

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา

The Achievement Motivation in Personal Practice Affecting Effectiveness of
the Special Education Center Network 7 under the Special Education
Bureau

กิตติศักดิ์ เชื้อนวนวงศ์¹ ทศพล ธีฆะพร² และสิทธิพร เขาอุ้น³

Kittisak Khunwong, Tosapon Teekaporn and Sittiporn Kao-Un

Received: December 20, 2020

Revised: January 10, 2021

Accepted: January 10, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และพนักงานราชการศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 จากตารางการสุ่มของเครจซีและมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน จากประชากรจำนวนทั้งสิ้น 316 คน ค่าความเที่ยงตรงของอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .968 และประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ .956 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ

¹⁻³ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา; Chaopraya University

Corresponding author, e-mail: kitti_t97@hotmail.com, Tel. 094-7082709

ปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ด้านการรู้จักวางแผน ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ได้ร้อยละ 45.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of achievement motivation in the personnel practice of Special Education Center Network 7; 2) to study the level of effectiveness of Special Education Center Network 7; 3) to study the relationship between achievement motivation in the performance of personnel and the effectiveness of Special Education Center Network 7; and 4) to formulate forecasting equations for achievement motivation in the personnel practice affecting the effectiveness of Special Education Center Network 7. This was a quantitative research. The sample group was the administrators of the schools, government teachers and government employees of the Special Education Center Network 7. From Craig C and Morgan's random sampling table at 95% confidence level, a sample of 224 people from a total population of 316 people were obtained. The validity value was from 0.60 to 1.00. Reliability was the alpha reliability coefficient of achievement motivation in personnel practice was .968 and the effectiveness of Special Education Centers was .956. The data collection tool was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the research showed that 1) achievement motivation in the personal practice of the Special Education Center in overall and each aspect was at a high level; 2) the effectiveness of the Special Education Center, in overall, was at a high level; 3) the staff's achievement motivation was positively correlated with the effectiveness of the Special Education Center at a moderate to high level with statistical significance at the 0.01 level; and 4) the personnel's achievement motivation in practice affecting the effectiveness of the Special Education Center on

the side of planning knowledge, enthusiasm and self-responsibility could be explained by the variation of effectiveness of the Special Education Center at the 45.20% with a statistically significant at 0.01 level.

Keywords: Performance Motivation in practice, Effectiveness of Special Education Centers, Bureau of Special Education Administration

บทนำ

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะการศึกษาสำหรับคนพิการให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) การจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษนั้นต้องคำนึงถึงคุณภาพการจัดการศึกษาซึ่งกำหนดไว้ในหมวด 6 ที่ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบกับมีการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และกระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 สำหรับใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) มาตรฐานการศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทุนมนุษย์และเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดที่บุคลากรทุกฝ่ายทุกคน ต้องรับรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น ดังที่ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงเป็นวิธีที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน ทুমเทแรงกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงาน นั่นคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการการสัมฤทธิ์ผลเป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่จะทำงานให้เกิดความพยายามพากเพียรที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (วลัยพรรณ พรไพโรสาร, 2557)

สำหรับการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ต้องใช้ทั้งกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานร่วมกับคนพิการนั้น ต้องใช้ความละเอียดอ่อน และต้องใช้จิตวิทยาในการเชื่อมโยงจิตใจของคนพิการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงในการมารับบริการด้านการศึกษา อีกทั้งสภาพปัญหาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 จะพบปัญหาหลักๆคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนหนึ่งขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีภาระงานที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานซึ่งน่าจะมียุทธผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาและขับเคลื่อนงานของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561) การที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวบุคลากรหลายอย่างและปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพได้

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปรากฏการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้น ยังไม่มีข้อค้นพบใดที่สามารถแก้ปัญหานี้ได้ จึงจำเป็นต้องทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ผลของการวิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารและใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และพนักงานราชการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์ 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตาก 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกำแพงเพชร 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย 7) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดพิจิตร 8) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ และ 9) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุทัยธานี ทั้งหมดจำนวน 316 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และพนักงานราชการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 9 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อกระทงคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) หรือความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เท่ากับ .968 และประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เท่ากับ .956 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 224 ฉบับ จาก 224 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation

Coefficient) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ($\bar{X} = 4.41$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.19$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความทะเยอทะยาน	4.35	0.47	มาก
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.38	0.47	มาก
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.19	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง	4.41	0.47	มาก
5. ด้านการรู้จักวางแผน	4.35	0.47	มาก
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.23	0.59	มาก
รวม	4.32	0.42	มาก

2. ระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.47$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.39$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.39	0.46	มาก
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.41	0.46	มาก
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.47	0.44	มาก
รวม	4.42	0.41	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าความสัมพันธ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.478 – 0.628 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านการรู้จักวางแผน (X_5) กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Y_{tot}) ($r = 0.628$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ (X_6) กับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Y_{tot}) ($r = 0.478$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_{tot}
X_1	1						
X_2	.788**	1					
X_3	.632**	.670**	1				
X_4	.547**	.596**	.634**	1			
X_5	.759**	.746**	.612**	.630**	1		
X_6	.648**	.610**	.688**	.517**	.663**	1	
Y_{tot}	.570**	.597**	.508**	.539**	.628**	.478**	1

** $p < 0.01$

4. การสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักวางแผน 2) ด้านความกระตือรือร้น และ 3) ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเอง สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 45.20 ($R^2 = .452$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ค่าสถิติของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีที่สุดในวิชาชีพ
ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	B	Bata (β)	t	Sig.
1. ด้านการรู้จักวางแผน	.292	.333	4.168**	.000
2. ด้านความกระตือรือร้น	.208	.236	3.051**	.003
3. ด้านความรับผิดชอบตนเอง	.166	.188	2.838**	.005
Constant (B_0) = 1.510 R = .672 R Square = .452 Adjusted R Square = .444 F = 60.382**				

**p < 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความกล้าเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร ยศธนากรกุล (2561) พบว่า ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบตนเอง ด้านทักษะการจัดการระบบงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ และด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของราชวดี เพชรรัตน์ (2560) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะภายในของบุคลากรที่เป็นแรงผลักดันให้แสดงถึงความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้ที่จะทำให้สำเร็จมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความทะเยอทะยานในการทำให้ผลงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากมีความต้องการที่จะปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น รู้สึกกังวลใจเมื่องานไม่สำเร็จ พร้อมกับมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรค

2. ระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย คำผล (2558) พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษนั้น มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษที่ใช้เป็นกลไกในการควบคุมตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานการศึกษาที่ศูนย์การศึกษาพิเศษกำหนดโดยใช้

เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการเรียนรู้ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาได้ตรงตามความต้องการจำเป็นของผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลของการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยศักดิ์ ขาวสังข์ (2562) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธภา รติรัชชานนท์ (2559) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ เป็นทิศทางการดำเนินงานในแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในกำหนดแผนการปฏิบัติงาน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้ศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสิทธิผลได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มี 3 ด้านที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ตามลำดับดังนี้ คือ 1) ด้านการรู้จักวางแผน 2) ด้านความกระตือรือร้น และ 3) ด้านความรับผิดชอบต่อนอง ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 45.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธภา รติรัชชานนท์ (2559) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วย ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อนอง และการรู้จักวางแผน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความกระตือรือร้นและด้านการรู้จักวางแผน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดนครราชสีมา ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิดา นาพรหม (2558) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ และบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และมุ่งมั่นในการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานให้บรรลุแผน กลยุทธ์ จุดเน้น แนว

ทางการดำเนินงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนำแผนสู่การปฏิบัติตามแผน ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานในศูนย์การศึกษาพิเศษเกิดประสิทธิผลและบรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการรู้จักวางแผน สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนากระบวนการวางแผน โดยการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการทบทวนและศึกษาข้อมูล กระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการทำงานที่ถูกต้อง มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนทุกระยะ และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการดำเนินงาน จะต้องทำการศึกษาหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขตามกระบวนการ PDCA ทัวทั้งองค์กร

2. ด้านความกระตือรือร้น สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีมืออย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อรองรับกับงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามแผนที่วางไว้ มีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์แปลกใหม่ในการพัฒนางาน ตลอดจนจนเป็นการสร้างความมั่นใจและสร้างความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด

3. ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาบุคลากรในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน สร้างความมุ่งมั่น ความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จแม้มีปัญหาและอุปสรรคมารบกวน มีความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงและมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษายิ่งขึ้น

3. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านต่อไป แม้ว่าจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สามารถนำผลไปเป็นข้อมูลในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรม การสัมมนา การเป็นวิทยากร การศึกษาต่อ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทุกด้าน เพราะถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะช่วยยกระดับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สามารถนำไปใช้เป็นกรอบจัดทำแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา หรือนำผลการศึกษาไปใช้กับสถานศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยศักดิ์ ขาวสังข์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธนิดา นาพรหม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นารี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ชลบุรี: มนตรี.
- ราชาวดี เพชรรัตน์. (2560). *ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ความต้องการการฝึกอบรมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัลย์พรรณ พรไพโรธสาร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สิริพร ยศธนวรรกุล. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุทธภา ตรีรัชชานนท์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. *วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(1), 67-79.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- เอกชัย คำพล. (2558). *การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.