด้านความต้องการดำรงชีวิต				✓			✓			✓	3
13	ด้านผู้ร่วมงาน					✓						1
14	ความต้องการสัมพันธ์				✓			✓			✓	3
15	ด้านกายภาพ										✓	1

จากการศึกษาแนวคิด และผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อหาตัวแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยสังเคราะห์ตามแนวคิดจำนวนทั้งหมด 15 ด้าน จากการศึกษาผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของ อภิชาติ ภู่ออต (2557: 5-6); สกุลนา ใจมิกัด (2557: 9-10); กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 6); เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 7-8); เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560: 7); อรสา เพชรน้อย (2560: 10-11); เมธินี ทองสุกใส (2562: 6); พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 6-7); สุธาสิณี สุริยา (2564: 6-7); อัมณี มะแตเฮาะ (2564: 8-9) โดยผู้วิจัยได้เลือกแรงจูงใจของครูที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป เป็นตัวแปร X ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ดังนี้ ลำดับที่ 1 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ความถี่ 9 คะแนน) ลำดับที่ 2 ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ความถี่ 8 คะแนน) ลำดับที่ 3 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(ความถี่ 7 คะแนน) ลำดับที่ 4 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ความถี่ 7 คะแนน) ลำดับที่ 5 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (ความถี่ 7 คะแนน) ซึ่งมีรายละเอียดตัวแปรดังต่อไปนี้

1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อภิฤดี ภูรอด (2557: 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงของผู้บริหารประเมินผลการทำงานของครูผู้สอนอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง การให้โอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานในความรับผิดชอบชี้แนะสนับสนุนให้มีวิทยฐานะให้สูงขึ้น หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

สกุณา ไฉมิภักดี (2557: 9) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามกำลังความรู้ความสามารถ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานอย่างยุติธรรม การสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่ออยู่เสมอ มีโอกาสเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นและร่วมประชุมเกี่ยวกับหน่วยงานภายนอก มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ทำให้โรงเรียนชื่อเสียง ได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 7) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ต้องการมีฐานะทางสังคมและความสำเร็จในชีวิต

อรสา เพชรนุ้ย (2560: 11) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นพิเศษ ได้มีโอกาสรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้น ในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

เมธินี ทองสุกใส (2562: 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ความต้องการระดับสูงของบุคคล มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถและต้องการความสำเร็จในชีวิต

พจนานุกรม (2563: 30) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับโอกาส ได้รับการพัฒนาไปใน ทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ ฝึกการอบรมพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

สุธาณี สุริยา (2564: 7) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ครูมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการ เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท ภาระหน้าที่ ในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนโอกาสให้ฝึกอบรมศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ได้รับการพิจารณาประเมินผลงานอย่างมีมาตรฐานและ ยุติธรรม เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงานของตนต่อไป

อัมนี้ มะแตเฮาะ (2564: 8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นความต้องการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ เป็นการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้กับตนเอง พัฒนาศักยภาพทั้งหมดอย่าง เต็มเปี่ยมและเป็นเอกลักษณ์ของตัวเองอย่างเต็มที่ โดยบุคคลจะใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของตนเพื่อทำงานให้เต็มความสามารถที่ตนมี รวมทั้งได้รับโอกาสแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการจัดการอบรม ศึกษาค้นคว้า เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมทั้งมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนหรือสวัสดิการเพิ่มขึ้น ทั้งหมดนี้เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จดีที่สุด

จากการศึกษาแรงจูงใจ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการส่งเสริม ให้จัดทำผลงานวิชาการ มอบหมายงานตรงตามความสามารถ มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ปฏิบัติงานตามความสามารถและความเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ได้รับการประเมินอย่างมีมาตรฐานและเป็น ธรรม เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนางานต่อไป

2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

อภิฤดี ภู่ออต (2557: 5) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดง ของผู้บริหารมอบหมายงานอย่างหนึ่งแก่ครูผู้สอนต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความชำนาญ ความต้องการและนิสัยของแต่ละบุคคล เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ทำทลายความสามารถ ไว้วางใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามลำพังเมื่อเกิดปัญหาขณะทำงานผู้บริหารควรให้ กำลังใจ และสนับสนุนทั้งงบประมาณและเครื่องอำนวยความสะดวก

สกุลนา ใจมิภักดี (2557: 10) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 6) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการได้รับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทาย และสนใจให้อยากให้ปฏิบัติ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่แสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เสมอและเหมาะสมกับบุคลิกภาพ

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560: 6) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง แรงกระตุ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ งานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่โรงเรียนแต่งตั้งให้รับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ลักษณะของงานที่ต้องตรงกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อรสา เพชรน้อย (2560: 10) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล เป็นงานที่น่าสนใจส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูจึงเกิดความพึงพอใจทั้งในด้านนโยบาย การบริหาร การมอบหมายงานระบบการสื่อสาร สิ่งอำนวยความสะดวก และความร่วมมือของบุคลากร เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นได้ดี มีความสุขและทำงานอย่างเต็มที่

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 27) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อ งาน งานมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริม หรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

สุธาสินี สุรียา (2564: 7) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ครูมีความพึงพอใจต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีการวางแผนจัดระบบงานเป็นอย่างดี มีขั้นตอนแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของครู

อัมณี มะแตเฮาะ (2564: 9) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง แรงจูงใจด้านลักษณะของงานเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับความมั่นคง ปลอดภัยในงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานมีความรู้สึกอบอุ่น มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งรูปแบบของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ทำท่ายให้อยากทำ ความยากง่ายของงานเป็นลักษณะงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายและมีประโยชน์

จากการศึกษาแรงจูงใจ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทาย ครูพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของครู เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และครูรู้สึกว่าป็นงานที่ดีมีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่และมีการกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

อภิถิติ ภู่อต (2557: 5) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงของผู้บริหาร มีความไว้วางใจให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถหรือศักยภาพในการทำงาน การแสดงความยินดี กล่าวยกย่อง ชมเชย และช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของครูผู้สอนที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน ผู้บริหารยอมรับนับถือความรู้ความสามารถที่แตกต่างของครูผู้สอนและเคารพการแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอน

สกุณา ใจมิภักดิ์ (2557: 9) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 6) กล่าวว่า การยอมรับนับถือจากผู้อื่น หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผลงานที่ปฏิบัติถูกนำไปกล่าวชื่นชมและนำไปเป็นแบบอย่างเสมอ มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าและคุณภาพการปฏิบัติงาน

อรสา เพชรน้อย (2560: 10) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่

สำคัญ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีโอกาสแสดง ความรู้ความสามารถความคิดเห็น และศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ใน รูปแบบการยกย่อง ชมเชยชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ แสดงออกถึงความเชื่อถือ ไว้วางใจในผลงาน และการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ

พจนานา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 26) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับ ถือจากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในความรู้ความสามารถเมื่อ ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลใน องค์กร

สุธาสนี สุริยา (2564: 7) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ครูได้รับความเชื่อมั่น ไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้เรียน ยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติงานและการจัดการเรียน การสอน อีกทั้งได้รับคำชมเชย รางวัล ขวัญกำลังใจและความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และ ได้รับประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน

อัมณี มะแคเฮาะ (2564: 8-9) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจด้านการได้รับการ ยอมรับเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่องานผ่านการได้รับคำชื่นชม การยกย่องชมเชยจาก คนรอบข้าง การแสดงความยินดี การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเคารพนับถือ การได้เป็นผู้นำและ การได้รับความสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อการ ปฏิบัติงานบรรลุสำเร็จ

จากการศึกษาแรงจูงใจ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ให้ความน่าเชื่อถือและยอมรับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ การได้รับความศรัทธาจากนักเรียนและได้รับความเชื่อมั่นยอมรับ จากผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น และศักยภาพใน ตนเองจนได้รับการยอมรับ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการชมเชย การสรรเสริญ การชื่นชม การแสดงความยินดี ได้รับประกาศเกียรติคุณจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนเป็นที่ประจักษ์ ต่อสาธารณชน

4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

อภิฤดี ภู่อต (2557: 5) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดง ของผู้บริหารที่สร้างแรงกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกรักเต็มใจในการทำงาน และเมื่อการทำงานนั้น ประสบความสำเร็จและเสร็จสิ้น ผู้บริหารเกิดความรู้สึกรักพอใจและปลื้มใจในการทำงานนั้น ๆ

ผู้บริหารกล่าวคำชมเชยหรือให้รางวัลแก่ครูผู้สอนนั้นทันที และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ผู้บริหารมีความไว้วางใจมอบอำนาจการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างทำงาน ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำได้ตลอดเวลาในระหว่างการทำงาน

สกุณา ใจมิภักดิ์ (2557: 9) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 6) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี งานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการให้เสร็จทันเวลาทุกครั้ง งานที่ได้รับมอบหมายเมื่อปฏิบัติแล้วเห็นผลได้ชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำให้มีชื่อเสียงและเกียรติยศได้รับการชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงานยอมรับผลสำเร็จของงาน

อรสา เพชรนุ้ย (2560: 10) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 25) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ผ่านไปจนสู่ความประสบผลสำเร็จในงาน

สุธาสนี สุริยา (2564: 7) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกขั้นตอนถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ทันตามกำหนดเวลา และสามารถตรวจสอบได้ สามารถแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งให้ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติผลของการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบปรับปรุง แก้ไข เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

อัมณี มะแดเฮาะ (2564: 8) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูได้รู้สึกถึงความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งความสำเร็จของงานเป็นการที่บุคคลสามารถทำหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จเป็นสำคัญ

จากการศึกษาแรงจูงใจ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนด สามารถทำงานด้วยตนเองได้สำเร็จ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำให้มีชื่อเสียงและเกียรติยศได้รับการชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน ผู้บริหารก็ไว้วางใจในการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน และเมื่องานสำเร็จและแล้วเสร็จ ผู้บริหารก็รู้สึกพึงพอใจและยินดีกับงานของตน

5) ด้านความรับผิดชอบ

อภิฤดี ภู่ออต (2557: 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงของผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความกระตือรือร้นในการรับผิดชอบงาน และไว้วางใจมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้น

สกุณา ใจมีภักดิ์ (2557: 10) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับ ความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี งานมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถและกำลัง ได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในงานที่ได้รับมอบหมาย

อรสา เพชรนุ้ย (2560: 10) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น ทุ่มเท เสียสละให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน อีกทั้ง ยังมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลา และตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 29) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใน ภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบงานที่ทำหายุความสามาถ และมีความผูกพันกับงานที่จะมุ่งมั่น ตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุธาสิณี สุริยา (2564: 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูมีอำนาจและสิทธิเพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบตามบทบาทภาระหน้าที่ด้วยความตั้งใจ สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ งานที่ปฏิบัติและ ภารกิจที่สำคัญให้สำเร็จอยู่เสมอ เอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอน รับผิดชอบงานตามโครงสร้าง งานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องวิธีปฏิบัติอย่างเต็มที่ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายแม้ว่าจะพบปัญหาพร้อมที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความซื่อสัตย์และวิริยะอุตสาหะ

อัมณี มะแตเฮาะ (2564: 9) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สร้างความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาแรงจูงใจ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใส่ใจการเรียนการสอน รับผิดชอบงานตามโครงสร้าง กำหนดงานที่ชัดเจน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถ ครูมีอำนาจและสิทธิเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนด้วยความมุ่งมั่น และมีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจขั้นตอนต่างๆ ตามบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะพบปัญหาที่ตาม พร้อมปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุตสาหะ ทำให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลา และตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

สมรรถนะหลักของครู

1. ความหมายของสมรรถนะ

สุธี บุรณะแพทย์ (2557: 11) ได้ให้หมายของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่า หากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

กัญญวรา ผลเจริญ (2559: 16) ได้ให้หมายของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้สำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

วินัย นาคำ (2560: 20) ได้ให้หมายของสมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคลได้แก่ความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกับบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

วิไลวรรณ มาลัย (2561: 14) ได้ให้หมายของสมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึก และการกระทำ ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

กิตติพิชญ์ มั่งสุข (2563: 16) ได้ให้หมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติในการทำงานที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ชัยธวัช สุริกร (2564: 48) ได้ให้หมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะทางพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และความสามารถ เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงกับความมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการทำงาน สามารถแยกแยะระหว่างผู้ที่มีประสิทธิภาพสูงกับประสิทธิภาพต่ำได้

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

วิไลวรรณ มาลัย (2561: 27) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามี

ประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงานอย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุจุดอ่อนหรือจุดที่ต้อง ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

อภิชาติ อนุกุลเวช (2562: 27-28) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นหากองค์กรใดมีผู้ที่มีสมรรถนะ องค์กรนั้นย่อมเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะไปด้วย ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การจัดวางบุคคลตามตำแหน่ง และการมอบหมายภาระงาน การวางแผนพัฒนา ประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรและองค์กร เป็นหลักสำคัญที่ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าบุคลากรและองค์กรนั้นสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จุฑาธิป ชูพันธ์ (2565: 31) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะนำโรงเรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการศึกษา ให้ความสะดวกในการเรียนการสอน ในการจัดหาสถานที่และจัดการศึกษาให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้เรียน การบริหารจัดการนี้เป็นการเอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาโดยปริยาย ถ้าผู้บริหารมีสมรรถนะเพียงพอ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้ดี การเรียนการสอนในโรงเรียนก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทุกประการ

บังอร แป้นน้อย (2565: 29) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในตัวตนของแต่ละคนซึ่งจะทำให้เห็นได้ถึงทักษะ ความรู้ความสามารถที่สามารถถ่ายทอดออกมาให้เห็นในการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพนั่นเอง หากองค์กรสามารถจัดสรรคนให้ตรงกับความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

รุ่งรัตน์ แป้นประโคน (2565: 28-29) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนา และสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย มีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาสถานการศึกษา เนื่องจากสามารถชี้ให้เห็นจุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ และระบุจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาและมั่นใจว่าการพัฒนาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

3. สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้นี้ มีกรอบความคิดจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของ บุคคลเกี่ยวกับผล การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่ หลากหลาย ซึ่งสมรรถนะทางวิชาชีพครูตามเกณฑ์การประเมินประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และ สมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2553, 26-38)

1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถที่ บุคลากร ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกัน เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ องค์กร ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 3 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1. ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทุกภาคเรียน กำหนดแผนการ ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา 2. การจัดการเรียนรู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	3. ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	4. ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
	5. ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	6. ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
	7. ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
8. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์		<ol style="list-style-type: none"> 1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
9. ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน		<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
10. ความสามารถในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ		<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการบริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตาราง 4 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind)	1. ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ 2. การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ 1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตาราง 5 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-development)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาตนเอง (Self-development)	1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุง ให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
	3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ สร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อ พัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่าย การเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็น ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตาราง 6 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (Team Work)	1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
	2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสม
	3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ
	4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟัง ความคิดเห็นและประสบการณ์ ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตาราง 7 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
จริยธรรม และ จรรยาบรรณ วิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบ ความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของ วิชาชีพ

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	2. มีวินัย และความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
	3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
	4. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริม ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนา จนเป็นที่ยอมรับ

1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ
ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ
เป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning
Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่าง
สอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและ
การวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการ
ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย
ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัด
บรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแล
ชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis &
Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็น
ส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง
สามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและ
พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้ง
ภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่ง
การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative – Building For Learning Management) หมายถึงการประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น สรุปได้ว่าสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กรให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 2) สมรรถนะในงาน คือ สมรรถนะที่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรแต่ละสายงานต้องปฏิบัติได้ในแต่ละด้านที่ตนเองรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ทิศทางของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วิสัยทัศน์

“เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ทัวถึง เท่าเทียม และมีความปลอดภัย สู้สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับการทางการศึกษาด้วยระบบและรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรสถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษา มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้หน่วยงานและสถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

6. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและ/หรือมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์การดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
5. พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้
6. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส มาตรการ

1. พัฒนาระบบการค้นหา การสร้างเครือข่าย การรับนักเรียน และการจัดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ให้ครอบคลุมพื้นที่บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) ที่ศูนย์การศึกษา พิเศษ หน่วยบริการ และที่บ้าน ให้มีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนบริการช่วงเชื่อมต่อหรือการส่งต่อด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ด้าน อาชีพ และด้านสังคม
4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสผู้สูงอายุนานาชาติที่ยั่งยืน ด้วยระบบและรูปแบบที่หลากหลาย
5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กในโรงพยาบาล
6. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาห้องเรียนคู่ขนาน
7. พัฒนาการจัดการเรียนรวมในสถานศึกษา
8. เสริมสร้างศักยภาพภาคีเครือข่าย เพื่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส
9. สร้างความตระหนัก ความเข้มแข็ง และให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก พิการ และเด็กด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

มาตรการ

1. ส่งเสริมให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะตามหลักสูตรสถานศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ และทักษะวิชาชีพ ตามวิถีใหม่
4. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับผู้เรียน
5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียน เรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทยและหน้าที่พลเมือง รักท้องถิ่นและภูมิใจในความเป็นไทย
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะชีวิตที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ตามพระบรมราโชบายในหลวงรัชกาลที่ 10
7. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีสิทธิได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษ
8. ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้ รับการพัฒนาในด้านพหุปัญญาตามอัตลักษณ์แห่งตน ส่งความเป็นเลิศ พร้อมเข้าสู่การแข่งขันในระดับสากล
9. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิทยาการคำนวณ (Coding)
10. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

มาตรการ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปรับปรุงแบบรูปราชการ อาคารสิ่งก่อสร้าง จัดสภาพแวดล้อมและระบบความปลอดภัย
3. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการหน่วยงานและสถานศึกษาให้ปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคาม
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันจากภัยทุกรูปแบบ
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และพร้อมที่จะรับมือกับภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

มาตรการ

1. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษาบริหารจัดการตาม

หลักธรรมาภิบาล

3. พัฒนาระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษา
5. พัฒนาศักยภาพการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง
6. เสริมสร้างความเข้มแข็งการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. เสริมสร้างความเข้มแข็งการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ร่วมกับหน่วยงานองค์กรภาคี

เครือข่าย

8. ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการสรรหา และคัดเลือก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้อง กับบริบทการจัดการศึกษา

9. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส

10. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความ

ต้องการจำเป็นพิเศษ

11. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ตามโครงการอันเนื่องมาจาก

พระราชดำริอย่างมีประสิทธิภาพ

12. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ใช้ระบบการนิเทศภายในในการจัดการศึกษา

13. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

14. พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้

มาตรการ

1. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning)

2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรวม

3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครูให้ผลิต/ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อการจัดการเรียนรู้

4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร

มาตรการ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ ในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการดูแลสุขภาพเด็กวัยเรียนและวัยรุ่น
4. พัฒนาคู่มือมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และ สมรรถนะของผู้เรียน (Assessment Learning) ทุกระดับ
5. พัฒนาคู่มือรับผิดชอบงานวัดผลและประเมินผลให้สามารถใช้โปรแกรม SGS
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน
7. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีบทบาทในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส และบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา จำแนกได้ 3 กลุ่ม

- 1) โรงเรียนเฉพาะความพิการ 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ 3) โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ทั้งนี้ศูนย์การศึกษาพิเศษได้แบ่งกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษออกเป็น 8 กลุ่ม ซึ่งหนึ่งในนั้นคือกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567) เพื่อให้สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริหาร

เดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมอันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

1. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

1.1 จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบมา

2. ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

2.2 สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

2.3 วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

2.4 ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาของคนพิการ

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

2.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.9 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์และจุดเน้น

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการทางการศึกษา และการฝึกอบรมเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาสสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพและพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพ
3. การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถบริหารจัดการบริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การผลิต พัฒนากระจายสื่อเทคโนโลยีการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการให้ทั่วถึง เพียงพอและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล
5. การประสานเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งการระดมทรัพยากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

จากการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามบริบทของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นำไปสู่ยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถบริหารจัดการ บริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มาตราที่ 12 ข้อ 6 ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างบูรณาการรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูการศึกษาพิเศษ ครู และคณาจารย์ ให้มีองค์ความรู้ การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

กลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ประกอบด้วย

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส

ซึ่ง ศูนย์การศึกษาพิเศษทั้ง 5 แห่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา

วิสัยทัศน์

“ เป็นศูนย์กลางการฟื้นฟู เตรียมความพร้อม ช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของเด็กพิการทุกประเภท ด้วยกระบวนการทางการศึกษาที่ครอบคลุม ทั่วถึง มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับระดับมาตรฐานชาติสู่สากล โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วน”

พันธกิจ

1. จัด ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. อบรมพัฒนาครูบุคลากรให้มีความรู้ประสบการณ์ ทักษะที่ดีมีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอ
3. ส่งเสริม สนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา แก่โรงเรียนเรียนรวม บุคคลและสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง
4. พัฒนาระบบ และรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้านคนพิการที่เป็นปัจจุบัน

จำนวนบุคลากร นักเรียน

มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 130 คน มีนักเรียนที่ให้บริการที่ศูนย์ฯ และหน่วยบริการในจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 630 คน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล

วิสัยทัศน์

“คนพิการทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่”

พันธกิจ

1. เพิ่มโอกาสให้คนพิการได้รับบริการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การศึกษาตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. พัฒนาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข
3. พัฒนาศักยภาพครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ดูแลคนพิการและผู้เกี่ยวข้องให้มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมตามหลักธรรมาภิบาล

จำนวนบุคลากร นักเรียน

มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 67 คน มีนักเรียนที่ให้บริการที่ศูนย์ฯ และหน่วยบริการในจังหวัดสตูล จำนวนทั้งสิ้น 251 คน

ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา

วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพอย่างทั่วถึง เป็นคนดี มีความเป็นไทย ดำรงชีวิตในสังคม ได้ตาม ศักยภาพของแต่ละบุคคล”

พันธกิจ

1. พัฒนาผู้เรียนให้มี ศักยภาพตาม กระบวนการให้บริการ ทางการศึกษาพิเศษ
2. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความเป็น พลเมืองที่ดี มีความเป็นไทย มีสุขภาวะที่ดี และมีวิถี ชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการวัดผล ประเมินผลที่เน้นผู้เรียน เป็น สำคัญ ที่สอดคล้องกับบริบท สถานศึกษา
4. พัฒนาครูและบุคลากรให้ มีความเชี่ยวชาญทาง วิชาชีพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและ สามารถปฏิบัติงานได้ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเอื้อ ต่อการจัดการ เรียนรู้
6. พัฒนาระบบการบริหาร จัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล และส่งเสริม ให้ทุกภาคส่วนเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา

จำนวนบุคลากร นักเรียน

มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 62 คน มีนักเรียนที่ให้บริการที่ศูนย์ฯ และหน่วยบริการในจังหวัดสตูล จำนวนทั้งสิ้น 393 คน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส

วิสัยทัศน์

"ผู้เรียนมีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการใช้เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข"

พันธกิจ

1. พัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาและฟื้นฟูได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักคำสอนของแต่ละศาสนา
3. ส่งเสริมครู บุคลากร และผู้ปกครอง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและฟื้นฟูผู้เรียนอย่างหลากหลาย
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาและฟื้นฟูผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถนำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาและฟื้นฟูผู้เรียน
6. สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพและเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

จำนวนบุคลากร นักเรียน

มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 54 คน มีนักเรียนที่ให้บริการที่ศูนย์ฯ และหน่วยบริการในจังหวัดสตูล จำนวนทั้งสิ้น 704 คน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ

ปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ มีจำนวน 77 แห่ง ทั่วประเทศ โดยให้บริการเด็กพิการ ทุกประเภท ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ จำนวน 26,199 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565) จำแนกเป็นให้บริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 6,702 คน ให้บริการที่หน่วยบริการ จำนวน 10,491 คน ให้บริการที่บ้าน จำนวน 8,239 ครอบครัว ให้บริการในศูนย์การเรียนสำหรับเด็ก ในโรงพยาบาล จำนวน 628 คน ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 139 คน และจัดการศึกษา ในห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก จำนวน 180 ห้องเรียน ในโรงเรียนทั่วไป จำนวน 155 โรง ให้การสนับสนุนครูอัตราจ้าง

สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอนในห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก จำนวน 113 อัตรา ส่งเสริมการจัดการศึกษาเรียนรวมร่วมกับศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้กับนักเรียนพิการเรียนรวม จำนวน 350,427 คน ในโรงเรียนทั่วไปจัดการ เรียนรวม จำนวน 20,898 โรงเรียน อีกทั้ง สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (บัญชี ข ค) ให้กับนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษและ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมทั้งการอบรมให้ความรู้ กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดการศึกษาเรียนรวม บทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนรวม การคัดกรอง การจัดทำสื่อการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และการขอสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานในการพัฒนาผู้พิการ โดยจัดและส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อม ของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น มีการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคน พิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการ ทางการศึกษา เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบ สนับสนุนการจัดการเรียนรวมและประสานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด และภาระหน้าที่ อื่น ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งให้บริการในหลากหลายรูปแบบ ได้แก่รูปแบบ ประจำและไป-กลับที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้บริการแบบไป-กลับที่หน่วยบริการประจำอำเภอ ให้บริการที่ บ้าน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กในโรงพยาบาล ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และจัดการศึกษาใน ห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก

นอกจากนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษได้ดำเนินการปักหมุดบ้านนักเรียนพิการทุกคนที่ ศูนย์ การศึกษา-พิเศษให้บริการ อีกทั้งดำเนินการค้นหาคนพิการในวัยเรียนที่ตกหล่นหรือออกกลางคัน เพื่อ นำกลับสู่ระบบการศึกษาโดยการประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ขับเคลื่อนการจัดการเรียนรวม ปีการศึกษา 2565 ร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการขยายหน่วยบริการประจำอำเภอให้ครบทุก อำเภอ

ผลการดำเนินงานที่โดดเด่นของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ยกตัวอย่าง เช่น สถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพ เพื่อรับรางวัล IQA AWARD ประจำปีการศึกษา 2564 ระดับ ยอดเยี่ยม จำนวน 8 แห่ง รางวัลหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม ระดับเหรียญทอง จากสำนักงานเลขาธิการ ศรช. รางวัล สถานศึกษาปลอดภัย จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และหน่วยงานอื่น จำนวน 24 แห่ง รางวัล ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระดับยอดเยี่ยม จำนวน 4 แห่ง รางวัลโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ 4 ดาว จำนวน 4 แห่ง รางวัลโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ 3 ดาว จำนวน 12 แห่ง รางวัลโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับ 2 ดาว จำนวน 14 แห่ง ผ่านเกณฑ์การประเมินโครงการโรงเรียนปลอดภัย 2565 ระดับดี จากกระทรวงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม รางวัลการจัดการศึกษาโรงเรียนสุขภาวะ ชนะเลิศ ระดับเหรียญทอง จำนวน 1 แห่ง รางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ด้านการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565 จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และรางวัลสตรีคนพิการดีเด่น เนื่องในวันสตรีสากล ประจำปี 2565 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ฯลฯ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2566: 5-6)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบเป็นการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน และการประเมินความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น และด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศให้กับครูได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ชุมชน การเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การพัฒนาผู้เรียน การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

นารินทร์ บัตรประโคน (2557: 66) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแต่ละปัจจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากปัจจัยค้ำจุนในระดับสูง คือ ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม, อรุสา พรหมทา และวรวรรณ อุบลเลิศ (2557: 181) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) การยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง 5) ความมั่นคง 6) ลักษณะงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งหากมองโดยภาพรวมแล้ว จะเห็นว่าระดับแรงจูงใจทั้ง 6 ด้านนั้น อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งถือว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในเชิงบวก ทำให้เห็นว่าครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี นอกจากนี้ เมื่อแยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นรายด้าน พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย 3 ลำดับ แรก คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการยอมรับนับถือ จากแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า

ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผู้บริหารกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันไว้ อย่างชัดเจน และส่วนมากครูอายุในการทำงานยังไม่เยอะ ถือได้ว่าเป็นครูรุ่นใหม่ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และได้มีการทำงานที่ท้าทายกับความสามารถของตนเอง โดยการได้รับโอกาสจากทางผู้บริหาร เมื่อทำงานได้สำเร็จก็ได้รับการยกย่อง เชิดชู ทำให้ครูเต็มที่กับการทำงาน จึงทำให้ครูเกิด แรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

อารมณ จินดาพันธ์ (2557: 9) ได้ศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษา เอกชน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ จูงใจด้วยผลตอบแทน รองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสของความสำเร็จ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ต่อกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

อภิฤดี ภู่ออต (2557: 63) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้

สกุลนา ใจมีภักดิ์ (2557: 83) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่าผลการวิจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากคือความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กฤษณา ชูรัตน์ (2558: 139) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานมัธยมศึกษา เขต 33 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 85) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านต้องการความสัมพันธ์

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560: 123) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่าผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีเพศในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่แตกต่างกันและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

อรสา เพชรน้อย (2560: 90) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

วราภรณ์ บัวเมือง (2560: 61) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความต้องการสัมพันธ์ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองนักเรียน และการมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชน

วินัย นาคำ (2560: 76) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ จำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัน ไทรงาม, อัญญา พานิช และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2560: 527) ได้ศึกษาองค์ประกอบของ การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก พบว่าสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560: 74-75) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการสัมพันธ์ตามลำดับ 1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ท่านได้รับการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมขณะที่ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ท่านได้รับการปกครองด้วยความเป็นธรรม และท่านรู้สึกว่ามีอาชีพข้าราชการครู เป็นอาชีพที่มั่นคงกับอนาคต ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มี สิ่งแวดล้อมดี 2) ด้านความต้องการสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของ โรงเรียน และท่านมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ท่านได้ปฏิบัติงานที่ ทำหายความรู้ ความสามารถ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และท่านได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ท่านได้รับการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ทำ

ธนิกานต์ สุขวัฒน์ (2560: 85) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อ

สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรกคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รองลงมา คือการมุ่งอนาคตและและควบคุมตน และทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในลำดับสุดท้าย คือการได้รับการพัฒนาความรู้

ทเวร์ศ ทรัพย์ศรี (2560: 127-130) ได้ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่าระดับสมรรถนะหลักของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง สรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน รองลงมา ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และ ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความตั้งใจ และความเต็มใจในการให้บริการ และมีการบริการผู้มาขอรับบริการโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย รองลงมา ได้แก่ ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มเอาใจใส่ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า 3) ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาสรองลงมา ได้แก่ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา 4) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน รองลงมาได้แก่ ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมา ได้แก่ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ และปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ปฏิบัติตน ดำเนินชีวิต

ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน และเอื้อเพื่อพ่อแม่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียน

รัชนิดา ไสยรส และสิทธิพร สุนทร (2561: 37-39) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

วิไลวรรณ มาลัย (2561: 97-100) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่าครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู แตกต่างกัน และพบว่า ระดับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สร้อยยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562: 72) ได้ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เมธินี ทองสุกใส (2562: 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

พจนา ผดุงเศรฐกิจ (2563: 62) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็น 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

กิตติพิชญ์ มั่งสุข (2563: 77-78) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง พบว่า ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ตามลำดับ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และมีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริการแก่ผู้ปกครองและบุคคลทั่วไปด้วยความเต็มใจทุกครั้ง ความช่วยเหลือนักเรียนในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มกำลังความสามารถ และผู้รับบริการทุกคนมีความประทับใจจากการได้รับบริการในเรื่องต่างๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ การนำผลการให้บริการมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ 3) ด้านพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยในการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส และการศึกษาหาความรู้และเข้ารับการอบรมสัมมนาทุกครั้งที่มีโอกาสตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางานอยู่เสมอ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเสริมแรงให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ การรับฟังความคิดเห็นและยอมรับ

ข้อตกลงของทีมงานและการปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ การให้เกียรติ ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน การปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จอย่างเคร่งครัดและความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ การยกย่องและชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพด้วยความจริงใจ

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564: 3) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ให้คำยกย่องชมเชยและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเอง ได้รับรางวัลต่าง ๆ ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยและให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ธนพรรค อนุเวช และพรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2564: 185-186) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สุธาสนี สุรียา (2564: 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณติจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน

อัมน์ มะแตเฮาะ (2564: 75) ได้ศึกษาการใช้อำนาจผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ ด้านกายภาพ

กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564: 91-94) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษาการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ดังนี้ 1) ด้านด้านความสำเร็จ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผลักดันตนเองให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน พอใจในการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วง 2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจจากนักเรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน ได้รับคำชมเชย 3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับอย่างต่อเนื่อง พอใจกับตำแหน่งงานในองค์กร ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง 4) ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ทุ่มเทกักรายวิชาที่สอน ทุ่มเทกักรงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ 5) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเสียสละต่องานที่รับผิดชอบ รับผิดชอบงาน จนเกิดผลดีสม่ำเสมอ 6) ด้านสภาพการทำงานในองค์กร พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีการพัฒนาสายงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง ได้รับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสม อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวมเป็นอย่างดี มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน 8) ด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไข้ปัญหา ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 9) ด้านนโยบายและการ

บริหารขององค์กร พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารองค์กร มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน 10) ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พอใจกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ทำ

ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565: 95) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำและด้านการยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับ

รุ่งรัตน์ แป้นประโคน (2565: 109-111) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สมรรถนะหลักของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

สิทธิพร หาญลำพิง, ยุภาพร ยุภาศ และเสาวลักษณ์ โทศลกิตติอัมพร (2566: 318-319) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทัศนคติการประกอบวิชาชีพครูและการสนับสนุนจากสังคม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Egan (2001: 72) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในซีกาโก พบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของครู อยู่ในระดับสูง

Boset, Asmawi and Abedalaziz (2017: 224) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สอนภาษาอังกฤษ ในประเทศเยเมน ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สรุปได้ว่าครูที่มีสมรรถนะในการทำงานระดับสูงจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้ เพราะว่าครูผู้สอนรู้สึกมั่นใจว่าสามารถทำงานได้ดี มีความมั่นใจในตนเอง และมีแนวโน้มที่จะยอมรับงานและสถานการณ์ที่เกินความสามารถของตน ดังนั้นสมรรถนะในการทำงานของครูที่สูงสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้การเรียนการสอนดีขึ้นได้

Ufandi and Hasbi (2021: 2058) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาญะเนียร์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ระเบียบวินัยในการทำงาน การสื่อสารระหว่างกัน ส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู และปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Ismail, Shanmugam and Rajoo (2021: 74) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีศักยภาพสูง พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานของครู ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูยังแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย

Andreas, Trinovianto and Yonarlianto (2022: 1) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการสร้างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสามารถประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้

จากการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ผู้วิจัยได้ขอบเขตด้านตัวแปร ดังต่อไปนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ และสมรรถนะหลักของครูได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ที่มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 294 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 5 ศูนย์ ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส จำนวน 165 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในนคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูร์วิเศษ) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการในศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์

ตามสัดส่วนศูนย์การศึกษาพิเศษ หลังจากนั้นจึงใช้การสุ่มครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก แสดงรายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8

ศูนย์การศึกษาพิเศษ	ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่างครู
เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา	72	40
ประจำจังหวัดสตูล	37	21
ประจำจังหวัดปัตตานี	62	35
เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา	42	24
ประจำจังหวัดนราธิวาส	81	45
รวม	294	165

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ตาราง 9 แบบแผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8	ครูจำนวน 165 คน	แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า	ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8	ครูจำนวน 165 คน	แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า	ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3	เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8	ครูจำนวน 165 คน	แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า	การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 6 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 2 มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ระดับ 5 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 31 ข้อ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ การบริการที่ดี จำนวน 6 ข้อ การพัฒนาตนเอง จำนวน 7 ข้อ การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 6 ข้อ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ระดับ 5 หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและสมรรถนะหลักของครู
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและสมรรถนะหลักของครู
3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
4. การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้แบบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่านและด้านการศึกษา จำนวน 1 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยวิธีการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน	+1	เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
ให้คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
ให้คะแนน	-1	เมื่อแน่ใจว่าวัดไม่ได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ได้แบบสอบถามจำนวน 59 ข้อดังภาคผนวก ง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับข้าราชการครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73) ได้ค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 2 เท่ากับ .943 และแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ .957 และทั้งฉบับเท่ากับ .971 ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้บริหารสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้บริหารเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครู จำนวน 165 คน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด

สตูลไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง โดยระบุรายละเอียดจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00	หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50	หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50	หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50	หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50	หมายถึง	สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 281)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้บรรยายข้อมูลพื้นฐาน

- 2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ IOC (Index of Item Objective Congruence) (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2556: 46-47)

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.3.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการทำนายการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์เพื่อแทนความหมายของค่าทางสถิติ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติ

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
***	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
t	หมายถึง	ค่าสถิติที
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีการเปลี่ยนจากเดิม เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว
R ² Change	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไป
F Change	หมายถึง	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ F ที่เปลี่ยนไป

B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปแบบคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Std.error	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อน
\hat{Y}	หมายถึง	สมการคะแนนดิบ
\hat{Z}	หมายถึง	สมการคะแนนมาตรฐาน

2. สัญลักษณ์ของตัวแปร

X	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
X_1	หมายถึง	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
X_2	หมายถึง	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
X_3	หมายถึง	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
X_4	หมายถึง	ด้านความสำเร็จในการทำงาน
X_5	หมายถึง	ด้านความรับผิดชอบ
Y	หมายถึง	สมรรถนะหลักของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้ให้ข้อมูลเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 165 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผลการวิเคราะห์อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 165 คน มีรายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 ร้อยละการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์การศึกษาพิเศษ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	การตอบกลับ (ฉบับ)	คิดเป็นร้อยละ
เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา	40	40	100.00
ประจำจังหวัดสตูล	21	21	100.00
ประจำจังหวัดปัตตานี	35	35	100.00
เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา	24	24	100.00
ประจำจังหวัดนราธิวาส	45	45	100.00
รวม		165	100.00

2. ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	จำนวนคน (n = 165)	ร้อยละ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ		
เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา	40	24.24
ประจำจังหวัดสตูล	21	12.73
ประจำจังหวัดปัตตานี	35	21.21
เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา	24	14.55
ประจำจังหวัดนราธิวาส	45	27.27
รวม	165	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	143	88.70
สูงกว่าปริญญาตรี	22	13.30
รวม	165	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	101	61.20
5-10 ปี	36	21.80
10 ปีขึ้นไป	28	17.00
รวม	165	100.00

จากตาราง 11 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 165 คน เมื่อพิจารณาตามศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่าข้าราชการครูศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 ข้าราชการครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 ข้าราชการครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 ข้าราชการครูศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 ข้าราชการครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ข้าราชการครูมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 88.70 และข้าราชการครูมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 165 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตาราง 12-17

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู		\bar{x}	SD	แปลผล
1	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.31	0.53	มาก
2	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.56	มาก
3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.28	0.59	มาก
4	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.30	0.54	มาก
5	ด้านความรับผิดชอบ	4.26	0.57	มาก
รวม		4.29	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.53$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.54$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.56$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.59$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.57$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถและความเหมาะสม	4.25	0.62	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.36	0.61	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานวิชาการ	4.39	0.59	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป	4.42	0.64	มาก
5. ผู้บริหารมีการประเมินอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม	4.13	0.76	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต	4.33	0.62	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.33	0.64	มาก
รวม	4.31	0.53	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ผู้บริหารสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป ($\bar{x} = 4.42, SD = 0.64$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานวิชาการ ($\bar{x} = 4.39, SD = 0.59$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.36, SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.33, SD = 0.64$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ($\bar{x} = 4.33, SD = 0.62$) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถและความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.25, SD = 0.62$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.13, SD = 0.76$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายข้อ

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู		
	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทาย	4.30	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับผิดชอบงานจนเกิดการจูงใจให้เกิดความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.71	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด	4.24	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.29	0.65	มาก
5. ผู้บริหารการสนับสนุนงานที่ปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	4.33	0.66	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	SD	แปลผล
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของครู อย่างใกล้ชิด	4.36	0.61	มาก
รวม	4.29	0.56	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.61$) รองลงมา คือ ผู้บริหารการสนับสนุนงานที่ปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.66$) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทาย ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับผิดชอบงานจนเกิดการจูงใจให้เกิดความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.71$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยให้ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.27	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบเกียรติบัตร คำชมเชยและรางวัลตามโอกาสที่เหมาะสมให้ครู	4.30	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น	4.28	0.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ	4.26	0.65	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูในการทำงานของตน	4.29	0.61	มาก
รวม	4.28	0.59	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบเกียรติบัตร คำชมเชยและรางวัลตามโอกาสที่เหมาะสมให้ครู ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.69$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูในการทำงานของตน ($\bar{x} = 4.29$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.69$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยให้ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.65$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนด	4.30	0.60	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	4.25	0.60	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.35	0.62	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จทันตามเป้าหมาย	4.28	0.63	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจในการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงาน	4.30	0.63	มาก
รวม	4.30	0.54	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.62$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจในการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จทันตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.28$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.60$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู		\bar{x}	SD	แปลผล
ด้านความรับผิดชอบ				
1.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความกระตือรือร้นในการรับผิดชอบงาน	4.25	0.68	มาก
2.	ผู้บริหารไว้วางใจมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้น	4.32	0.61	มาก
3.	ผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	4.27	0.65	มาก
4.	ผู้บริหารให้มีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจขั้นตอนต่างๆ ตามบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.26	0.63	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลา	4.23	0.69	มาก
รวม		4.26	0.57	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไว้วางใจมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้น ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.61$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารให้มีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจขั้นตอนต่าง ๆ ตามบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.63$) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความกระตือรือร้นในการรับผิดชอบงาน ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.60$)

SD = 0.68) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลา ($\bar{x} = 4.23$, SD = 0.69)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 165 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตาราง 18-23

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	สมรรถนะหลักของครู	\bar{x}	SD	แปลผล
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.52	มาก
2	ด้านการบริการที่ดี	4.37	0.52	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.43	0.53	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.37	0.52	มาก
5	ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.42	0.55	มาก
	รวม	4.39	0.50	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, SD = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.43$, SD = 0.53) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.42$, SD = 0.55) ด้านการทำงานเป็นทีม

($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.53$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.52$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

สมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.34	0.58	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน	4.36	0.59	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงเป้าหมายในการดำเนินงานให้ครูทุกคนทราบ ตามบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน	4.35	0.59	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ	4.33	0.57	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.35	0.58	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.59	มาก
รวม	4.35	0.52	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางาน ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงเป้าหมายในการดำเนินงานให้ครูทุกคนทราบ ตามบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.57$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมและรายข้อ

สมรรถนะหลักในการทำงานของครู ด้านการบริการที่ดี	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู	4.33	0.58	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.57	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.39	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการ	4.41	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูให้คำแนะนำให้กับผู้มาขอรับบริการได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	4.38	0.59	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.39	0.60	มาก
รวม	4.37	0.52	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.62$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูให้คำแนะนำให้กับผู้มาขอรับบริการได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.57$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ($\bar{x} = 4.33$, $SD = 0.58$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ

สมรรถนะหลักในการทำงานของครู ด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการใช้สื่อ นวัตกรรม	4.42	0.60	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทบทวนกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปีงบประมาณ	4.44	0.60	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ	4.46	0.59	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างองค์ความรู้ และ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง	4.41	0.60	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.42	0.60	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อ พัฒนาศักยภาพตนเอง	4.46	0.59	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

สมรรถนะหลักในการทำงานของครู ด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{x}	SD	แปลผล
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานในงานวิชาการและวิชาชีพครู	4.43	0.58	มาก
รวม	4.43	0.53	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทบทวนกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานในงานวิชาการและวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.43$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการใช้สื่อ นวัตกรรม ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.60$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ

สมรรถนะหลักในการทำงานของครู	\bar{x}	SD	แปลผล
ด้านการทำงานเป็นทีม			
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของครูชัดเจน	4.32	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบในการปฏิบัติงานของครู	4.35	0.59	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น	4.39	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน	4.38	0.59	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือ ทีมงาน	4.38	0.58	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.38	0.58	มาก
รวม	4.37	0.52	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือ ทีมงาน ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของครูชัดเจน ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.61$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายข้อ

สมรรถนะหลักในการทำงานของครู		\bar{x}	SD	แปลผล
ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู				
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู	4.43	0.58	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู	4.46	0.59	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู	4.36	0.64	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างควมศรัทธาในวิชาชีพครู	4.39	0.62	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ	4.41	0.61	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับบทบาทหน้าที่ของตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.46	0.59	มาก
รวม		4.42	0.55	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับบทบาทหน้าที่ของตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู ($\bar{x} = 4.43$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างควมศรัทธาในวิชาชีพครู ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.64$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers)

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ซึ่งเป็นครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยได้แบบสอบถามคืนจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers) พบว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีค่าผิดปกติ (Outliers) เพื่อทดสอบการแจกแจงข้อมูลตัวแปร ความเป็นเส้นตรง และ Homoscedasticity (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2551: 280) จึงสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ ดังตารางที่ 24-26 และภาพ 7

2. ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะต้องมีการแจกแจงปกติของข้อมูล พิจารณาได้จากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลที่จะต้องมียค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 จึงจะแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน, 2551: 280)

ตาราง 24 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล

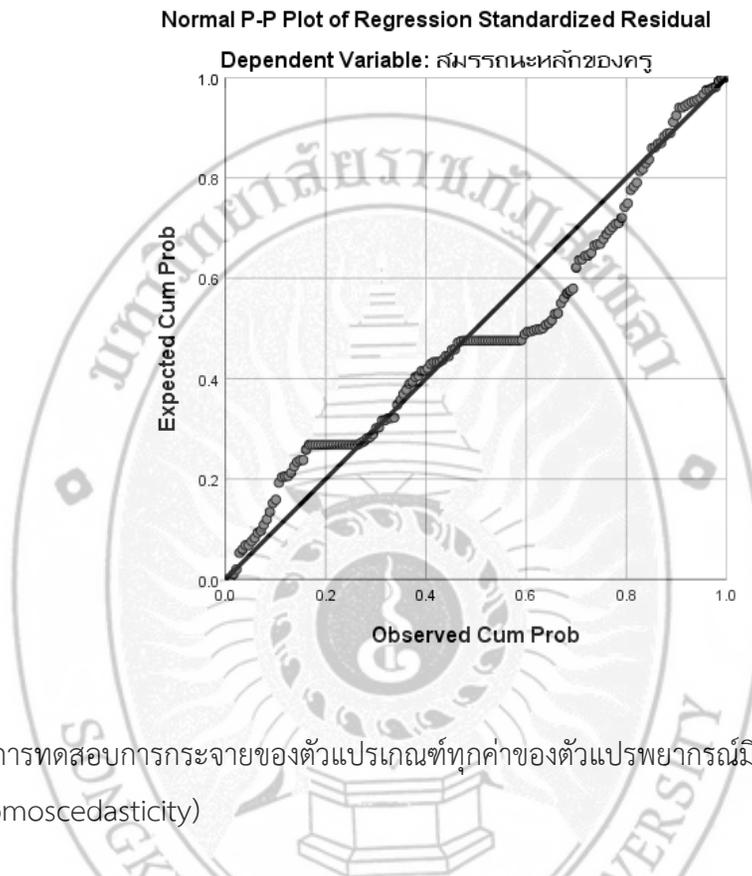
ที่	ตัวแปร	n	\bar{x}	SD	Skewness	Kurtosis
1.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	165	4.31	0.53	-0.33	-0.57
2.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	165	4.29	0.56	-0.47	-0.34
3.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	165	4.28	0.59	-0.68	-0.39
4.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	165	4.30	0.54	-0.63	0.81
5.	ด้านความรับผิดชอบ	165	4.26	0.57	-0.55	0.60
6.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	165	4.35	0.52	-0.39	-0.16
7.	การบริการที่ดี	165	4.37	0.52	-0.49	-0.12
8.	การพัฒนาตนเอง	165	4.43	0.53	-0.53	-0.42
9.	การทำงานเป็นทีม	165	4.37	0.52	-0.38	-0.21
10.	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู	165	4.42	0.55	-0.52	-0.49

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรมีค่า -0.33 ถึง -0.68 และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรมีค่า -0.57 ถึง 0.81 ซึ่งมีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าไม่เกิน -1.00 ถึง 1.00 จึงสามารถทำวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

3. ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรพยากรณ์มีค่าเท่ากัน (Homoscedasticity) มีการกระจายของความคลาดเคลื่อนคงที่ในตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวเป็น Homoscedasticity เพื่อทดสอบว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมี

การเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่ (ทรงศักร์ ภูสีอ่อน, 2561: 281) ดังภาพ 4



ภาพ 4 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรเกณฑ์ทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรพยากรณ์ต้องเป็นข้อมูลที่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือที่เรียกว่า การเกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5	แสดงว่า	ไม่ความเป็นอิสระ
มีค่าอยู่ในช่วง 2.6-4.0	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ
มีค่าอยู่ในช่วง 0-1.4	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Auto-correlation หรือตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.032 แสดงว่าตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร

R	R ²	Adjust R ²	Std.Error	Durbin-Watson
.909	.826	.821	.210	2.032

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน โดยตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนาย (Multicollinearity)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X ₁	1.000				
X ₂	0.811***	1.000			
X ₃	0.787***	0.875***	1.000		
X ₄	0.792***	0.846***	0.813***	1.000	
X ₅	0.817***	0.892***	0.837***	0.873***	1.000

P*** ≤ .001

จากตาราง 26 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์อยู่ระหว่าง 0.787 ถึง 0.892 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

การศึกษาตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์หรือทำนาย ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู โดยมีการพิจารณาตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะหลักของครู ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยนำตัวแปรพยากรณ์ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาทดสอบการพยากรณ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การศึกษาตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ และมีตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะหลักของครู ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	β	t	p
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4)	.402	.058	.436	6.937***	.000
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_1)	.293	.056	.313	5.271***	.000
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3)	.187	.052	.223	3.584***	.000
ค่าคงที่	.600	.141		4.253***	.000
R = .909	R ² = .826	S.E. = .210	P*** ≤ .001		

จากตาราง 27 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จากตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัวแปร มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_1) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร กับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีค่าเท่ากับ .909 ($R = .909$) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .210 ($S.E. = .210$) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_1) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4) ($B = .402$, $\beta = .436$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_1) ($B = .293$, $\beta = .313$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3) ($B = .187$, $\beta = .223$) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 82.60 ($R^2 = .826$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .600 + .402 (X_4) + .293 (X_1) + .187 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .436 (X_4) + .313 (X_1) + .223 (X_3)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 5 ศูนย์ ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดปัตตานี 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2566 จำนวน 294 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ ของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณี ติราชภูริวิเศษ, 2555) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนข้าราชการในศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนศูนย์การศึกษาพิเศษ หลังจากนั้นจึงใช้การสุ่มครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีจำนวน 59 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.943 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.957 และแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.971 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 165 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ จากนั้นจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 สรุปได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานวิชาการ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถและความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม

1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจในการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จทันตามเป้าหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด รองลงมา คือ ผู้บริหารการสนับสนุนงานที่ปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับผิดชอบงานจนเกิดการจูงใจให้เกิดความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบเกียรติบัตร คำชมเชยและรางวัลตามโอกาสที่เหมาะสมให้ครู รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูในการทำงานของตน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยให้ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารไว้วางใจมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัด ผู้บริหารให้มีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจขั้นตอนต่าง ๆ ตามบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความกระตือรือร้นในการรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลา

2. สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทบทวนกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานในงานวิชาการและวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูในการใช้สื่อ นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง

2.2 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับบทบาทหน้าที่ของตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปรับตัว เข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบในการปฏิบัติงานของครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของครูชัดเจน

2.4 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง

วัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูให้คำแนะนำให้กับผู้มาขอรับบริการได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู

2.5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงเป้าหมายในการดำเนินงานให้ครูทุกคนทราบ ตามบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_1) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร กับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีค่าเท่ากับ .909 ($R = .909$) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .210 ($S.E. = .210$) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_1) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4) ($B = .402$, $\beta = .436$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X_1) ($B = .293$, $\beta = .313$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3) ($B = .187$, $\beta = .223$) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ได้ร้อยละ 82.60 ($R^2 = .826$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .600 + .402 (X_4) + .293 (X_1) + .187 (X_3)$$

$$\hat{Z} = .436 (X_4) + .313 (X_1) + .223 (X_3)$$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ มีการสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป ส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจในการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา ระหว่างการทำงาน ทำให้ครูภายในสถานศึกษามีพลังกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว มีทิศทางและมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั่นเอง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุวนีย์ ฤทธิ์ถาวร, อรุสา พรหมทา และวรวรรณ อุบลเลิศ (2557: 181) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า

แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560: 123) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สรลยา ผลสุขบริสุทธิ์ (2562: 72) ได้ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับ เมธินี ทองสุใส (2562: 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 62) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่ง สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูภายในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต และสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของตน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 85) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับ เมธินี ทองสุใส (2562: 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทาย ครูพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของครู เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน และครูรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี มีเกียรติ จึงจะเป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ อภิลักขิต ภู่อุต (2557: 63) ได้ศึกษาการศึกษายทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้ และสอดคล้องกับ สุธาสิณี สุริยา (2564: 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ให้ความน่าเชื่อถือและยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญมีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น และศักยภาพในตนเองจนได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ สรลยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562: 72) ได้ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร

ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับพจนานา ผดุงเศรษฐกิจ (2563: 62) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็น 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และไว้วางใจในการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงาน ทำให้ครูสามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม, อรุสา พรหมทา และวรวรรณ อุบลเลิศ (2557: 181) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) การยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง 5) ความมั่นคง 6) ลักษณะงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับ สุกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557: 83) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่าผลการวิจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากคือความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใส่ใจการเรียนการสอน รับผิดชอบงานตามโครงสร้าง กำหนด

งานที่ชัดเจน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถตามบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษฎา ชูรัตน์ (2558: 139) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 33 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และสอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560: 90) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

2. สมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีพันธกิจในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและ/หรือมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้ครูต้องเร่งพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพและให้ความสำคัญกับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น โดยครูมีความตระหนักและเป็นผู้ซึ่งมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน จึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพัฒนาตนเองและส่วนรวมอีกทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชจิกร จิตวัฒนานนท์ (2563: 99-101) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง พบว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งรุ่งรัตน์ แป้นประโคน (2565: 109-111) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าสมรรถนะหลักของครู

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กิตติพิชญ์ มั่งสุข (2563: 77-78) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง พบว่าผลการศึกษาศมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ทัน ไทรงาม, อัญญา พานิชและ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2560: 527) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก พบว่าสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกับ ทะเวศร์ ศรบรรศึก (2560: 127-130) ได้ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่าระดับสมรรถนะหลักของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สิทธิพร หาญลำพอง, ยุภาพร ยุภาศ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2566: 318-319) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดเป้าหมายหรือเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับครู และแจ้งเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายในการดำเนินงานให้ครูทุกคนทราบตามบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน และพร้อมที่จะให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัน ไทรงาม, อัญญา พานิชและ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2560: 527) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก พบว่าสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับ วิไลวรรณ มาลัย (2561: 97-100) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่าครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้

สมรรถนะครู แตกต่างกันไป และพบว่า ระดับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการ มีส่งเสริมการให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ทำให้ครูให้ความสำคัญและเห็นความสำคัญของการให้บริการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ แป้นประโคน (2565: 109-111) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าสมรรถนะหลักของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้ครูมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพิชญ์ มั่งสุข (2563: 77-78) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง พบว่าผลการศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง โดยภาพรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ตามลำดับ

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น อีกทั้งส่งเสริมให้มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน ทำให้ครูสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ แป้นประโคน (2565: 109-111) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าสมรรถนะหลักของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ และสอดคล้องกับทัน ไทรวงาม, อัญชญา พานิชและ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2560: 527) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก พบว่าสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ส่งเสริมให้ครูได้รับบทบาทหน้าที่ของตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัน ไทรวงาม, อัญชญา พานิชและ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2560: 527) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก พบว่าสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับ ทะเวศร์ ศรรบศึก (2560: 127-130) ได้ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่าระดับสมรรถนะหลักของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับ วิไลวรรณ มาลัย (2561: 97-100) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่าครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู แตกต่างกัน และพบว่า ระดับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู อยู่ในระดับ

มากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 3 ด้านข้างต้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพราะผู้บริหารคือแบบอย่างของสถานศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องและเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน มีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้บริหารในการชักจูง หรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารและร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม และส่งผลให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาค้นคว้าและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8 ได้ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ในยุทธศาสตร์และจุดเน้น เรื่องการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ส่งผลให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งจากการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามบริบทของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนำไปสู่ยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถบริหารจัดการบริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มาตราที่ 12 ข้อ 6 ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการศึกษาสำหรับคน

พิจารณารายงานการรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูการศึกษาพิเศษ ครู และคณาจารย์ให้ม้องค์
 ความรู้ การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ สอดคล้องกับ กมลฉัตร
 กลัดแก้ว (2564: 91-94) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษาการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
 ภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ
 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงานใน
 องค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการ
 บริหารขององค์กร และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง สอดคล้องกับ นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557: 66)
 ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ
 แต่ละปัจจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวม 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 มีแรงจูงใจระดับสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่
 ในระดับมาก สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม, อรุสา พรหมทา และวรวรรณ อุบลเลิศ (2557: 181) ได้ศึกษาแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจของครู
 ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ
 2) การยอมรับนับถือ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง 5) ความมั่นคง
 6) ลักษณะงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมา
 คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ Andreas, Trinovianto and
 Yonarlianto (2022: 1) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการสร้างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
 ของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผล
 ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 เพื่อให้งานสามารถประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้ซึ่งสอดคล้องกับ สุกุลนา ใจมิภักดิ์ (2557: 83)
 ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาใน
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่าผลการวิจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก
 คือความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะของ

งาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และสรีรยา ผลสุกบริสุทธิ์ (2562: 72) ได้ศึกษาการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 8 มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงานหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพของบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ส่งเสริมครูภายในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต และสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของตน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป และยกย่องจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นต่อสาธารณชน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม ทำให้ครูภายในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจพื้นฐานสำคัญที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ผลักดัน หรือจูงใจแก่ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเท มุ่งมั่น และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ ปิยสุดาพะหลวงและสุภาวดี ลาภเจริญ (2565: 95) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำและด้านการยอมรับนับถือ เรียงตามลำดับ สอดคล้องกับ อภิญญา ภู่ออต (2557: 63) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้ สอดคล้องกับเกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559: 85) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และเมธินี ทองสุกใส (2562: 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการดำรงชีวิต ตามลำดับ

3.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจครูที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ เปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานภายในสถานศึกษา มีการแสดงความยินดีแก่ครูภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และให้บำเหน็จความดีความชอบให้ตามความรู้ ความสามารถ เพื่อให้กำลังใจแก่ครู ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง สอดคล้องกับ กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564: 91-94) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษาการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง สอดคล้องกับรัชชิตา ไสยรสและ สิทธิพรร์ สุนทร (2561: 37-39) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่ง สอดคล้องกับบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564: 3) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหาร

ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ให้ค้ำยกย่องชมเชยและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเอง ได้รับรางวัลต่าง ๆ ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย และให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสุทธาสินี สุริยา (2564: 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำคุณกิจทัณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน

3.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่กล่าวมาข้างต้นอยู่แล้ว เนื่องจากมองว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่นำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนที่ขาดไม่ได้ในการบริหารงาน เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแล้วทั้งสิ้น ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแล้วนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติจึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของครู

3.5 ด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความรับผิดชอบที่กล่าวมาข้างต้นอยู่แล้ว เนื่องจากมองว่าความรับผิดชอบล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความไว้วางใจในที่สุด เพราะเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบมากเพียงพอก็ส่งผลให้ครูใส่ใจการเรียนการสอน รับผิดชอบงานตามโครงสร้าง กำหนดงานที่ชัดเจน และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถ ครูมีอำนาจและสิทธิเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนด้วยความมุ่งมั่น และมีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจขั้นตอนต่าง ๆ ตามบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่า

จะพบปัญหาที่ตาม พร้อมปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอดุสาหะ ทำให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลา และตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่เกิดความมั่นใจว่าความรับผิดชอบในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเอง และตามสมรรถนะหลักในการทำงาน ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเองได้ ดังนั้นหากครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบจึงไม่ได้ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ในการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

การวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยเสนอแนะการนำผลไปใช้ประโยชน์คือ

1.1 ผลการวิจัยในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แม้ว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ก็ควรส่งเสริมพัฒนาให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติและเป็นในค่านิยมของสถานศึกษาร่วมกัน ไม่เพียงผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูควรสร้างให้เกิดในบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มี 3 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรเป็นปัจจัยได้รับการนำไปวิเคราะห์ ทิศทางการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายของสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษา หรือนำไปสร้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและนำไปพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนด สามารถทำงานด้วยตนเองได้สำเร็จ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะชีวิต สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ มอบหมายงานตรงตามความสามารถ มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ปฏิบัติงานตามความสามารถและความเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ได้รับการประเมินอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น และศักยภาพในตนเองจนได้รับการยอมรับ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

การวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ผู้สนใจควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยระเบียบวิธีการวิจัยอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการศึกษาแบบเจาะลึก การสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือครูผู้สอนที่ได้รับรางวัลระดับชาติ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณา ชูรัตน์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). “แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ.” วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 6 (3), 176.
- เกียรียงไกร ธาระพันธ์.(2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพิชญ์ มั่งสุข. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- กมลฉัตร กลัดแก้ว. (2564). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กัลญัญ เพชรธารณ์. เอกสารประกอบการสอนวิชาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู (online) eledu.ssru.ac.th/kalanyoo_pe/course/view.php?id=6#section-5
17 กุมภาพันธ์ 2567.

- ไกรยุทธ อุ้นแก้ว. (2562). สภาพและปัญหาการใช้ทักษะการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจนจิรา สิ้นเปียง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จวีร์พรรณ กลิ่นสุมาลย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน ในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ ว่องไว. (2562). การศึกษาสภาพในการบริหารสถานศึกษาผู้เข้าร่วมประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จีระศักดิ์ อบอวย. (2564). การศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จันทร์วิภา จำนงค์การ. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- จุฑาธิป ชูจันทร์. (2565). แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชาตรีวี สีเขียว. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ชัยธวัช สุริกร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชฎาพร ยศกลาง. (2565). สภาพและปัญหาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐธิญา กัปปุลาวัลย์. (2562). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เดโชชัย ลี้มทอง. (2564). การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทวิชาศิลปกรรมตามแนวคิดของจินตนาวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทัน ไทรงาม, อัญชญา พานิช และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2560). “องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. *ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 10(1), 527.
- ทเวศร์ ศรบศึก. (2560). *ระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). *การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิวากร ทองอ่อน. (2566). *การดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธัญญามาส โลงนายนนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนิกานต์ สุขวัฒน์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนพรรค อนุเวช และเพชรวิทย์จันทร์ศิริสิริ. (2564). “แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.” *วารสารมหาจุฬานาคาร* 8 (7), 185-186.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). *ชุดวิชา 21701 การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 7 การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และหน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- นารินทร์ บัตร์ประโคน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์การ Organizational Behavior.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ชันเดช. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นพรัตน์ คำสุθεί. (2562). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บังอร แปน้อย. (2565). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปิยวุฒิ กษิติศ. (2556). **ความต้องการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีชา อารีวงษ์. (2564). **ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาภาครัฐสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปาริชาติ สันติเลทวงศ์. (2565). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยสุดา พะหลวงและสุภาวดี ลามเจริญ. (2565). **“บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัด**

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” **ศึกษา วารสาร
ศึกษาศาสตร์**.9 (1), 89.

ราชกิจจานุเบกษา. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570).**
เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 258, หน้า 11.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

พิทยา ทวยเศษ. (2558). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**

พิมพ์ชนก เหลืองวิไล. (2562). **แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม
จังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.**

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**

พชรมน ชื่อดรง. (2562). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการ
อาชีวศึกษาภาคกลาง 5. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**

พิทยา ดาคม. (2564). **ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.**

พิกรี แก้วนวล. (2565). **วิเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจการมีส่วนร่วมของโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**

ภัทรวรรณ ประโลม. (2565). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มคุณภาพการศึกษานาอ้อศรีเมืองชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**

- ภัตตินันท์ สายนาค. (2565). กระบวนการนิเทศทางการศึกษาพิเศษ ของโรงเรียนต้นแบบการเรียนรู้รวม
ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมธินี ทองสุกใส. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ 11.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนิดา ไสยรสและ สิทธิพร สุนทร. (2561). “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3”.วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 16(1), 32.
- รัชพล สอนใหม่. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งรัตน์ แป้นประโคน. (2565). สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วรภรณ์ บัวเมือง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย นาคำ. (2560). สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้ สมรรถนะครูไทย สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีไลวรรณ มาลัย (2561). สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- วรีภรณ์ ณะแสน. (2564). **แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วีไลรัตน์ ภาমনตรี. (2564). **แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิมลสิริ รอดช้าง. (2565). **การศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2560). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2553**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2558). **รายงานผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **หลักการพื้นฐานทางการศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานสภาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ**
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2566. กรุงเทพมหานคร:
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). **คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนัก**
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567 – 2568. กรุงเทพมหานคร:
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สาวิตรี ยอยยิ้ม, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). “ภาวะผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจ
 เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร.” **วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ.** 8 (1), 140.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). **การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
 บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมสมัย พงษ์ศิริพัฒน์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดซิกซ์ ซิกม่า**
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุนีย์ ฤทธิธำพรหม, อรุสา พรหมทา และวรวรรณ อุบลเลิศ. (2557). “การศึกษาแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.” **ว.มรม.**
(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 8 (1), 181.
- สุธี บุรณะแพทย์. (2557). **สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สกุลนา ใจมิกดิ์. (2557). **แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ**
ศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุภาวดี ใจมิกดิ์. (2563). **การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต**
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

- สุวจิ คันธมาศ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สร้อยยา ผลสุกบริสุทธิ์. (2562). การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2564). นโยบายและแผน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุธาสิณี สุริยา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สุภาพร หลีจ๊ะ. (2565). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมิตานันท์ อินทร์เอม. (2564). การศึกษามีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สิทธิพร หาญลำพิง, ยุภาพร ยุภาศ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2566). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอห้วยเม็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 จังหวัดกาฬสินธุ์”. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 3 (4).
- ศุภวรรณ สุธัมมา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อภิฤดี ภู่ออด. (2557). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). “การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน”. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 11(53), 9.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อภิชาติ อนุกุลเวช. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู อาชีวศึกษาในยุคการศึกษาไทย 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อกินันท์ โกช่วย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อรุพงษ์ งานฉมิง. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัมณี มะแตเฮาะ. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อภิญา สิงหา. (2564). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเป็นโรงเรียนคุณธรรม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อุบลรัตน์ สุขพันธ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Andreas, Trinovianto and Yonarlianto. (2022). The Effect of Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers.
- DuBrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization (2nd ed.)*. Cincinnati, OH:South-West.

- Egan, S.D. (2001). **Motivation and Satisfaction of Chicago Public School Teachers: An Analysis Based on the Herzberg Motivation Theory.** Itinois: Northern Illinois University.
- Fester, J. and Kettl, D. (1991). **The Politics of the Administrative Process.** New Jersey: Chatham House Publisher.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw - Hill.
- Herbert A. Simon. Smithburg & Thompson.(1971). **Public Administration.** 14 th ed.. New York: Alfred A. Knope.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Education and administration: Theory, research and practice.** New York: McGraw-Hill.
- Jesse. B. (1999). **Essentials of Psychological Testing.** New York : Harper & Row.
- Sameer Ahmed Awadh Boset, Adelina Asmawi and Nabeel Abedalaziz. (2017). The Relationship between Competency and Work Motivation of EFL Teachers at Public Secondary Schools in Yemen. **Arab World English Journal.** 8, 224.
- Siti Noor Ismail, S. Kanageswari Suppiah Shanmugam and Murugan Rajoo. (2021). Factors Affecting Teachers' Functional competency Level In High-Performance Schools. **Malaysia Online Journal Of Education Management.** 9(2), 74.
- Usfandi Haryaka and Hasbi Sjamsir. (2021). Factors Influencing Teachers' Performance in Junior High School. **Turkish Journal of Computer and Mathematics Education.** 12 (6), 2058.
- Vroom, V.M.(1970). **Working and Motivation.** Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. อาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว | ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลการศึกษา |
| 2. นายกฤษฎา แก้วประดับ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด
สตูล
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา |
| 3. นางปฎิมา จำพันธ์ | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด
สตูล
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา |





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๙๐๑

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณกฤษฎา แก้วประดับ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๗ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตาริน จุลวรรณ)

รองคณบดี รักษาตำแหน่ง

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายกฤษฎา แก้วประดับ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน รหัส ๒๕๖๑๘๐๐๑๗ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายกฤษฎา แก้วประดับ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล
หน่วยงาน สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๙๐๒

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณปฎิมา จำพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๗ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิตาริน จุลวรรณ)

รองคณบดี รักษาฯแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๘๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นางปัทมา จำพันธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน รหัส ๖๕๖๑๘๐๐๑๗ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นางปัทมา จำพันธุ์)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล
หน่วยงาน สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ งานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา โทร. ๑๒๒๐

ที่ คคศ.

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.มนต์ทิศา ไชยแก้ว

ด้วย นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน รหัส ๖๕6๑๘๐๐๑๗ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะครุศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทาริน จิตวรวงศ์)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.มนต์ทิศา ไชยแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๗ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(อาจารย์ ดร.มนต์ทิศา ไชยแก้ว)

ตำแหน่ง อาจารย์

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

-๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวลลิตทิพย์ เทวสิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๗ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” เข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัยในหน่วยงาน
- ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัยในหน่วยงาน

(ลงชื่อ) สิวาด์ สิวาด์
(นางสาวสิวาด์ สิวาด์)

ตำแหน่ง: AS
หน่วยงาน: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช
วันที่ ๑๑ / มิถุนายน / ๒๕๖๗

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

-๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๗ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” เข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘ เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน
- ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....

นายเกษรา แก้วประดิษฐ์

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล
หน่วยงาน: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล

วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำค้นคว้าอิสระ)

-๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย

ตามที่หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวลลิตาพิชญ์ เทวบิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๒๕6๓๘๐๐๑๗ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” เข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘ เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน
- ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....

(นางพิมพ์ลลิตา สหพันธ์)

ตำแหน่งผู้ช่วยทรงคุณวุฒิการศึกษาพิเศษ ป.๒ จังหวัดมหาสารคาม
 หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ป.๒ จังหวัดมหาสารคาม
 วันที่ ๒๕ / ๗ / ๒๕๖๓

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้แก่นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำค้นคว้าอิสระ)

-๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๗ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” เข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘ เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน
- ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....

(นางสาวอุก ฐะธิษฐาน)

ตำแหน่ง ก.เจ้าพนักงาน

หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสงขลา

วันที่ ๖ / ๖ / ๖๖

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำค้นคว้าอิสระ)

-๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวลลิตทิพย์ เทวบิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๑๗ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘” เข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘ เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน
- ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....

(..... นางรอนา แก้วสุข)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการ.....

หน่วยงาน.....ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๒ จังหวัดยะลา.....

วันที่.....๗ /.....มิ.ย..... / ๒๕๖๗.....

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้แก่นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำค้นคว้าอิสระ)

๒-

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวลลิตา ทรัพย์ เหวบิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕๐๓๘๐๐๓๓๓ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘" เข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัย ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม ๘ เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน
- ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลวิจัยในหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....

(.....นางวิษี กองแก้ว.....)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตทางการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้นของจังหวัดนครศรีธรรมราช
 วิทยาลัยราชภัฏสงขลา วิทยาเขตสวนแก้วพิเศษ เขตการศึกษา ๑ จังหวัดสงขลา

หน่วยงาน.....ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๑ จังหวัดสงขลา

วันที่ ๘ / มิถุนายน / ๒๕๖๓

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำค้นคว้าอิสระ)



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้ตอบได้แก่ ข้าราชการครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับใช้หาข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นจะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่อย่างใด
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 3 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มี 28 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มี 31 ข้อ

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้และมีประโยชน์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความกรุณาอย่างสูง

วลัยทิพย์ เทวบิน

(นางสาววลัยทิพย์ เทวบิน)

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ

- เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา
- ประจำจังหวัดสตูล
- ประจำจังหวัดปัตตานี
- เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา
- ประจำจังหวัดนราธิวาส

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 28 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ
2. ให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามระบุในแต่ละข้อท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใดแล้วเขียนเครื่องหมายลงในช่องทางด้านล่างที่มีตัวเลขแสดงระดับไว้ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถและความเหมาะสม					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานวิชาการ					
4	ผู้บริหารสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป					
5	ผู้บริหารมีการประเมินอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทาย					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับผิดชอบงานจนเกิดการจูงใจให้เกิดความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12	ผู้บริหารการสนับสนุนงานที่ปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยให้ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบเกียรติบัตร คำชมเชยและรางวัลตามโอกาสที่เหมาะสมให้ครู					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น					
17	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูในการทำงานของตน					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ ในปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนด					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จทันตามเป้าหมาย					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจในการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา ระหว่างการทำงาน					
ด้านความรับผิดชอบ						
24	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความกระตือรือร้นในการรับผิดชอบงาน					
25	ผู้บริหารไว้วางใจมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้น					
26	ผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัด					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27	ผู้บริหารให้มือสระเต็มที่ในการตัดสินใจ ขั้นตอนต่างๆ ตามบทบาทและความ รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการ ทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัด
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 31 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ
2. ให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของครู ตามระบุใน
แต่ละข้อ ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใดแล้วเขียนเครื่องหมายลงในช่องทางด้านล่างที่มีตัวเลขแสดง
ระดับไว้ ดังนี้

- | | |
|-----------------|---|
| ระดับ 5 หมายถึง | สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง | สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง | สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง | สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงเป้าหมายในการดำเนินงานให้ครูทุกคนทราบ ตามบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง					
การบริการที่ดี						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

ข้อ	สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูให้คำแนะนำให้กับผู้มาขอรับบริการได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
การพัฒนาตนเอง						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการใช้สื่อนวัตกรรม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทบทวนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปีงบประมาณ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง					

ข้อ	สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานในงานวิชาการและวิชาชีพครู					
การทำงานเป็นทีม						
20	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของครูชัดเจน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบในการปฏิบัติงานของครู					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น					
23	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู					

ข้อ	สมรรถนะหลักของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 28 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาของแบบสอบถามตอนที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	(คนที่)				
	1	2	3		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูตรงตามความสามารถและความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำผลงานวิชาการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสนับสนุนโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีการประเมินอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
8. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่มีความท้าทาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับผิดชอบงานจนเกิดการจูงใจให้เกิดความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
11. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือทำงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถ มีอิสระในการทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำหาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารการสนับสนุนงานที่ปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแล ติดตาม การปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยให้ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบเกียรติบัตร คำชมเชยและรางวัลตามโอกาสที่เหมาะสมให้ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูในการทำงานของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตามเวลาที่กำหนด	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
	20. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	+1	0		
21. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู มีส่วนร่วมกันในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้ สำเร็จทันตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจในการมอบอำนาจใน การตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ					
24. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความกระตือรือร้นใน การรับผิดชอบงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. ผู้บริหารไว้วางใจมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ ครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. ผู้บริหารให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและ ความถนัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารให้มีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจขั้นตอนต่างๆ ตามบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา ของแบบสอบถามตอนที่ 3

สมรรถนะหลักของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงเป้าหมายในการดำเนินงานให้ครูทุกคนทราบ ตามบทบาทหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การบริการที่ดี					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องการให้บริการที่ดีต่อผู้รับบริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	(คนที่)				
	1	2	3		
11. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูให้คำแนะนำให้กับผู้มาขอรับบริการได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาตนเอง					
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการใช้สื่อนวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทบทวนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปีงบประมาณ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานในงานวิชาการ และวิชาชีพครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การทำงานเป็นทีม					
20. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของครูชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของครู	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
	21. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบในการปฏิบัติงาน ของครู	+1	+1		
22. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการ ทำงานกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามครูให้มีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ ตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่น หรือทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทการ เป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
26. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ดีให้กับครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับบทบาทหน้าที่ ของตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 30 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8		
หลักของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	28	.943
สมรรถนะหลักของครู	31	.957
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	59	.971
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 30 คน		

