

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2565

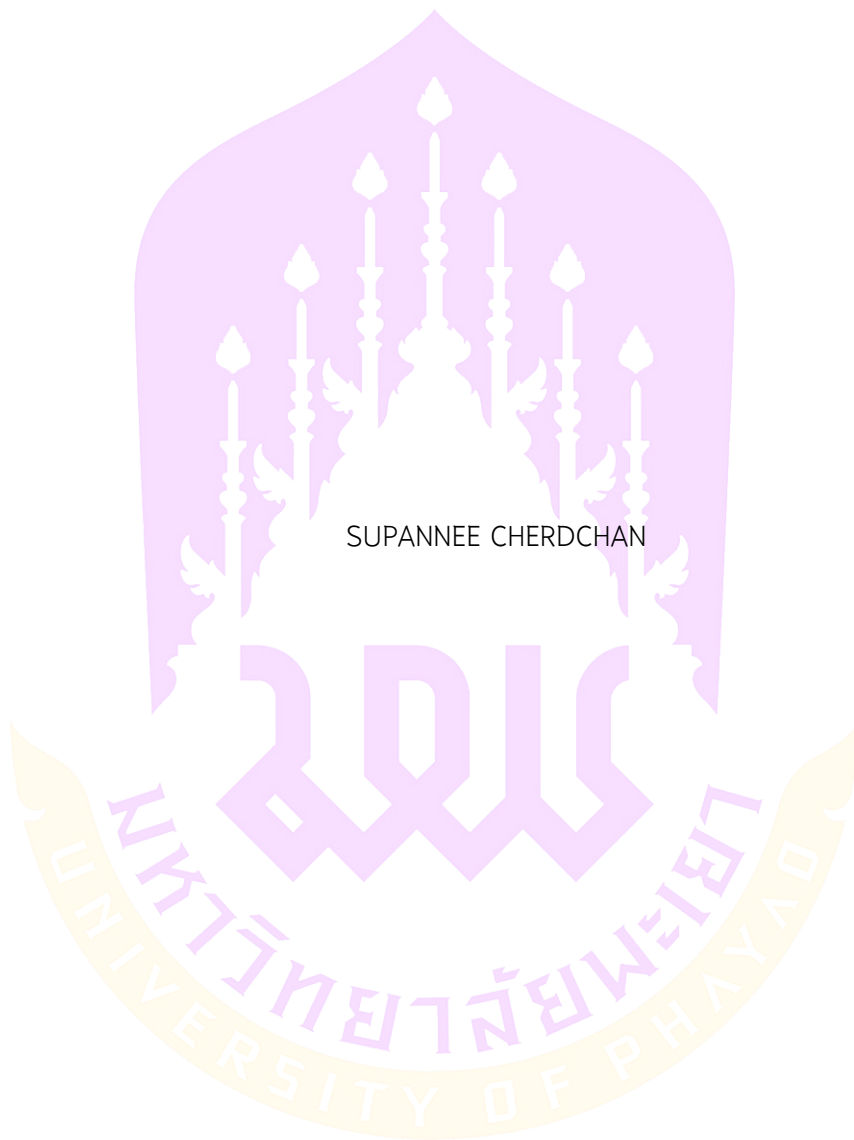
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

FACTORS AFFECTING TEACHERS' PARTICIPATION IN ACADEMIC MANAGEMENT
OF THE SPECIAL EDUCATION CENTER IN BANGKOK



SUPANNEE CHERDCHAN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

September 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ของ สุพันธ์ เชิดฉั่น

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทิว)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. ธารินทร์ รสานนท์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชลธิดา เทพหินลับ)

เรื่อง: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษาค้นคว้า: สุพนันต์ เชิดฉั่น, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย
พะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ธารินทร์ รสานนท์

คำสำคัญ: ปัจจัยการมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง หน่วยบริการ และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู และด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .73 สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูได้ร้อยละ 54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: FACTORS AFFECTING TEACHERS' PARTICIPATION IN ACADEMIC MANAGEMENT
OF THE SPECIAL EDUCATION CENTER IN BANGKOK

Author: Supanee Cherdchan, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2022

Advisor: Dr. Tharin Rasanond

Keywords: Participation Factor, Academic Administration, Special Education Center Central Bangkok

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the factors of teacher participation in academic administration of the Central Special Education Center, Bangkok. 2) to study the level of teacher participation in academic administration of the Central Special Education Center, Bangkok; and 3) to study the factors affecting the participation in academic administration of the teachers of the Central Special Education Center, Bangkok. The sample group in this research consisted of 179 teachers in the Central Special Education Center, Central Din Daeng, Service Units and Learning Centers for Disabilities. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with the content validity of between 0.67.-1.00 and the reliability was 0.98. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple regression analysis

The results of the research were as follows: 1) The participation factors in academic administration of teachers at the Central Special Education Center, Bangkok. In overall was at high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the attitude towards being a teacher followed by the parental support. and the aspect with the lowest mean was teachers' achievement motivation 2) The level of teachers' participation in academic administration in overall and each aspect was at high level 3) The factors affecting teachers' participation in academic administration were 4 factors. These 4 factor were teachers' achievement motivation, policy in education management, Attitude towards being a teacher and parental support, with a multiple correlation coefficient of .73, could jointly predict the teachers' participation in academic administration of 54% with a statistical significance at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดีได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร.ธารินทร์ รसानนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดจนตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยซึ่งผู้วิจัยได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. คักชัยดี นิธิภูมิวิ รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรภา วัฒนานรงค์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.สมพร หวานเสร็จ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์ การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและตอบแบบสอบถาม ตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 ทุกท่านที่สนับสนุนช่วยเหลือห่วงใย และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ท้ายสุด ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่เป็นกำลังใจ คุณค่า และประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ผู้ซึ่งเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ลูกมีวันนี้ รวมทั้งครู อาจารย์ที่เคารพเป็น อย่างสูงทุกท่าน

สุพัตน์ณี เชิดฉั่น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์	6
สมมติฐาน.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
ตัวแปรที่ศึกษา	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	11
บทที่ 2 บทนำ.....	12
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	13
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	22
ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	29
บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพฯ.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	51
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	53
ตอนที่ 2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร.....	54
ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร	61
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร	67
บทที่ 5 บทสรุป.....	71
สรุปผลการวิจัย	71
การอภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	89
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	99



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	53
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัย การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมและรายด้าน.....	55
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา เป็นรายข้อ.....	55
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน เป็นรายข้อ.....	57
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง เป็นรายข้อ.....	58
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นรายข้อ.....	59
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นรายข้อ.....	60
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน.....	61
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นรายข้อ.....	62

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นรายข้อ63

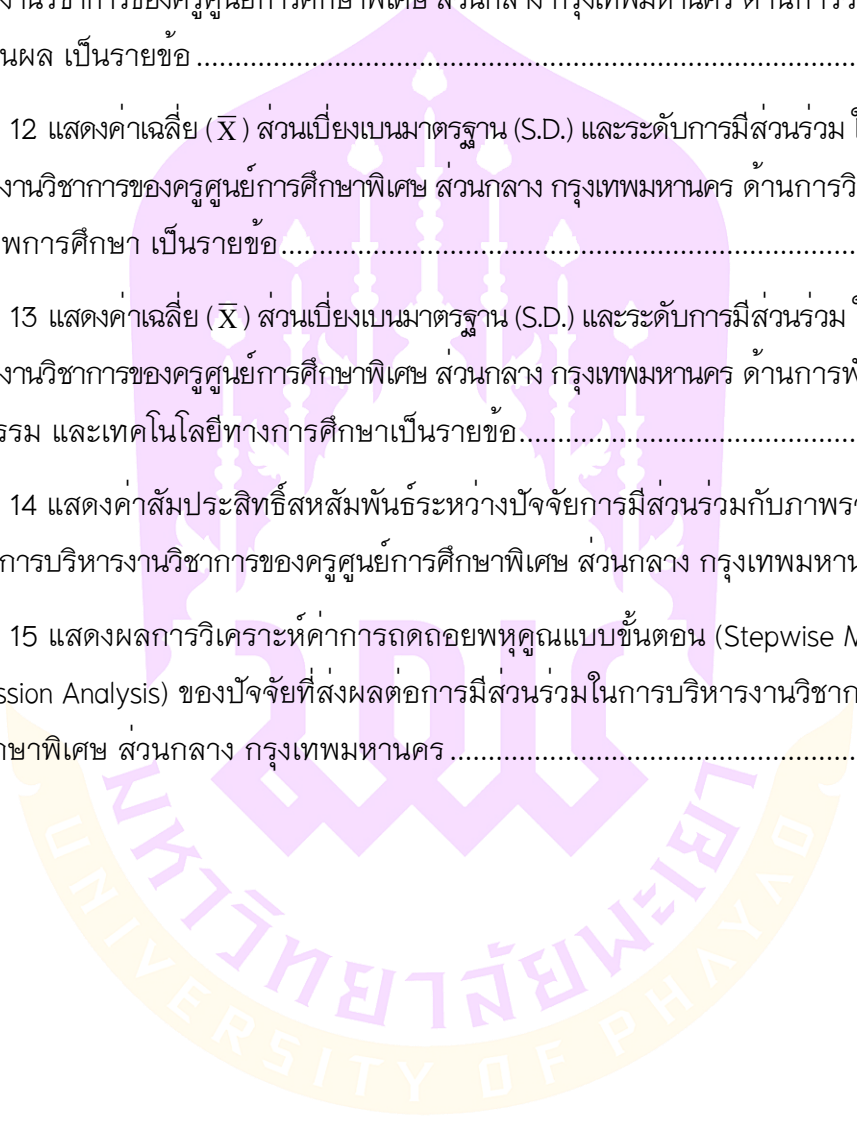
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผลประเมินผล เป็นรายข้อ64

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นรายข้อ.....65

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นรายข้อ.....66

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการมีส่วนร่วมกับภาพรวม การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร67

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร68



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
---------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความจำเป็นต่อมนุษย์ หากบุคคลใดไม่ได้รับการศึกษา โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาชีวิตก็จะมีน้อยตามกันไป จะเห็นได้ว่าการศึกษาคือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ภาคส่วน ที่จะต้องรวมแรง ร่วมใจ ขับเคลื่อน และพัฒนาหลักสูตร การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนท่ามกลางสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แม้กระทั่งสถานศึกษาก็จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องให้ผู้เรียนเกิดความรู้ที่รู้ตลอดเวลา มีทักษะกระบวนการคิด และทักษะการใช้ชีวิต เพื่ออยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ระบบการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้ยั่งยืน

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กล่าวถึงการให้ทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศที่มุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต เน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง โดยยึดหลักของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การที่จะพัฒนาคนได้นั้นจะต้องเริ่มพัฒนาที่สถานศึกษาก่อน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถานที่สร้างและพัฒนาคนให้เจริญงอกงามมีความรู้ความสามารถที่จะนำไปพัฒนาประเทศ จากผลการพัฒนาการศึกษา พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป คือ 1) ด้านโอกาสทางการศึกษา 2) ด้านคุณภาพการศึกษา 3) ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาของไทยที่เป็นกรอบหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ตามมาตรา 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) และในหมวด 2 มาตรา 10 กล่าวว่า การจัดการศึกษา

ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การศึกษาพิเศษ เป็นการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษ ทั้งโดยวิธีการสอน การจัดดำเนินการวิธีการสอน และการให้บริการ ทั้งนี้ เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ด้อยโอกาส และขาดความเสมอภาคในการได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่เด็กในวัยเรียน โดยทั่วไปสาเหตุแห่งความด้อยโอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปัญญาเลิศ ซึ่งเป็นเด็กที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าเด็กปกติ (ศรียา นิยมธรรม, 2546) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ตราพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และได้กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาสำหรับคนพิการไว้ว่า คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา และมีสิทธิเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจความถนัด และความต้องการจำเป็นของบุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้การทดสอบทางการศึกษา เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระดับโลกด้านคนพิการ มีวาระเพื่อการปฏิบัติและกฎหมายมาตรฐานเกี่ยวกับคนพิการ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคนพิการโดยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดมาตรการอันจะเป็นผลดีแก่การป้องกันความพิการ การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้วยการตระหนักถึงเป้าหมายของการมีโอกาสและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของคนพิการในการดำรงชีวิตในสังคม ตลอดจนการพัฒนาความเสมอภาคกับคนทั่วไปให้เป็นจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 14)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มเปิดดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 ปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นองค์กรนำด้านการศึกษาพิเศษ ที่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพ มีเครือข่ายเข้มแข็งจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน สู่ความเป็นสากล มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ในลักษณะศูนย์บริการ ให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีคณะครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องยังมีบทบาทน้อยในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา อีกทั้งสถานศึกษายังขาดกระบวนการและระบบความรับผิดชอบต่อผลงานที่ชัดเจน ซึ่งหนทางที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเป็นระบบและยั่งยืนนั้น จะต้องดำเนินการพัฒนาให้สถานศึกษา มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเห็นได้ว่าหากคณะบุคคล โดยเฉพาะครูได้เข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาด้านต่าง ๆ จะช่วยส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน สามารถแข่งขันกับอารยประเทศในเวทีโลกได้ จึงต้องมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบโครงสร้าง การวางแผน และการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นความรับผิดชอบของทุกคน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, หน้า 18-19)

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 31) โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารอย่างมีอิสระ คล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 2-11) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

ไว้เป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐาน การศึกษาที่สถานศึกษากำหนด เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลสูงสุด

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีขอบข่ายงาน 12 งาน ได้แก่ 1) งานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริม ความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีในการบริหารงานวิชาการที่เป็นระบบ อาศัยความร่วมมือกัน ทำงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง กระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ริเริ่มสร้างสรรค์งานวิชาการ ให้ขวัญกำลังใจในการทำงานคอยกระตุ้นเตือนให้คำแนะนำแก่ครู ประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมีการติดตามและประเมินผลอย่าง สม่ำเสมอ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษามีความสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องนำหลักการมีส่วนร่วม (Participation) มาใช้ควบคู่กับการดำเนินงาน ในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้ การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของวีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจน การประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษา

จากสภาพการดำเนินการดังกล่าว มีผู้วิจัยหลายท่านนำปัญหาการบริหารวิชาการ ในการดำเนินงานเหล่านี้ มาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและ เพื่อนำเป็นข้อมูลในการสร้างคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เช่น พระมหาชนแดน สมบุตร (2549, หน้า 58-61) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการบริหารงานวิชาการมีอยู่ 6 ด้านที่ส่งผล

ต่อการบริหารงานวิชาการ 1) ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านครูผู้สอน 4) ด้านชุมชน 5) ด้านทรัพยากร และ 6) ด้านกระบวนการ รวมถึงหนึ่งฤทัย หาธรรม (2553, หน้า 91) กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในทางบวก และนิตยา แสนสุข (2556, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการบริหารงานวิชาการ มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ด้านอาคารสถานที่ 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งในตัวปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลให้การบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้เช่นกัน ทั้งนี้ สมยศ นาวิกาน (2549, หน้า 420) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) สถานที่ทำงาน เพราะส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง 2) นโยบายขององค์กรจะต้องมีความชัดเจนนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ 3) ผลตอบแทนมีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน 4) การบังคับบัญชา มีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ดีย่อมเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) ลักษณะของงาน การที่พนักงานได้ทำงานตรงกับความสามารถของตนเองย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย 7) การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์กรที่มีการให้โอกาสความก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ย่อมเป็นที่สนใจและตั้งใจในการเข้าร่วมทำงาน และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน และ 8) ความก้าวหน้าในงาน องค์กรที่มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้มีความรู้สึกว่าองค์กรได้ดูแลเป็นอย่างดี ทำให้ตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จากประเด็นที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยบางประการที่น่าสนใจและอาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ มี 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ปัจจัยด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยงานวิชาการ 5 งาน ได้แก่ 1) งานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ

เทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน

1. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มี 2 กลุ่มคือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในอยู่ในระดับมาก
2. ระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 (หรือ 3 ปัจจัย)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงาน วิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของ การวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง และปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูใน การบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร การบริหาร งานวิชาการ ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ 5 งาน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 ในศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 137 คน หน่วยบริการและศูนย์การเรียน เฉพาะความพิการ จำนวน 99 คน รวม 236 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางกรุงเทพมหานคร จำนวน 179 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธาณิชธรรมา ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 64) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างคิดเป็นครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง จำนวน 103 คน ครูในหน่วยบริการและศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 76 คน เลือกตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ แบบมีส่วนร่วมของครู ได้แก่

1. ปัจจัยภายนอก
 - 1.1 ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา
 - 1.2 ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3 ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง
2. ปัจจัยภายใน
 - 2.1 ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู
 - 2.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

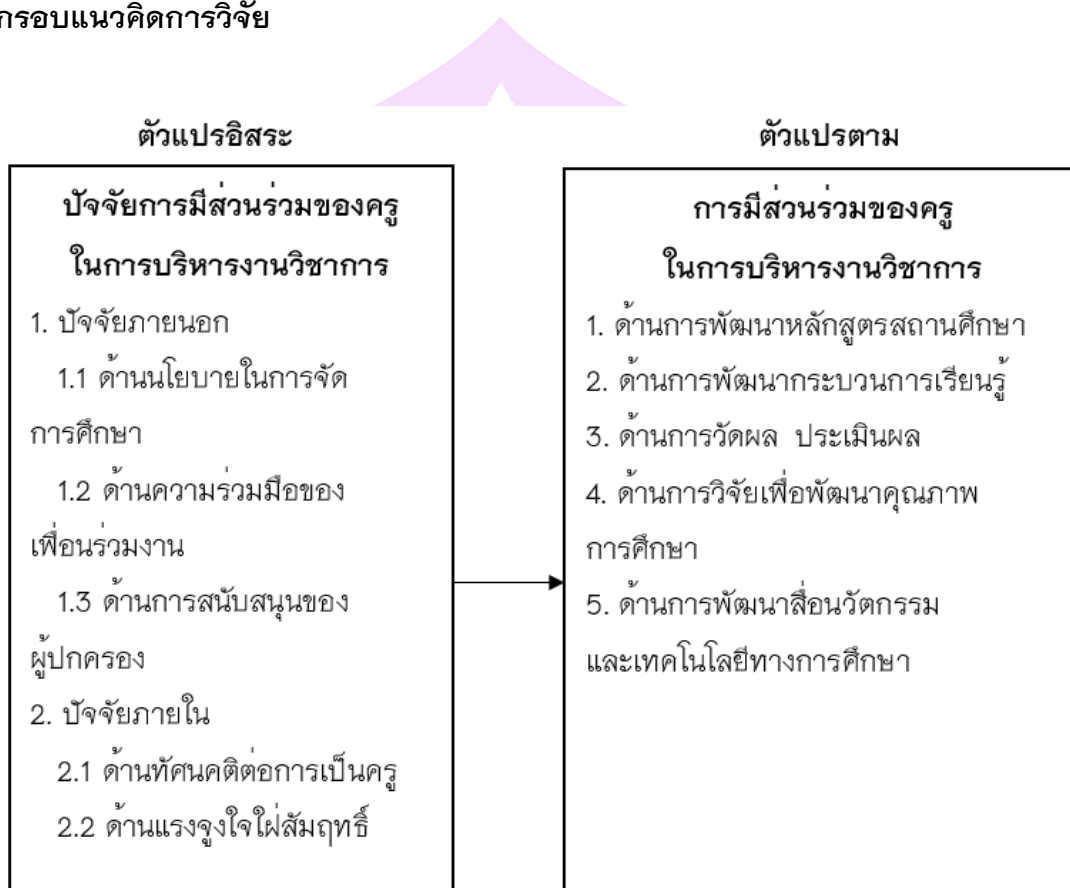
ตัวแปรตาม

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร การบริหารงานวิชาการประกอบด้วยงานวิชาการ 5 งาน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. ด้านการวัดผล ประเมินผล
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ** หมายถึง การที่ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมส่งเสริมสนับสนุน ร่วมตัดสินใจปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบต่องานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
2. **การบริหารงานวิชาการ** หมายถึง การจัดระบบการการบริหารจัดการงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้านวิชาการ สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล

ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานวิชาการประกอบไปด้วยงาน 5 งาน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ประกอบไปด้วย การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การประชุมอบรมปฏิบัติกรรมการบริหารจัดการหลักสูตรจัดเตรียมเครื่องมือมาสนับสนุน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรครอบคลุมมาตรฐานการศึกษา การติดตามประเมินผลปรับปรุงการบริหารจัดการหลักสูตร รวมถึงการสรุปผลการดำเนินงานการบริหารจัดการหลักสูตร

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานด้วยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการสอน การส่งเสริมเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัดจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้างระเบียบวินัยความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า มีการจัดทำบันทึกหลังสอน

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล หมายถึง การดำเนินงานการวัดผลประเมินผล การเรียน การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การประเมินผลเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผล ติดตามตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล รายงานผลการเรียนอย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาหรือแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและขณะที่สอนนำผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้โดยทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน วิจัยตามสภาพความจริงและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาการจัดทำระบบสารสนเทศการเรียนรู้อ การจัดทำทะเบียนสื่อต่าง ๆ การผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์ สามารถใช้งานสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย

3.1 ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่ได้เกิดจากตัวบุคคลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร แต่มีผลในการทำงาน ประกอบด้วย ทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงาน การได้รับคำแนะนำในการทำงานจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่

3.1.1 ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา หมายถึง นโยบายในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.1.2 ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของครูที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยแต่ละคนมีการทำงานที่สอดคล้องและส่งเสริม พร้อมทั้งมีผู้บริหารคอยรับฟัง และช่วยเหลือแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

3.1.3 ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง หมายถึง การที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนทางด้านการพาบุตรหลานมารับบริการอย่างสม่ำเสมอและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความต้องการจำเป็นพิเศษ

3.2 ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากตัวบุคคลในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน การรับรู้ถึงประโยชน์ของการดูแลตนเองและผลเสียความรุนแรงของความเครียด ได้แก่

3.2.1 ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจรวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

3.2.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นว่า มีความต้องการที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ซึ่งมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะพยายาม มีความอดทนที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ และพยายามหาวิธีการมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

4. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการในลักษณะการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต ทำหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนที่มีความบกพร่องทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมุ่งหวังให้ผู้ที่ผ่านระบบการศึกษามีความรู้ มีคุณธรรม สามารถ อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และจัดการศึกษาอบรม แก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัด เทคโนโลยี สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารได้รู้ถึงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้ในการบริหารงานวิชาการของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง หรือ ศูนย์การศึกษาพิเศษในภูมิภาคต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

บทนำ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของงานวิชาการ
 - 1.2 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการและการมีส่วนร่วมของครู
 - 1.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.2.3 ด้านการวัดผลการประเมินผล
 - 1.2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3 รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ
 - 3.1 ปัจจัยภายนอก
 - 3.1.1 ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา
 - 3.1.2 ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน
 - 3.1.3 ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง
 - 3.2 ปัจจัยภายใน
 - 3.2.1 ด้านทัศนคติการเป็นครู
 - 3.2.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
 - 4.2 บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับและทุกสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพทางด้านวิชาการเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้งานวิชาการของสถานศึกษามีคุณภาพ นักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตของสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร อันจะส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียนอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนจึงต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับมา มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ ดังนี้

องค์การ อินทรมพรรย์ (2539, หน้า 61) กล่าวว่า งานวิชาการในสถานศึกษา คือ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนตลอดจนการอบรมศีลธรรมจรรยาและความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถพอที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพได้ มีความสุขความพอใจตามมาตรฐานและสภาพความเป็นอยู่

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 25-26) กล่าวถึง งานวิชาการว่า ไม่ได้หมายถึงแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือผลการสอบแข่งขันและผลการเข้าศึกษาต่อเท่านั้น แต่ยังหมายถึง บรรยากาศของการเรียนรู้ โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาของเด็ก การส่งเสริมสนับสนุนชักนำให้เด็กได้มีประสบการณ์ ให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคนให้สมบูรณ์

รุ่ง ลอยเลิศ (2542, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า งานวิชาการ หมายถึง งานหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมและประสบการณ์ ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร ซึ่งจะส่งผลต่อมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 16) ได้กล่าวถึง งานวิชาการ ว่าหมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 2) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่รวมภารกิจหลักของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงปรัชญา จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการซึ่งได้แก่นักเรียนหรือบุคคลในชุมชนได้รับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ เจตคติ และทักษะในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง งานการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะเกิดประโยชน์ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ไม่ว่าจะกิจกรรมใดที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนและทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพถือว่างานนั้นเป็นงานในขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการ ขอบข่ายของการบริหารงานวิชา กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 32) ได้กำหนดออกเป็น 12 งาน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชนิกอร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ซึ่งจากแนวคิดของนักวิชาการนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แต่ละงานและได้เลือกงานที่เห็นว่าส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ 5 งาน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่า เยาวชนไทยในอนาคต ควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตของตนเอง

ได้อย่างมีความสุข ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการสอน จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดี ทั้งแก่ตัวผู้เรียนเอง และช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสามารถกำหนดในการสอน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 146) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งเป็นเรื่องของความรู้อื่นๆ ที่ต้องนำมาจัดให้เป็นระบบ และมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นรายวิชา และช่วงชั้นโดยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม ตลอดจนต้องคำนึงถึงความพร้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดทำคำอธิบายรายวิชาตามหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชน แทนการเรียนรู้จริงจากสิ่งใกล้ตัว สาระการเรียนรู้มีทั้งสิ้น 8 กลุ่มสาระที่สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นหลักเพื่อเสริมสร้างพื้นฐานการคิดการเรียนรู้และการแก้ปัญหาตลอดจนการเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ คักยภาพพื้นฐานในการคิดการทำงาน และการพัฒนาตนเอง

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2545, หน้า 84) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร ว่าการพัฒนาหลักสูตร จะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สามารถกระทำได้หลายแนวทาง เช่น การปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตรเดิมและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การปรับ ลด หรือ เพิ่มเติมรายละเอียดของเนื้อหาบางเรื่องให้เป็นเรื่องราวของท้องถิ่น จัดทำคำอธิบายรายวิชาหรือสร้างรายวิชาใหม่เพิ่มเติม ปรับปรุงและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยสื่อที่ใช้ควรสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 34) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สาระแกนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ สถานภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานะภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำ โครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหา สาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการใช้หลักสูตร ให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่แล้ว หรือจัดทำขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สภาพปัญหาความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่ม สาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม มีการนำ หลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตาม ประเมินผล รวมทั้งปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา สำหรับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมส่งเสริม สนับสนุน ร่วมตัดสินใจปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขหลักสูตรสถานศึกษา ที่มีอยู่แล้ว โดยร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางหรือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 มาสู่หลักสูตรสถานศึกษาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เป็นการพัฒนา เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามสภาพความพิการของเด็กแต่ละบุคคล ให้เต็มศักยภาพ

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักและสำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา

ธเนศ ขำเกิด (2541, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการกระบวนการเรียนรู้ ว่า ความสำคัญของการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเนื้อหาแต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ (Process) เป็นการเรียนรู้ วิธีที่เรียน (Learn how to learn) และคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตจาก กระบวนการดังกล่าว คือ การเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีทักษะ

ทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) ได้กล่าวถึง แนวการปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการผลิต การจัดการการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องการผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหา สาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้ต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญา ท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสมจากแนวปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครูโดยส่งเสริมให้ครูต้องมีการจัดทำแผนการสอนทุกครั้ง โดยมีเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนทำโครงการและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งมีการติดตามนิเทศเพื่อให้การสอนสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นหน้าที่หลักและสำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกระบวนการเรียนรู้ (Process) เป็นการเรียนรู้วิธีที่เรียน (Learn how to learn) และคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการดังกล่าว คือ การเป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ และจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สำหรับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางเข้ามามีส่วนร่วม

ในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมส่งเสริม สนับสนุนร่วมตัดสินใจปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามสภาพความพิการของเด็กแต่ละบุคคลให้เต็มศักยภาพ

3. ด้านการวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางวิชาการที่จะทำให้ทราบผลการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนว่าตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา มีอุปสรรค มีข้อบกพร่องและมีข้อจำกัดในเรื่องใดอันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้านการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

3.1 กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการศึกษาการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโดยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานจากแนวทางในการปฏิบัติ ในด้านการวัดผลประเมินผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องดำเนินการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลร่วมกับ ครูโดยฝ่ายวิชาการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลร่วมกับครูโดยฝ่ายวิชาการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางการของหลักสูตรและการวัดผลและประเมินผลเป็นไปตามสภาพจริง รวมทั้งการจัดอบรมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

การวัดผลประเมินผลมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมทางวิชาการ เพราะการวัดผลประเมินผล ทำให้ทราบว่า การเรียนการสอนได้ผลเพียงใด หรือบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ นักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2545, หน้า 86) ได้ให้ความหมายวัดผล ว่าเป็นกระบวนการ ในการกำหนดค่าตัวเลขให้กับสิ่งของหรือเหตุการณ์ใด ๆ อย่างมีกฎเกณฑ์ส่วนการประเมินผล เป็นกระบวนการในการใช้ดุลยพินิจหรือค่านิยมในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความเหมาะสม หรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ โครงการหรือสิ่งอื่นใดหลังจากการเปรียบเทียบผลการวัดกับ เป้าหมายหรือกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนด

เกรียงศักดิ์ อากลับ (2546, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผล ว่าเป็นการใช้เครื่องมือค้นหาหรือตรวจสอบในทางปริมาณหรือคุณภาพ ที่จะทำให้ทราบถึง ประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมสอดคล้องในทุกขั้นตอนของการเรียนการสอนที่ได้ดำเนินการมา ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่

สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง เทคนิคและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้ในการ วัดผลประเมินผลงานวิชาการของสถานศึกษา เช่น การสร้างเครื่องมือวัดผล การดำเนินการสอน การจัดทำบันทึกการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านต่าง ๆ การจัดทำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีส่วนร่วมในการวัดผลประเมินผล สำหรับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมส่งเสริม สนับสนุนร่วมตัดสินใจปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ ในการออกแบบ วิธีการวัด และประเมินผล โดยใช้การสังเกตพฤติกรรม และประเมินผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ เชิงพฤติกรรมของพัฒนาการแต่ละด้านที่กำหนดในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หรือ แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว และเกณฑ์ในการประเมินผล ซึ่งจะนำไปสู่การสรุปผล การเรียนรู้ของผู้เรียน ดำเนินการประเมินจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดในแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคลหรือ แผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว คุณลักษณะอันพึงประสงค์และ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูจะต้องมีความรู้เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาเพราะเป็นวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ซึ่ง สุกัน เทียนทอง (2546, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา ว่าการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีขอบเขตอยู่ที่ การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

เป็นสำคัญ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพให้ครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และให้สามารถศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อมาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการวิจัยเรียกว่า ครูนักวิจัย (Teacher as Researcher) ซึ่งจะต้องมีพันธกิจ (Mission) ที่จะต้องค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 35) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษามาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อ

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์วิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่น

สรุปได้ว่า แนวทางการปฏิบัติในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ จัดให้มีคู่มือเอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางหมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมส่งเสริม สนับสนุนร่วมตัดสินใจปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ โดยได้มีแนวทางในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อว่าการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีขอบเขตอยู่ที่การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพให้ครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และให้สามารถ

ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้อให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร องค์ประกอบที่สำคัญคือ วัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540, หน้า 180) ได้ให้ความหมายสื่อการเรียนการสอนว่าหมายถึง สิ่งที่จะช่วยในการเรียนรู้ที่ครูผู้สอน และผู้เรียนเป็นผู้ใช้เพื่อช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนการสอน ได้แก่ วัสดุ สิ่งของที่มีอยู่ในธรรมชาติหรือมนุษย์สร้างขึ้นมา รวมทั้งวิธีการสอนตลอดจนกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 211) กล่าวถึง การจัดทำสื่อการสอนว่าครูสามารถจัดทำขึ้นใช้เอง โดยใช้วัสดุท้องถิ่นหรือวัสดุเหลือใช้ ตลอดจนวัสดุที่ซื้อเข้ามาในราคาถูกหรือได้รับมาจากการบริจาค เป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องเลือกใช้สื่อให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงวิชาที่สอนคุณลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ อายุ ระดับสติปัญญา ระดับชั้นเรียน จำนวนนักเรียน และลักษณะของห้องเรียน สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.3 จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับ สถานศึกษา บุคคลครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน และจัดหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อ

การเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวกแก่ครูนอกจากนี้ ต้องส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้น และผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัยมากขึ้น รวมทั้งควบคุมกำกับ ให้ครูได้ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ ทักษะ กระบวนการและคุณภาพมาตรฐานของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำหรับครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง หมายถึง การที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมส่งเสริม สนับสนุนร่วมตัดสินใจปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ ในการพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เข้าถึงการเรียนรู้ การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ ต้องใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษ ของแต่ละบุคคล รวมทั้งการใช้ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่มีในท้องถิ่น มาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ ที่สามารถส่งเสริมและ สื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรจัดให้ได้อย่างเพียงพอ เพื่อพัฒนา ให้เด็กพิการเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาทั้งนี้เพราะ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมงาน ด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมไปถึง การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาด้วย ซึ่งเมื่อครูได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมส่งเสริม สนับสนุนร่วมตัดสินใจปฏิบัติงานและ ร่วมรับผิดชอบในการบริหารวิชาการย่อมจะส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาก้าวหน้าอย่าง มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Maier (1963, p. 115 อ้างอิงใน พรรณี มนพัทธ์ปริพัตร, 2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่าหมายถึง ลักษณะของการส่งเสริมหรือสนับสนุนความคิด ที่เป็นอิสระ การวิเคราะห์ปัญหา การเลือกเป้าหมาย การวางแผนและการจัดตารางการทำงาน

รวมทั้งให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นถึงเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนพิจารณาถึงการเคลื่อนไหวของข่าวสารข้อมูลที่จะส่งไปสู่ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลที่เพียงพอ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าหมายถึง การให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบผลสำเร็จ

ทำนอง ภูเกิตพิมพ์ (2551, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าหมายถึง เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

จร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าหมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total Quality Management หรือ TQC)

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ความสำคัญ/ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นแบบแผนยุทธศาสตร์ โดยกระบวนการในการจัดทำแผนนั้น มุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม เริ่มตั้งแต่ระดมความคิด การประชุม การตรวจสอบผ่านความเห็นชอบจนประกาศใช้ จากนั้นในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ก็ยังมุ่งเน้น

ในการระดมสรรพกำลังจากทุกส่วนสังคมให้มีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติทุกขั้นตอน

จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 71) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและมีประโยชน์หลายประการ คือ

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Swansburg (1996, p. 101 อ้างอิงใน พัทธี มนัสสนิท, 2560, หน้า 26) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า

1. ความไว้วางใจกันสูง
2. ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดระดับของการบริหารงาน
3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหา ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ (Career Development)
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. ถูกต้องตามกฎระเบียบ
8. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกัน เพิ่มแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน
9. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
10. ลดการขาดงาน
11. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น

12. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

13. ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

14. แสดงให้เห็นถึงผู้นำความสามารถ

15. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน

16. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี

17. การทำงานนอกเวลาลดลง

18. ต้นทุนในการบริหารลดลง

19. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

20. เกิดความรู้สึกร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2553, หน้า 67) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า

1. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดมากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกัน ดังนั้น การที่จะได้ความคิดดี ๆ ในการปฏิบัติงานจึงมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในเชิงจิตวิทยา คือ ทำให้การต่อต้านลดน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบดูว่าสิ่งที่ตนเองรู้กับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ว่า

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบเปิด สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจที่มีคุณภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูงขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 35) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า

1. การยอมรับการตัดสินใจมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหาร สหภาพแรงงาน มีความราบรื่นมากขึ้น

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการขององค์การที่สำคัญ

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น

5. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น ถ้าหากว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารจะมีความง่ายมากขึ้น

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจทางการบริหารมาจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยกันในการคิดแก้ปัญหา

7. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ซึ่งทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญโดยองค์การส่วนใหญ่ในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญและประโยชน์ เพื่อมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการขององค์กร ให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นประชาธิปไตย ช่วยให้เกิดความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการบริหาร สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นร่วมกัน สร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1980, p. 10 อ้างอิงใน พรรรณี มนพัทธ์ปริพัตร, 2560, หน้า 20) ได้กล่าวถึง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า จำแนกรูปแบบหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง

และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตคือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

กมล ฉายาวัดนะ (2549, หน้า 139) ได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่ากำหนดรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบปรึกษาหารือ
2. การบริหารแบบประชาธิปไตย
3. การบริหารแบบคณะทำงาน
4. การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ
5. การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง
6. การบริหารแบบร่วมเป็นคณะกรรมการบริหาร

จร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 8) ได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่ามีวิธีการบริหารหลายแนวทางตามลักษณะของงานรวมถึงบทบาทของภาวะของผู้นำด้วย ซึ่งมีแนวทาง ดังนี้

1. การให้คำปรึกษา (Consultation) เป็นรูปแบบหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ก่อนที่ผู้บริหารจะวินิจฉัยเพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อาจจะเป็นการจัดตั้งชั่วคราว เพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้าหรือจะกระทำในรูปแบบของคณะกรรมการที่ปรึกษา ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเหล่านี้ผู้บริหารจะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ การปรึกษาหารือเป็นการรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลบางประการก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินการและเพื่อประเมินผลบางประการที่อาจจะมีมองข้ามไป

2. การทำงานเป็นทีมหรือการสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในการทำงานนั้นทุกคนจะต้องเข้าใจใน

วัตถุประสงค์ มีการประสานงานและสามารถทำหน้าที่แทนกันได้อย่างราบรื่น โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย มีการประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันและความสำเร็จของงานจะต้องเป็นผลงานของกลุ่ม

3. กลุ่มคุณภาพงาน (QC Circles) การบริหารวิธีนี้เรียกได้หลายอย่าง เช่น การสร้างกลุ่มคุณภาพงาน กลุ่มกิจกรรม QC กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน ฯลฯ ซึ่งมาจากการทำงานของกลุ่มคน ประมาณ 3-15 คน จากแผนกงานเดียวกันมาพบปะกันเป็นประจำเพื่อควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยมารวมกันคิดค้นสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์จนได้ข้อสรุปของปัญหา จากนั้นจึงเสนอแนวทางแก้ไข

4. การรับฟังข้อเสนอแนะ (Suggestion Programs) เป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน เพื่อจะได้นำมาปรับปรุง การทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การรับฟังข้อเสนอแนะ อาจจะทำเป็นกล่องหรือผู้รับฟังความคิดเห็น โดยมีแบบฟอร์มข้อเสนอแนะให้ เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร มีสาเหตุมาจากอะไร และวิธีการแก้ไขอย่างไร เป็นต้น

5. การฝึกอบรมที-กรุป (T-Group Approach or Sensitivity) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในรูปของการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ โดยจัดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ นั่งพูดคุยกันอย่างเปิดเผยทุกคน จะต้องทำความเข้าใจบุคลิกลักษณะ ค่านิยม แรงจูงใจและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การฝึกอบรมประเภทนี้จะเน้นที่กระบวนการ (Process) มากกว่าเนื้อหา (Content) ซึ่งจะทำให้รู้จักตนเองยิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่ทัศนคติตลอดจนคุณค่าใหม่ ๆ ของกลุ่ม

6. การมอบอำนาจ (Delegated Power) การทำงานใด ๆ ก็ตามจะให้สำเร็จโดยลำพังไม่ได้ ควรมีการมอบอำนาจหรืออำนาจบางส่วนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทน ผู้รับมอบอำนาจก็จะมีภาระหน้าที่ที่ได้รับ รวมถึงอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการเท่าที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งวิธีการนี้เท่ากับเป็นการกระจายอำนาจ (Decentralized) เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย และเปิดโอกาสทางเลือกให้กับผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหาร อย่างไรก็ตามอำนาจในการปกครองหรือบังคับบัญชายังคงอยู่กับผู้บริหารสูงสุด

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการดำเนินงานหรือขั้นตอนของการบริหาร ให้บุคลากรประสานความร่วมมือกัน เสริมสร้าง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายนอก

1. ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่ การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสริมภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ โดยอนาคตประเทศไทย ปี 2579 คนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคตมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชนสังคม รักชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์ และสังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตราความยากจนต้องมีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรการสาธารณสุขพื้นฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอร์รัปชัน โดยที่ประชาชน ทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนใน สังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อน เศรษฐกิจฐานราก โดยในส่วนคนพิการ เน้นการสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ถูกจำกัดศักยภาพจากสภาพครอบครัว พื้นที่ และสภาพร่างกาย ซึ่งกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ดังกล่าวนั้น คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ได้ระบุถึงหน้าที่ของรัฐในการลดความเหลื่อมล้ำและกำหนดสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ซึ่งครอบคลุมถึงการให้คนพิการ ได้รับความช่วยเหลือให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าว ถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ระบุตามความในมาตรา 8(2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9(5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา มาตรา 9(6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรา 10 วรรคสอง และวรรคสาม ระบุว่า “การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิ ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มีสาระสำคัญ คือ ให้คนพิการได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ จนตลอดชีวิตสามารถได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา พร้อมทั้ง เลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึง ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น ผ่านการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล

สรุปได้ว่า นโยบายในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาพร้อมทั้งเลือก บริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคล

2. ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

บัลดี อุณหเลขกะ (2533) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึงกระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน อาศัยซึ่งการแสดงออกทางกาย วาจา และใจในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ไม่จำกัดแน่นอน

โยธิน คັນสนยุทธ (2530) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

ริเรื่องรอง รัตนิวิไลสกุล (2540) ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งอาจเป็นลักษณะระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือสังคม หรืออาจหมายถึง ปฏิกริยาสัมพันธ์ของสังคมหรือปฏิกริยาสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น

เดวิส (Davis, 1957, p. 9 อ้างอิงใน บุษบง ฉัยมาตร, 2560) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นการจูงใจบุคคลในกลุ่มให้ร่วมมือกันเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

ประยูร ทองสุวรรณ (2548 อ้างอิงใน เกษม ผลกล้า, 2555) อธิบายว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่า ด้วยพฤติกรรมของคนที่มาเกี่ยวข้องกับ การทำงานร่วมกับองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกันดำเนินไปด้วยความราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 12) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่ต้องการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สามารถส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูแต่ละคนหรือแต่ละทีมในโรงเรียนจึงควรทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมกันแบบมืออาชีพอ

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ได้ว่า ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานนั้นมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโดยที่บุคลากรภายในหน่วยงานมีการยอมรับการกระจาย ภาระงานอย่างยุติธรรม มีการทำงานเป็นทีม เต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับคำขอร้องหรือความต้องการความช่วยเหลือ อย่างเหมาะสม มีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎขององค์การอย่างเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือใน การทำงานกับเพื่อนร่วมงานแม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติด้วย เคารพในความเป็นส่วนตัว ของเพื่อนร่วมงาน ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยต่อที่สาธารณะ หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี และ ดุฎกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา

3. ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติไว้ ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2547, หน้า 5-19) มาตราที่ 12 เปิดเสรีภาพในการจัดการศึกษาให้กว้าง โดยให้บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศึกษา สถาบันศาสนา สถานประกอบการ

และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ แต่ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษาดังนี้ 1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมกับการระดมค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม และความจำเป็น

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 108) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ถ้าหากคุณครูดำเนินการอย่างจริงจังและจริงใจ จะช่วยแก้ปัญหาการศึกษาได้อย่างดี โดยในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนจะดำเนินงานได้หลากหลาย ดังนี้

3.1 การสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน เช่น ละเว้นจากยาเสพติด การลดละเลิกอบายมุข การลดละเลิกใช้ยาฆ่าแมลง การใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า การปลูกผักปลอดสารพิษ การปลูกป่ารักษาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ฯลฯ เนื้อหาวิชาเหล่านี้เมื่อผู้เรียนเรียนในสถานศึกษาแล้ว ผู้สอนจะย้ายให้ผู้เรียนนำไปใช้ในครอบครัวและชุมชน และติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองให้อบรมดูแลผู้เรียนว่า นำความรู้ไปใช้หรือไม่ อย่างไรอีกด้วย

3.2 สถานศึกษาขอความร่วมมือจากชุมชน ซึ่งจะขอความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ได้ คือ

3.2.1 ขอความร่วมมือจากชุมชนในด้านการเป็นวิทยากร หรือเป็นแหล่งเรียนรู้ ชุมชน มีภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ศิลปินพื้นบ้าน ช่างทอผ้า ช่างจักสาน ช่างแกะสลัก ช่างปั้น และช่างตัดผม เป็นต้น ซึ่งเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้อย่างยิ่ง จะดำเนินการได้โดยเชิญมาเป็นวิทยากร หรือให้ผู้เรียนไปศึกษาไปฝึกงานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2.2 ขอความร่วมมือในด้านทุนทรัพย์ วัสดุ ครุภัณฑ์จากชุมชน เช่น ขอบริจาคเงินจากธนาคาร บริษัทห้างร้าน ในชุมชนเพื่อนำมาใช้จ่ายในสถานศึกษา หรือทุนสำหรับผู้เรียนที่ยากจนขอบริจาคหนังสือ เครื่องเขียนจากส านักพิมพ์ โรงพิมพ์ ร้านจำหน่ายเครื่องเขียนแบบเรียนขอบริจาคข่าวสาร ผัก ผลไม้ ไข่ไก่ จากประชาชนในชุมชนเพื่อนำมาทำอาหารกลางวันแก่ผู้เรียนในสถานศึกษา

3.3 สถานศึกษาให้ความช่วยเหลือหรือบริการชุมชน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลาย เช่น

3.3.1 จัดให้มีการสอนหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับการประกอบอาชีพให้กับคนในชุมชน เช่น การตอนติดตา ต่อกิ่งต้นไม้ การเกษตรผสมผสาน การเลี้ยงปลาในนาข้าว การเลี้ยงไก่ การตัดเย็บเสื้อผ้า การทำอาหาร ทำขนม การใช้คอมพิวเตอร์ การแก้และซ่อมเครื่องยนต์ เป็นต้น

3.3.2 ให้ความช่วยเหลือในด้านความรู้ และเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ แก่คนในชุมชน เช่น ความรู้เกี่ยวกับอาหาร ยารักษาโรค (ยาชุด ยาแก้ปวดต่าง ๆ) โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ การรักษาโรคแบบธรรมชาติบำบัด อันตรายจากยาฆ่าแมลงในผักผลไม้ การเกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรกรรมทางเลือก เป็นต้น

3.3.3 จัดบริการข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เช่น สถานศึกษา สร้างหอกระจายข่าว แล้วถ่ายทอดเสียงจากรายการวิทยุที่เป็นความรู้เพื่อประชาชนจะได้นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ หรืออ่านข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัย เป็นต้น

3.3.4 การเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน สถานศึกษาจะดำเนินการโดยจัดโครงการพัฒนาชุมชน โดยชุมชนสนับสนุนด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เช่น ชุดคุุระบายน้ำคูลองที่ตื่นเขิน ซ่อมสร้างถนนเข้าหมู่บ้าน ทำความสะอาดวัดและตลาด เป็นต้น

3.4 บริการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของสถานศึกษาแก่คนในชุมชน เช่น ให้คนในชุมชนใช้หอประชุม ใช้ห้องสมุด ใช้ห้องพยาบาล ใช้โรงอาหาร และใช้สนามกีฬา เป็นต้น

3.5 การออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และผู้เรียนตามบ้าน เช่น เมื่อผู้เรียนเจ็บป่วย หรือผู้สอนไปแนะนำผู้เรียนทำแปลงเกษตรที่บ้าน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น ร่วมงานทอดกฐินที่วัด ร่วมงานมงคลในชุมชน เป็นต้น

3.6 การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา เช่น จัดให้มีสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษาอาจทำในรูปของจดหมายข่าว วารสาร จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อสอบถาม หรือให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อสถานศึกษา

3.7 การเชิญผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนมาประชุม เช่น ในวันปฐมนิเทศ นักเรียนใหม่วันเปิดเรียนในภาคเรียนแรกของปีการศึกษา เป็นต้น

3.8 การรายงานผลการเรียนและเรื่องอื่น ๆ ของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้ทราบ ข้อมูล เช่น รายงานเป็นประจำวันหรือการทำสมุดพกประจำตัวนักเรียน ซึ่งมีทั้งผลการเรียน ความประพฤติ สุขภาพ และอื่น ๆ

3.9 การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในงานวิชาการ แบ่งออกได้เป็น 4 ข้อย่อย ดังนี้

3.9.1 ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน นักวิชาการ ครูจากสถานศึกษาอื่น ศิลปินพื้นบ้าน ผู้อาวุโส ผู้เป็นปราชญ์บุคคลในหมู่บ้าน ซึ่งนำมาใช้ในลักษณะขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะ หรือเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้เรียน เป็นต้น

3.9.2 ทรัพยากรวัสดุที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ โสตทัศนอุปกรณ์ สถานศึกษาอื่น นำมาใช้ในลักษณะของการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา การร่วมมือทางวิชาการ เป็นต้น

3.9.3 ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ ภูเขา ทะเล ปะการัง หิน แร่ธาตุ สัตว์ป่า สมุนไพร ซึ่งจะนำมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน การไปทัศนศึกษา การช่วยกันอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น

3.9.4 ทรัพยากรสังคม ได้แก่ วันสำคัญ ศิลปะพื้นบ้าน วัฒนธรรมพื้นบ้าน โบราณวัตถุโบราณสถาน ประเพณีต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาใช้ได้โดยลักษณะให้ครู นักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมโดยตรงจัดนิทรรศการ การศึกษาหาข้อมูลเพื่อจะได้ช่วยกันอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น

3.10 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ความใกล้ชิดและเป็นกันเองของบุคลากรกับ ชุมชนถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างแนบแน่น โรงเรียนเรานั้น มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชนหลายงานด้วยกัน

3.10.1 งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูทุกคนจะต้องมีเด็กที่ต้องดูแล นักเรียน ด้วยการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงปัญหา ความพึงพอใจ ความต้องการของชุมชนต่อโรงเรียน และโรงเรียนต่อชุมชน จึงเป็นส่วนหนึ่งให้ผู้ปกครอง นักเรียนและครูได้มีส่วนปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3.10.2 การต้อนรับผู้ปกครองที่เข้ามาสู่สถานศึกษาด้วยไมตรีจิตที่ดี ทักทาย พูดคุยแนะนำข้อมูลด้วยความเป็นกันเอง

3.10.3 การมีโอกาสดังกล่าวที่ได้อุปถัมภ์กับชุมชนนอกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การสนับสนุนของผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาควรให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม โดยเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้ร่วมคิด ร่วมเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการ กิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง และมีนโยบายให้ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเป็นรายบุคคลอีกด้วย

ปัจจัยภายใน

1. ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู

ความหมายของทัศนคติต่อการเป็นครู

ทัศนคติเป็นปัจจัยทางจิตลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์และการทำงานของครู โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น (ธกร ถาวรสันต์, 2550, หน้า 28) ที่ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงาน และความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึก

ของตนเอง ส่วน ปริญญา บัณฑิต, วิลาสลักขณัฐ ชวัลลี และสุภาพร ณะชานันท์ (2555) ก็ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกและภายในองค์กรที่มีผลดีต่อสังคม และประชาชนว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์หรือโทษ ต่ออาชีพการงานเพียงใด รวมถึงมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม ทั้งภายในและภายนอก และมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนหรือยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพียงใด

นอกจากนี้ พันธนิภา วิณิชกิจเจริญ (2555, หน้า 18) ได้ให้ความหมายที่ใกล้เคียงกันว่า เป็นผลรวมของความรู้ที่นึกคิดและความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคนที่มีต่อการทำงาน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การรู้สึกเชิงประเมินค่า 2) ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในพฤติกรรมการทำงานของคน และ 3) ความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือการหลีกเลี่ยงในการกระทำพฤติกรรมการทำงานมากน้อยเพียงใด

แมคไกว (McGuire, 1969, pp. 155-159) ได้อธิบายองค์ประกอบของทัศนคติว่ามีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ คือ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ว่าดีมีประโยชน์และหรือเลวมากน้อยเพียงใด โดยองค์ประกอบนี้จะต้องมีลักษณะที่มีทิศทางร่วมด้วย คือ ดีหรือเลว ประโยชน์หรือโทษ จึงไม่ใช่ข้อเท็จจริง (Fact) ตามปกติเท่านั้น จัดเป็นองค์ประกอบที่เป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นหากบุคคลความรู้เชิงประเมินค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่สมบูรณ์ หรือ มีความรู้ที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงและอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมได้ 2) ด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ พพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่า ต่อสิ่งนั้นด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์บุคคลก็จะชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษบุคคลก็จะไม่ชอบไม่พอใจสิ่งนั้น และ 3) ด้านความพร้อมที่จะกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง การที่บุคคลความพร้อมที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เขาชอบหรือพอใจ และพร้อมที่จะทำลายหรือเพิกเฉยต่อสิ่งที่ เขาไม่ชอบหรือไม่พอใจ เป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายหลังเมื่อบุคคลความรู้เชิงประเมินค่า และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการทำงานของครูหมายถึง ผลรวมของความรู้ที่นึกคิด และความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของครู ที่เกี่ยวกับประโยชน์ และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของครู ทั้งภายนอกและภายในองค์กรและความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง

สรุปได้ว่า ทักษะคิดต่อการเป็นครู เป็นผลรวมของความรู้สึกนึกคิดจากประสบการณ์การเรียนรู้แต่ละคน จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยครู จะมีความรู้สึกนึกคิดและแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นลักษณะภายในที่สำคัญซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนประสบผลสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วนิทานนท์, 2535, หน้า 345) ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement Orientation) เป็นความเกี่ยวข้องสำหรับการทำงานที่ดีหรือสำหรับการแข่งขันกับมาตรฐานที่จัดการโดยผู้บริหาร ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพวางแผนและกำหนดเวลาการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับตัวเองหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ข้อดีของทรัพยากรเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Vichita Vathanophas and Jintawee Thai-Ngam, 2007, pp. 45-70)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้คำจำกัดความของของมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) อนุมาณได้ถึง คุณลักษณะหลายอย่างที่มีสัมพันธ์กันที่แสดงถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงาน (Striving for Improvement) การทำงานได้ตามเป้าหมาย (Results Orientation) การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น (Competitiveness) และ การทำงานที่ยากท้าทาย ซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน (Innovation) คำในภาษาอังกฤษอื่น ๆ ที่มีความหมายคล้ายคลึงกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การเน้นที่ผลลัพธ์ (Results Orientation) การเน้นที่ประสิทธิผล (Efficiency Orientation) การใส่ใจกับมาตรฐาน (Concern for Standards) การเน้นการปรับปรุงงาน (Focus on Improvement) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) การใช้ทรัพยากรอย่างสูงสุด (Optimizing Use of Resources)

แมคเคลแลนด (McClelland, 1953, หน้า 110-111) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

แอทคินสัน (Atkinson, 1958, pp. 240-241 อ้างอิงใน ระวี พิเคราะห์, 2552) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับ

การประเมินจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่น่าพอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

นอกจากนี้ เมอร์เรย์ (Murray, 1964, หน้า 9) ยังได้อธิบายความหมายของความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ไว้ว่า เป็นความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยาก ต้องการที่จะควบคุม จัดกระทำหรือระเบียบ วัตถุ บุคคล หรือความคิด โดยการกระทำสิ่งเหล่านี้อย่างรวดเร็ว และความเป็นอิสระให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรค และบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองโดยการบรรลุความสำเร็จ ในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ ส่วน สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, p. 25) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างดี หรือการทำงานที่แข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศ มาตรฐานอาจจะวัดจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง (มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น) วัตถุประสงค์ของการวัด (ผลของการกำหนดเป้าหมาย) การปฏิบัติงาน (ความปรารถนาอันแรกกล้าเพื่อประสบผลสำเร็จ) เป้าหมายที่ท้าทาย หรือสิ่งใด ๆ ที่ทุกคนเคยทำ (การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivations) หมายถึง พลังจูงใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มานะ พยายาม อดทน ฝ่าฟันอุปสรรค โดยไม่ย่อท้อ มีความพยายามทำให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุในสิ่งที่ปรารถนา ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) ว่าหมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ อัมพร อัครวจนกุลชัย (2553, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น โดยมีความพยายามอยู่ตลอดเวลาในการคิดวิธีการทำสิ่งที่ดีกว่า เมื่อเกิดอุปสรรคก็ต้องการทำงานกับปัญหาแทนที่จะหนีปัญหาต้องการเอาชนะอุปสรรค ประเมินเป้าหมายงานที่ยากปานกลาง แต่อาจทำได้ ไม่ปฏิเสธรางวัลแต่รางวัลไม่ใช่สิ่งจำเป็นเทียบทความสำเร็จ มีความสบายเมื่อประสบผลสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว มีเป้าหมายท้าทาย ดังนั้น จึงมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

แมคเคลแลนด์ และวินเทอร์ (McClelland and Winter, 1971, หน้า 50-51) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่ 1) เป็นผู้รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ

การทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จมากกว่าที่จะรับรู้เหตุการณ์ในแง่อื่น ๆ รวมทั้งมีความไวใจในการรับเหตุการณ์ โดยคิดคาดการณ์ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว 2) เป็นผู้ยอมรับปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะถือว่าการแก้ปัญหา คือ งานที่จะต้องทำให้สำเร็จด้วยดีและให้เกิดผลถาวรโดยมองสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในแง่มุมที่ตนจะเข้าไปรับผิดชอบดำเนินการแก้ไขโดยเร็วด้วยความรู้ ความสามารถ และความพยายามของตน 3) เป็นผู้ที่เพียรพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานเป็นผลสำเร็จอย่างงดงามและตั้งเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของตน ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป 4) ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบขั้นตอน มีความบากบั่น อดทน ทำงานอย่างວ່ອງไว มีประสิทธิภาพสูงไม่รังเกียจการปฏิบัติใด ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน 5) เมื่อทำงานสำเร็จก็เกิดความพอใจ ชื่นใจ มีความสุข แต่เมื่อทำงานล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อ ต้องการข้อมูลย้อนกลับหรือประเมินผลที่จะชี้ข้อดีข้อเสียของผลงานของตน เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, p. 26-27) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีความสัมพันธ์กับการแสวงหาสารสนเทศอย่างผู้ประกอบการ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แสดงพฤติกรรมเฉพาะ กล่าวคือ 1) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศเพื่อการพิจารณาความชัดเจนในการทำกำไรที่อาจเกิดขึ้นจากผลตอบแทนของการลงทุน หรือวิเคราะห์ต้นทุนผลประโยชน์ 2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศเพื่อคำนวณความเสี่ยงอย่างผู้ประกอบการ โดยใช้ทรัพยากรหรือเวลาอย่างมีคุณค่า (ที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย และ 3) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศโดยยืนหยัดในความพยายามอย่างผู้ประกอบการ ปฏิบัติกรอย่างยั่งยืนตลอดเวลาในการเผชิญอุปสรรคเพื่อการบรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จที่สมบูรณ์ของความเพียรพยายามอย่างผู้ประกอบการ

ขณะที่สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) เป็นสมรรถนะหลักของครูในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดพฤติกรรมที่ปฏิบัติ 9 ประการ คือ 1) วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3) กำหนดแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน 4) ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 5) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 6) แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง 7) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง 8) ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน

มาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และ 9) ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งมั่นปรารถนาในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้ครูเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นสมรรถนะหลักของครูในการปฏิบัติงาน

บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพฯ

ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพฯ

ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และนโยบายการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของรัฐบาลร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการจะปรับปรุงการจัดระบบการศึกษาสำหรับคนพิการในประเทศไทย ให้เกิดความเสมอภาคทั้งเชิงโอกาสและเชิงคุณภาพ จึงได้มีการประกาศก่อตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2539 เพื่อให้เป็นศูนย์ปฏิบัติการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ผู้พิการ โดยใช้กระบวนการทางการศึกษา โดยมีการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษขึ้นพร้อมกันจำนวน 13 แห่งทั่วประเทศ ณ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของเขตการศึกษา 12 แห่ง และอีก 1 แห่งจัดตั้งขึ้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ชื่อว่า “ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง”

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มเปิดดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 โดยมีสำนักงานชั่วคราว ณ อาคาร 5 ของโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์เป็นที่ทำการ และได้ย้ายการมายังอาคารสำนักงานแห่งใหม่ในเดือนมกราคม 2545

ที่ตั้ง 4645 ถนนดินแดง แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

วิสัยทัศน์

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นองค์กรนำด้านการศึกษาพิเศษ บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องมีคุณภาพ เครือข่ายเข้มแข็งจัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐานสู่ความเป็นสากล

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และมีระบบการเชื่อมต่ออย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและผู้เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาศักยภาพครู บุคลากร ครอบครั้ว ภาคีเครือข่าย และผู้เกี่ยวข้อง
3. วิจัย พัฒนาหลักสูตร นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยี
4. พัฒนาองค์กรให้มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครั้วและภาคีเครือข่าย ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และการจัดระบบ การเชื่อมต่ออย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมการทำงานแบบสหวิชาชีพ โดยการพัฒนาคูครู บุคลากร ผู้ปกครองครอบครั้วและผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ให้เป็นแหล่งเรียนรู้
4. ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการวิจัย พัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ให้สอดคล้องกับสังคมไทย
5. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

ผู้นำทางวิชาการและศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการศึกษาพิเศษ

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

สะอาด สดใส ใฝ่สรวย

บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ตามที่
กฎหมายกำหนด

1. จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล

โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
3. จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือทางการศึกษาสำหรับคนพิการ
4. จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ
5. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วย กระบวนการทางการศึกษา
6. เป็นศูนย์ข้อมูลรวม ทั้งจัดระบบสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด
7. จัดระบบสนับสนุนการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด
8. ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

หนึ่งฤทัย หาธรรม (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านผู้บริหารกับครูวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยด้านผู้บริหารและครูวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิราณี มะแอ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการจัดงบประมาณ และด้านบรรยากาศในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่ามี 2 ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรม การเรียนการสอน ส่วนด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการจัดงบประมาณ โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 81.60

สมเกียรติ มาลา (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร 2) ศึกษา การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร 3) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร โดยภาพรวมพบว่า มีระดับ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุดได้แก่ ด้านคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ และด้านการบริหาร จัดการงบประมาณ ตามลำดับ 2) บริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล เมืองกำแพงเพชร ในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับ 3) ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองกำแพงเพชร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน เทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกปัจจัย 4) เมื่อใช้ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได พบว่ากลุ่มตัวแปร 3 ตัวที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร ได้แก่ ด้านกระบวนการ บริหารงานวิชาการ (X2) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (X7) และด้านความพร้อมของอาคาร สถานที่ (X4) โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 80.2

นิตยา แสนสุข (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.65 ถึง 0.94 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.44$) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X}=4.24$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X}=3.86$) 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.14$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.00$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ($\bar{X}=3.61$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดและรองลงมา คือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X2) และปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา (X1)

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการนิเทศการศึกษาและด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการชุมชนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นงคราญ ศุภระมณี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหาร

แบบมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีการมีส่วนร่วมมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

พัชรี มั่นสนธิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดรชณี จิตคำรพ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน รองลงมาตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน

ว่าที่ร้อยตรีสิทธิกร สุทธิประภา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ในระดับที่สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) น้ำหนักของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และด้านนโยบายขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.83 สามารถรวมกันพยากรณ์การพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Kijai (1987 อ้างอิงใน จิตรา พันพิพัฒน์, สมชัย วงษ์นายะ และรัชนีวรรณ บุญอนันต์, 2565) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ อันได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณของนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยที่พบสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยพื้นฐานทั้ง 5 ประการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

Nolan (1997, pp. 25–30 อ้างอิงใน จิตรา พันพิพัฒน์, สมชัย วงษ์นายะ และรัชนีวรรณ บุญอนันต์, 2565) ได้ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาระดับมัธยม การศึกษาในต่างประเทศ การจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารการศึกษา บทบาทของครู และผู้บริหาร พบว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของรัฐนิวเซาเวลในระยะเวลาของการศึกษามากกว่า 5 ปี เป็นการกระทำตามนโยบายของการบริหารการศึกษาแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะด้านหลักสูตรมีระดับการปฏิบัติมาก ส่วนด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านห้องสมุดปฏิบัติในระดับปานกลาง ความคิดเห็นและความคาดหวังของการบริหารงานวิชาการ หรือปัญหาทางวิชาการของกลุ่มครูและผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรที่ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็น และความคาดหวังแตกต่างกัน

Townsend (1997 อ้างอิงใน จิตรา พันพิพัฒน์, สมชัย วงษ์นายะ และรัชนีวรรณ บุญอนันต์, 2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาในเมืองเมลเบิร์นประเทศออสเตรเลียและในรัฐ 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า สมาชิกของโรงเรียนได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ คือบุคลากรมีคุณภาพมีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความ

เชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่ดีในการเรียน

Highett (1989, p. 15) ได้พบว่า การมีความมั่นใจสูง การมีความรู้ดี การมีประสบการณ์ และทักษะความชำนาญ การมีทัศนคติที่ดี และการมีความยินดีในอาชีพครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการสอนของครูในสหรัฐอเมริกา

สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยบางประการที่น่าสนใจและอาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ปัจจัยด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง และปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นครู และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่อาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงาน วิชาการประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ 5 งาน ได้แก่ 1) งานการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษา มาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการ การศึกษา พร้อมทั้งวางแผนพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลถึงการเรียน การสอนที่มีคุณภาพมาตรฐานนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานครมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา 2564 ในศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 137 คน หน่วยงานบริการ และศูนย์การเรียน
เฉพาะความพิการ จำนวน 99 คน รวม 236 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางกรุงเทพมหานคร
จำนวน 179 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 64) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างคิดเป็นครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
ดินแดง จำนวน 103 คน หน่วยงานบริการและศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 76 คน
เลือกตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง เพศ
ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านความร่วมมือของ
เพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง และปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยการมีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยการมีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยการมีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยการมีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยการมีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ขอบข่าย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของครูในการบริหารสถานศึกษา โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปร ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน และการมีส่วนร่วมในการการบริหารงานวิชาการ และนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน (ภาคผนวก ก) และใช้เทคนิค IOC (Index Item Objective Congruence) ได้ค่า I.O.C อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 179 ฉบับ ถึงครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานครด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ทั้งหมด 179 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมารวบรวมและจัดทำข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยลงรหัสในแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง เพศ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง และปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติการเป็นครู ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 102-103) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีปัจจัยการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีปัจจัยการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีปัจจัยการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีปัจจัยการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีปัจจัยการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์ การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 102-103) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

1.5 เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูกับการบริหาร งานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

0.81-1.00 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.61–0.80 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

0.41–0.60 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.20–0.41 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในระดับ ค่อนข้างต่ำ

0.00 – 0.20 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
X	แทน ภาพรวมปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
X1	แทน ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา
X2	แทน ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน
X3	แทน ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง
X4	แทน ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู

X5	แทน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
Y	แทน ภาพรวมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
Y1	แทน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
Y2	แทน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
Y3	แทน ด้านการวัดผล ประเมินผล
Y4	แทน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
Y5	แทน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Adj R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย
SE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
F หรือ sig	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	n=179	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	42	23.5
1.2 หญิง	137	76.5
รวม	179	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	155	86.6
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	24	13.4
รวม	179	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	n=179	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ตำแหน่ง		
3.1 ข้าราชการ	109	60.9
3.2 พนักงานราชการ	64	35.8
3.3 ครูอัตราจ้าง	6	3.3
รวม	179	100
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
4.1 1-2 ปี	84	46.9
4.2 3-6 ปี	53	29.6
4.3 7-10 ปี	23	12.8
4.4 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	19	10.7
รวม	179	100

จากตาราง 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 86.6 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และตำแหน่งครูอัตราจ้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 อายุงาน 3-6 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 อายุงาน 7-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และอายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตอนที่ 2 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัย
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครู	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา	4.43	0.46	มาก
2.	ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.50	มาก
3.	ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง	4.46	0.46	มาก
4.	ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู	4.70	0.40	มากที่สุด
5.	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.36	0.46	มาก
รวม		4.46	0.37	มาก

จากตาราง 2 ระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$,
S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.40) ด้านการสนับสนุนของ
ผู้ปกครอง ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.46) ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.46)
ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.46)

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร รายด้านและรายข้อ ดังตาราง 3-7

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วม
ของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา เป็นรายข้อ

ที่	ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ข้าพเจ้าทราบนโยบายการจัดการศึกษาของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นอย่างดี	4.40	0.57	มาก
2.	ข้าพเจ้าทราบจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นอย่างดี	4.46	0.55	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับนโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและนำสู่ การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.47	0.52	มาก
4.	ข้าพเจ้ายอมรับนโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.56	0.52	มากที่สุด
5.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ที่มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	4.52	0.54	มากที่สุด
6.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ที่มีการกำหนดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสมและชัดเจน	4.39	0.67	มาก
7.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ที่มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.40	0.63	มาก
8.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ในการวางแผนและกำหนดแนวทาง การทำงาน เพื่อการบริหารจัดการที่ดี	4.26	0.73	มาก
รวม		4.43	0.46	มาก

จากตาราง 3 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์ การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.46) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยอมรับนโยบายของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.52) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้าสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ในการวางแผนและกำหนด แนวทางการทำงาน เพื่อการบริหารจัดการที่ดี ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.73)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.40	0.59	มาก
2.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	4.45	0.58	มาก
3.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเอง	4.42	0.57	มาก
4.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และเข้าใจที่ดีต่อกัน	4.45	0.56	มาก
5.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรักเอาใจใส่และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	4.35	0.60	มาก
6.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี	4.31	0.61	มาก
7.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี	4.34	0.63	มาก
8.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงานผู้บริหารให้คำชี้แนะจนข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้	4.30	0.69	มาก
รวม		4.38	0.50	มาก

จากตาราง 4 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.50) รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.58) และรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงานผู้บริหารให้คำชี้แนะจนข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.69)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง	n=179		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้าให้การสนับสนุนนโยบายทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง เป็นอย่างดี	4.42	0.59	มาก
2.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นอย่างดี	4.36	0.60	มาก
3.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล	4.56	0.54	มากที่สุด
4.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนเป็นอย่างดี	4.52	0.54	มากที่สุด
5.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้าให้การสนับสนุนในการพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามคำแนะนำของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี	4.40	0.60	มาก
6.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อวางแผนในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนเป็นอย่างดี	4.59	0.51	มากที่สุด
7.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีการสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมในชั้นเรียนเป็นอย่างดี	4.46	0.57	มาก
8.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนานักเรียนเป็นอย่างดี	4.33	0.63	มาก
รวม		4.46	0.46	มาก

จากตาราง 5 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.46) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อวางแผนในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.54) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนานักเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.63)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อชุมชนและสังคม	4.65	0.48	มากที่สุด
2.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้	4.74	0.45	มากที่สุด
3.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ช่วยแนะแนวทางที่ดีแก่นักเรียนได้	4.70	0.46	มากที่สุด
4.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละ	4.66	0.53	มากที่สุด
5.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเองอย่างสูง	4.68	0.48	มากที่สุด
6.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีควมรับผิดชอบ	4.71	0.46	มากที่สุด
7.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่จะได้ใช้ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.68	0.51	มากที่สุด
8.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่น่าภาคภูมิใจ	4.70	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม		4.70	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 6 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ผลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.40) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้ ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.45) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อชุมชนและสังคม ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.48)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.51	0.52	มากที่สุด
2.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการทำงาน	4.47	0.51	มาก
3.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.52	0.52	มากที่สุด
4.	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ	4.50	0.54	มากที่สุด
5.	ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า และปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ	4.40	0.63	มาก
6.	ข้าพเจ้าอยากประสบความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว	4.58	0.51	มากที่สุด
7.	ข้าพเจ้าใช้ปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้น	4.30	0.66	มาก
8.	ข้าพเจ้าชอบการแข่งขันในการทำงาน	4.18	0.38	มาก
ภาพรวม		4.36	0.46	มาก

จากตาราง 7 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.46) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้าอยากประสบความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.51) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้าชอบการแข่งขันในการทำงาน ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.38)

ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	งานวิชาการ	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.18	0.63	มาก
2.	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.17	0.66	มาก
3.	การวัดผล ประเมินผล	4.06	0.70	มาก
4.	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.18	0.60	มาก
5.	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.24	0.54	มาก
ภาพรวม		4.17	0.58	มาก

จากตาราง 8 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.54) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.63) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.60) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัดผล ประเมินผล ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.70)

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร รายด้านและรายข้อ ดังตาราง 9-13

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.23	0.66	มาก
2.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.25	0.69	มาก
3.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมผลักดันให้มีการประเมินการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.12	0.74	มาก
4.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอให้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหรือการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.11	0.74	มาก
ภาพรวม		4.18	0.63	มาก

จากตาราง 9 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.63) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอให้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหรือการพัฒนาหลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.74)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.20	0.69	มาก
2.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้มีการแผนการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.18	0.70	มาก
3.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมผลักดันให้มีการประเมินการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.15	0.74	มาก
4.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอให้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหรือการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.16	0.69	มาก
ภาพรวม		4.17	0.66	มาก

จากตาราง 10 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.66) รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.69) และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมผลักดันให้มีการประเมินการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.74)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผล ประเมินผล เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านการวัดผล ประเมินผล	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง	4.06	0.78	มาก
2.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง	4.06	0.74	มาก
3.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	4.03	0.74	มาก
4.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนา	4.09	0.73	มาก
ภาพรวม		4.06	0.70	มาก

จากตาราง 11 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการวัดผล ประเมินผล ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.70) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนา ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.74)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นรายข้อ

ที่	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง	4.08	0.69	มาก
2.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง	4.16	0.70	มาก
3.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมการวิเคราะห์สภาพปัญหาของนักเรียนเพื่อนำเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำงานวิจัย	4.26	0.63	มาก
4.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.23	0.63	มาก
ภาพรวม		4.18	0.60	มาก

จากตาราง 12 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.60) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมการวิเคราะห์สภาพปัญหาของนักเรียนเพื่อนำเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำงานวิจัย ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.69)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นรายข้อ

ที่	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	n=179		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	4.10	0.73	มาก
2.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเป็นรายบุคคล	4.41	0.58	มาก
3.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.22	0.60	มาก
4.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.27	0.60	มาก
ภาพรวม		4.24	0.54	มาก

จากตาราง 13 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.54) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.73)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการมีส่วนร่วมกับภาพรวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Y	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
Y	1.000	.638**	.613**	.481**	.594**	.211**	.647**
Y ₁	.945**	.618**	.585**	.479**	.554**	.229**	.619**
Y ₂	.926**	.589**	.540**	.448**	.548**	.187**	.627**
Y ₃	.929**	.542**	.518**	.396**	.524**	.180**	.548**
Y ₄	.923**	.577**	.591**	.379**	.553**	.186**	.600**
Y ₅	.886**	.628**	.611**	.535**	.565**	.190**	.598**
X		1.000	.881**	.819**	.878**	.670**	.779**
X ₁			1.000	.693**	.754**	.496**	.594**
X ₂				1.000	.627**	.382**	.545**
X ₃					1.000	.536**	.622**
X ₄						1.000	.364**
X ₅							1.000

หมายเหตุ: ** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

n=179

จากตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการมีส่วนร่วมกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า

1. ภาพรวมปัจจัยการมีส่วนร่วม (X) กับภาพรวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร (Y) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=.638, \leq .01$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม (X) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร (Y) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r=.647, \leq .01$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r=.613, \leq .01$) ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง (X_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.594, \leq .01$) ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.481, \leq .01$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู (X_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.211, \leq .01$) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	R	R ²	Adj R ²	SE	F	Sig.
X ₅	0.64	0.42	0.42	0.44	127.74**	0.00
X ₅ , X ₁	0.71	0.50	0.50	0.41	88.81**	0.00
X ₅ , X ₁ , X ₄	0.72	0.52	0.51	0.40	63.42**	0.00
X ₅ , X ₁ , X ₄ , X ₃	0.73	0.54	0.53	0.40	50.66**	0.00

หมายเหตุ: ** $p < .01$

จากตาราง 15 แสดงว่า การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จากปัจจัยทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา (X_1) ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู (X_4) และด้าน

การสนับสนุนของผู้ปกครอง (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .73 ($R=0.73$) เมื่อนำตัวแปรมาคำนวณหาค่าปัจจัยที่ละตัวตามหลักของการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยเพิ่มตัวแปรเข้าสู่การคำนวณทีละตัวแปร พบผล ดังนี้

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.42 สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.42 หมายถึง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ได้ร้อยละ 42

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) และด้านนโยบายในการจัดการศึกษา (X_1) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.50 สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.50 หมายถึง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ร่วมกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ได้ร้อยละ 50

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา (X_1) และด้านทัศนคติต่อการเป็นครู (X_4) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.52 สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.52 หมายถึง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา และด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ร่วมกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ได้ร้อยละ 52

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา (X_1) ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู (X_4) และด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง (X_3) มีค่า R^2 เท่ากับ 0.54 สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.54 หมายถึง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู และด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง ร่วมกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ได้ร้อยละ 54

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู พบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา (X_1) ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู (X_4) และด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือ

อำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.54 หรือร้อยละ 54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมและระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ตามลำดับ

2. ระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัดผล ประเมินผล

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จากปัจจัยทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5) ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา (X_1) ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู (X_4) และด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.73 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.54 หรือร้อยละ 54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยที่นำมาศึกษาส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 (หรือ 3 ปัจจัย)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับ พระมหาชนแดน สมบุตร (2549, หน้า 58-61) ได้กล่าวถึง ปัจจัยในการบริหารงานวิชาการ มีอยู่ 6 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ 1) ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านครูผู้สอน 4) ด้านชุมชน 5) ด้านทรัพยากร และ 6) ด้านกระบวนการ และ นิทยา แสนสุข (2556, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการบริหารงานวิชาการ มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ด้านอาคารสถานที่ 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งในตัวปัจจัย ต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลให้การบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้เช่นกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2549, หน้า 420) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย ที่ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) สถานที่ทำงาน เพราะส่วนใหญ่จะอยู่ใน สถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง 2) นโยบายขององค์การจะต้องมีความชัดเจนนโยบายที่ดี จะส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ 3) ผลตอบแทนมีความสำคัญต่อขวัญ และกำลังใจในการทำงาน 4) การบังคับบัญชา มีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือ

ในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานที่ยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) ลักษณะของงาน การที่พนักงานได้ทำงานตรงกับความสามารถของตนย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย 7) การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์การที่มีการให้โอกาสความก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจในการเข้าร่วมทำงาน และอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน และ 8) ความก้าวหน้าในงาน องค์การที่มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้มีความรู้สึกว่าการได้ดูแลเป็นอย่างดี ทำให้ตอบสนององค์การด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อาจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีความภาคภูมิใจ ความศรัทธา การเห็นคุณค่าและเห็นความสำคัญในวิชาชีพครู แสดงให้เห็นถึงครูที่มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพ และตระหนักว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ครูจึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับ Gibson (2000, p. 2 อ้างอิงใน จำนงค์ แจ่มจันทรวงศ์ และคณะ, 2560, หน้า 102) ให้ความหมายว่า ทัศนคติคือตัวตัดสินพฤติกรรม ซึ่งความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ เป็นสภาวะจิตใจที่พร้อมจะส่งผลกระทบต่อบุคคล วัตถุหรือสถานการณ์ใด ๆ และสอดคล้องงานวิจัยของ Highett (1989, p. 115) พบว่า การมีความมั่นใจสูง การมีความรู้ดี การมีประสบการณ์และทักษะความชำนาญ การมีทัศนคติที่ดี และการมีความยินดีในอาชีพครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นในการสอนของครู ในสหรัฐอเมริกา และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ อินตะวงค์ (2554, หน้า 84) พบว่า ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนมากที่สุด และครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา การรับรู้ถึงนโยบายและบทบาทหน้าที่ของการให้บริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง อีกทั้งผู้ปกครองยังมีการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้โดยมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการพาบุตรหลานมารับบริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง อย่างสม่ำเสมอทำให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามความต้องการจำเป็นพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิชานันท์ พิมพ์ทอง (2554) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนบ้านทับร้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

วาสนา รังสร้อย (2564, สื่อออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน โดยรวมอยู่ระดับมาก

1.3 ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการกำหนดให้บุคลากรได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ และมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับจิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

1.4 ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดการร่วมมือร่วมพลังในการทำงาน เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ การทำงานที่มีความร่วมมือที่ดีนั้น ย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 12) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่ต้องการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่สามารถส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูแต่ละคนหรือแต่ละทีม ในโรงเรียนจึงควรทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมกันแบบมีอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาที่ร้อยตรีสิทธิกร สุทธิประภา (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ทำให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland and Winter (1971); McClelland (1953) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความ

จงรักภักดี (Bhuvanaiah and Raya, 2015; Helmreich, Sawin and Carsrud, 1986) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Shahzadi, et al., 2014) และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงขับเคลื่อนภายในตัวมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะใช้เวลาพยายามในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดี และตั้งใจปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดร.รชนี จิตคำพร (2561) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 อยู่ในระดับมาก

2. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ทราบดีว่า การบริหารงานวิชาการคืองานที่สำคัญที่สุดต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ ได้แก่ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นงานที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารวิชาการ เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ อีกทั้งการบริหารวิชาการเป็นเสมือนตัวบ่งชี้ที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับต้องร่วมมือกันดำเนินการและพัฒนา งานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ที่จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่ต้องการ เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ต้องการ การบริหารวิชาการจึงเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษามักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิตเป็นสำคัญ สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารวิชาการ โดยสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตนาดีและค่านิยมให้ผู้เรียนเป็น คนเก่ง คนดีและมีความสุขในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม การบริหารวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของสถานศึกษา และการบริหารวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพรัตน์

ชำนาญพิเศษ (2559) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในกลุ่มสถานศึกษาขยายโอกาส อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในกลุ่มสถานศึกษาขยายโอกาส อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของสุริยะ ทรัพย์สิน (2559) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสถานศึกษาสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียงป่าเต็ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูสถานศึกษาสังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียงป่าเต็ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของคุณัย การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า มี 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู และด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง 4 ปัจจัยนี้ ร่วมกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา แสนสุข (2556, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัย ในการบริหารงานวิชาการ มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านผู้ปกครอง และชุมชน 4) ด้านอาคารสถานที่ 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อาจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่า ครูคุณัยการศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศ ที่ตนตั้งไว้ เช่น การมุ่งหาความสำเร็จ การมีความรับผิดชอบในการงานดี มีความอดทนในการทำงาน มีความทะเยอทะยานสูง รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง และเป็นผู้ที่มีการวางแผนในการทำงาน สอดคล้องกับสุตารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จสูงย่อมมีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และไม่ปรารถนาให้ตนเองประสบกับความล้มเหลว โดยบุคคลเหล่านี้จะชอบการทำงานที่มีความยากปานกลาง เพื่อที่ตนเองจะลงมือทำได้สำเร็จ หรืองานนั้นมีความเสี่ยงปานกลาง แต่ยังคงมุ่งมั่นทำงานด้วยความมานะ บากบั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.2 ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและนำสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการกำหนดให้บุคลากรได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ และมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับประชุม

ประชุม รอดประเสริฐ (2542) ได้กล่าวว่า นโยบายการบริหารงาน คือ สิ่งที่ยิ่งชี้ถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่าควรจะทำหรือไม่ควรทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในอนาคตหรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่นำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกัน มีมาตรฐานเดียวกัน มีความต่อเนื่องกัน นโยบายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดขึ้นแต่เป็นสิ่งที่เข้าใจกันดีในกลุ่มบริหารว่านโยบายจะเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและขาดความรู้ ความเข้าใจที่จะนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ปัจจัยด้านนโยบายในการจัดการศึกษาส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ อินตะวงค์ (2554, หน้า 84) พบว่า ในด้านนโยบายขององค์การที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของครู หากสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูเกิดการยอมรับ สามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน สามารถทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรค พร้อมทั้งมีนโยบายการพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษสุณี สายแก้ว (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู อาจเป็นเพราะว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีความภาคภูมิใจ ความศรัทธาการเห็นคุณค่าและความสำคัญในวิชาชีพครู และผู้ที่จะได้รับใบประกอบวิชาชีพครูควรต้องผ่านการกล่อมเกลาทั้งด้านวิชาการและด้านวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของครู สอดคล้องกับกิบสัน (Gibson, 2000, p. 102 อ้างอิงใน จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์ และคณะ, 2560) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ ตัวตัดสินพฤติกรรม ซึ่งความรู้สึกทางบวกหรือทางลบเป็นสภาวะจิตใจภายในที่พร้อมจะส่งผลต่อบุคคล วัตถุหรือสถานการณ์ใด ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ อินตะวงค์ (2554, หน้า 84) ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนมากที่สุด

3.4 ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายของสถานศึกษา ในการพัฒนานักเรียนให้เกิดคุณภาพ สิ่งที่สำคัญคือต้องได้รับความร่วมมือจากครอบครัวหรือ ผู้ปกครองของนักเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งเรื่องของการให้ข้อมูลนักเรียน การร่วมประเมินความสามารถนักเรียน ร่วมการประชุมจัดทำแผน ร่วมพัฒนา หลักสูตร ร่วมการวัดประเมินผล ร่วมในการประกันคุณภาพ และร่วมในการส่งต่อนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพาดิณีศ สุธศิริ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงานโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเกาะยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า การวางแผนกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เพียงพอและสอดคล้องกับการจัด กระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุภาวดี วัฒนศิริ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหาร โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การให้ความคิดเห็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การสนับสนุน สถานที่ในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้และการร่วมกับคณะครูติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่าง สม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรติกร สุวราช (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนบ้านสองแพรก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา พบว่า การร่วมกำหนดแนวทางพัฒนา วิชาการของสถานศึกษา และการร่วมกำหนดแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐา เจริญผล (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนอุลิตไพบูลย์ชนูปถัมภ์ อำเภอมนोरมย์ จังหวัดชัยนาท พบว่า การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและ การปรับปรุงหลักสูตร และการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อนครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้การส่งเสริมการทำงานของคุณให้มีความท้าทาย มีการมอบหมายงานที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน เพราะพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของคน ถ้าเรามีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็ทำให้เรามีพลัง กระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ

2. ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ควรให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ในด้านการวัดผลประเมินผล เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย โดยต้องมีการสร้างความเข้าใจในการวัดผลประเมินผล มีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือให้มีความหลากหลาย และนำผลการวัดผลประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ได้มาตรฐาน

3. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า มี 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูได้ดีที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู และด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง เพื่อเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูให้มากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้เพื่อวางแผนปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์แต่ละปัจจัยในการนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดีต่อไป
2. ควรศึกษาตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในสถานศึกษาอื่นหรือสังกัดอื่น ๆ
3. ควรศึกษาความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเพิ่มเติมในการศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษาพิเศษอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กมล ฉายาวัดมนะ. (2549). **บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า**. นนทบุรี: ชบา.
- กมล ภูประเสริฐ. (2545). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เมธีทีปส์.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2553). **กฎกระทรวง เรื่องกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ 2**. กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกษม ผลกล้า. (2555). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- เกษสุนีย์ สายแก้ว. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- งามตา วนิทานนท์. (2535). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.

- จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์, อินทร์ จันทร์เจริญ, เณณิตา สุวรรณจินดา และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย *Veridian E-Journal, Silpakorn University* ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(1), 269-280.
- จิตติมา อัครดิพิพงศ์. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตรา พันพิพัฒน์, สมชัย วงษ์นายะ และรัชนีวรรณ บุญอนนท์. (2565). กลยุทธ์การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 1 และ 2. *วารสารชุมชนวิจัย*, 16(2), 162-176.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). **การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). บัดดาเน็: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. สกนนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนนคร.
- ณัฐณิชานันท์ พิมพ์ทอง. (2554). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนท้บร้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดรชรณี จิตคำรพ. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, หาดใหญ่.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ทำนอง ภูเกิดพิมพ์. (2551). **แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน: หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธกร ถาวรสันต์. (2550). **ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ธเนศ ข้าเกิด. (2541). การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการ*, 1(9), 31.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นงคราญ ศุภระมณี. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของ **สถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมือง**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- นพรัตน์ ชำนาญพีช. (2559). การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขต **พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นิตยา แสนสุข. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบง ชัยมาตร. (2560). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 353-368.
- เบญจวรรณ อินตะวงศ์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2**. การค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2542). **การบริหารโครงการ**. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- ปริญญา บัองรอด, วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และสุภาพร ณะชานันท์. (2555). ลักษณะทางจิตและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานโรงงานยาสูบ กระทรวงการค้า. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 4(1), 14-25.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ปัลลดี อุณหเลขกะ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ตามการรับรู้ของ
 พยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนและ
 หัวหน้าหอผู้ป่วย. ปริญญาานิพนธ์ ค.บ., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พรรณณี มนพัทธ์ปริพัตร. (2560). ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการ
 เรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พระมหาชนแดน สมบุต. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและบาลี สำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).
 กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรี มั่นสนธิ. (2560). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. ค.ม., มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พันธินภา วินิจกิจเจริญ. (2555). ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่
 เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการ
 ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์
 วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พานิภักดิ์ สุขศิริ. (2555). ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารงาน
 โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเกาะยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชนองค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: ร่มเกล้า.
- รติกร สุวราช. (2556). ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของ
 โรงเรียนบ้านสองแพรกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง.
 งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ระวี พิเคราะห์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับทักษะพื้นฐาน
 ของการเรียนรู้ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนในเขตราชเทวี สังกัด
 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2540). **มนุษยสัมพันธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- รุ่ง ลอยเลิศ. (2542). **การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ว่าที่ร้อยตรีสิทธิกร สุทธิประภา. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์ การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วาสนา รังสร้อย. (2564). **ผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงตนเองก่อน**. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2564 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/521172>
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ศรียา นิยมธรรม. (2546). **การศึกษาพิเศษ สารานุกรมศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ธนัช.
- โยธิน คັນสนยุทธ. (2530). **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริณี มะแอ. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เศรษฐา เจริญผล. (2556). **การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดชัยนาท**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สมเกียรติ มาลา. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- สมยศ นาวิการ. (2549). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **เอกสารการนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ ในโรงเรียนและชุมชน**. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

และสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ
บริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **พระราชบัญญัติการจัดการศึกษา**

หรับคนพิการ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2547).

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ**

พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2553). **แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน**

ของสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกัน

คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย.

สุกัญ เทียนทอง. (2546). การวิจัยในชั้นเรียนแบบหน้าเดียว. **วารสารวิชาการ, 6(6), 29-30.**

สุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และ**

ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
กรุงเทพฯ.

สุภาวดี วัฒนศิริ. (2555). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการบริหารโรงเรียนปลวก**

แดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์

กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุริยะ ทรัพย์สิน. (2559). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียน**

สังกัดศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียงป่าเต็ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสุริยเขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

หนึ่งฤทัย หาธรรม. (2553). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ**

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

- องค์การ อินทร์มพรรรย์. (2539). **การบริหารงานวิชาการ: การจัดการโรงเรียนประถมศึกษา**.
กรุงเทพฯ: ชวนทีพย์.
- อนุศักดิ์ สมิตลันต์. (2540). **การบริหารวิชาการ**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหาร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพร อัครโรจนกุลชัย. (2553). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, นครปฐม.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: สยาม
เจริญพานิช.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2545). **กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา: แนวคิดสู่ปฏิบัติ**.
กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- Bhuvanaiah, T. and Raya, R. P. (2015). Mechanism of Improved Performance: Intrinsic
Motivation and Employee Engagement. **SCMS Journal of Indian Management**,
12(4), 92–97.
- Helmreich, R. L., Sawin, L. L. and Carsrud, A. L. (1986). The Honeymoon Effect In Job
Performance: Temporal Increases in the Predictive Power of Achievement Motivation.
Journal of Applied Psychology, 71(2), 185–188.
- Highett, N. T. (1989). **School Effectiveness and Ineffective Parent's Principal' and
Superintendents' Perspectives**. Thesis Ph.D., University of Alberta, Edmonton.
- McClland, D. C. and Winter, D. G. (1971). **Motivating Economic Achievement**. New York:
R Free Press.
- McClelland, D. C. (1953). **The Achievement Motive**. New York: Appleton–Century–Crofts.
- McGuire, W. J. (1969). **The Nature of Attitudes and Attitude Change**. In Londzey, G.
and Aronson, E. (Eds.), **Handbook of Social Psychology Vol.3** (pp. 155–150).
Mass: Addison–Wesley.
- Murray, E. J. (1964). **Motivation and Emotion**. New York: Prentice–Hall.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirezada, S. S., Nasreen, S. and Khanam, F. (2014). Impact of
Employee Motivation on Employee Performance. **European Journal of Business
and Management**, 6, 159–166.

Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work*. New York: : John Wiley.

Vichita Vathanophas and Jintawee Thai-Ngam. (2007). *Competency Requirements for Effective Job Performance in the Thai Public Sector* Bangkok: Mahidol University.

Contemporary Management Research, 3(1), 45-70.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ
อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์
อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.สมพร หวานเสรีจ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สวณกลาง กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการรับนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง และปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 ข้อ

3. คำตอบที่ได้รับผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง วางแผน เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูในการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการ จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุพัตราณี เชิดฉั่น

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องวงเล็บ () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
 ของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
 () หญิง

2. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

3. ตำแหน่ง

- () ข้าราชการ
 () พนักงานราชการ
 () ครูอัตราจ้าง
 () อื่น ๆ

4. อายุงาน

- () 1-2 ปี
 () 3-6 ปี
 () 7-10 ปี
 () มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการรับรู้นโยบายในการจัดการศึกษา ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง และปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปัจจัยในการมีส่วนร่วมของท่านตามความเป็นจริง

5 หมายถึง มีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีส่วนร่วมในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการมีส่วนร่วม	ระดับปัจจัยในการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา						
1.	ข้าพเจ้าทราบนโยบายการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางเป็นอย่างดี					
2.	ข้าพเจ้าทราบจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางเป็นอย่างดี					
3.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับนโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและนำสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
4.	ข้าพเจ้ายอมรับนโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					
5.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ที่มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
6.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ที่มีการกำหนดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน					
7.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ที่มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					

ข้อที่	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการมีส่วนร่วม	ระดับปัจจัยในการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
8.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อการบริหารจัดการที่ดี					
ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน						
9.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
10.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม					
11.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเอง					
12.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และเข้าใจที่ดีต่อกัน					
13.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรักเอาใจใส่ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน					
14.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี					
15.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าสนับสนุนการทำงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					
16.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงานผู้บริหารให้คำชี้แนะจนข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาได้					
ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง						
17.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้าให้การสนับสนุนนโยบายทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นอย่างดี					
18.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นอย่างดี					
19.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล					

ข้อที่	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการมีส่วนร่วม	ระดับปัจจัยในการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
20.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วม ในการพัฒนานักเรียนเป็นอย่างดี					
21.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้าให้การสนับสนุน ในการพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตาม คำแนะนำของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					
22.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วม ในการประชุมเพื่อวางแผนในการจัดการศึกษา ให้กับนักเรียนเป็นอย่างดี					
23.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีการสนับสนุน ให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมในชั้นเรียนเป็นอย่างดี					
24.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในการพัฒนานักเรียนเป็นอย่างดี					
ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู						
25.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อ ชุมชนและสังคม					
26.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ต้องประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้					
27.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ช่วยแนะแนวทางที่ดี แก่นักเรียนได้					
28.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละ					
29.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรักและ ศรัทธาในวิชาชีพของตนเองอย่างสูง					
30.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบ					
31.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่จะได้ใช้ความรู้และ ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
32.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่น่าภาคภูมิใจ					
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
33.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องาน					
34.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจ ในการทำงาน					

ข้อที่	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัย ในการมีส่วนร่วม	ระดับปัจจัยในการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
35.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
36.	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิด ความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ					
37.	ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า และปฏิบัติ ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ					
38.	ข้าพเจ้าอยากประสบความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว					
39.	ข้าพเจ้าใช้ปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว เมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้น					
40.	ข้าพเจ้าชอบการแข่งขันในการทำงาน					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมต่อ
การบริหารงานวิชาการของท่านตามความเป็นจริง

5 หมายถึง การมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง การมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง การมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานวิชาการ ในประเด็นนั้น ๆ อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ของครูในการบริหารงานวิชาการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
41.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา หลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					
42.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้มีการพัฒนา หลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					
43.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมผลักดันให้มีการประเมิน การพัฒนาหลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					
44.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอให้นำผล การประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหรือการพัฒนา หลักสูตรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
45.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					
46.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้มี การแผนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					
47.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมผลักดันให้มีการประเมิน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา พิเศษ ส่วนกลาง					
48.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอให้นำผล การประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					

ข้อที่	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ของครูในการบริหารงานวิชาการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
การวัดผล ประเมินผล						
49.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของ ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง					
50.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง					
51.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและ ประเมินผลให้ได้มาตรฐาน					
52.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการวัดและ ประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนา					
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
53.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษา พิเศษส่วนกลาง					
54.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษา พิเศษส่วนกลาง					
55.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมการวิเคราะห์สภาพปัญหาของ นักเรียนเพื่อนำเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำงานวิจัย					
56.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการวิจัยมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา						
57.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี ของศูนย์ การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง					

ข้อที่	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ของครูในการบริหารงานวิชาการ	ระดับการมีส่วนร่วม				
		5	4	3	2	1
58.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำสื่อ การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มี ความต้องการจำเป็นพิเศษเป็นรายบุคคล					
59.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา					
60.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมิน มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					



ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการรับรู้นโยบายในการจัดการศึกษา ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้ปกครอง และปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
ด้านนโยบายในการจัดการศึกษา							
1.	ข้าพเจ้าทราบนโยบายการจัด การศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2.	ข้าพเจ้าทราบจุดมุ่งหมายในการจัด การศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางเป็นอย่างดี	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
3.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับนโยบายของ ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง เพื่ออำนวยความสะดวกปฏิบัติงานและ นำสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
4.	ข้าพเจ้ายอมรับนโยบายของ ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
5.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับศูนย์การศึกษา พิเศษ ส่วนกลางที่มีการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ที่มีการกำหนดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
7.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง ที่มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
8.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อการบริหารจัดการที่ดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
ด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน							
9.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
10.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
11.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
12.	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และเข้าใจที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
13.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรักเอาใจใส่ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
14.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองเป็น อย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
15.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าสนับสนุน การทำงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
16.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารให้คำชี้แนะจนข้าพเจ้า สามารถแก้ไขปัญหาได้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
ดานการสนับสนุนของผู้ปกครอง							
17.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้า ให้การสนับสนุนนโยบายทาง การศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
18.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้า มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
19.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้า มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัด การศึกษาเฉพาะบุคคล	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
20.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้า มีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียน เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
21.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้า ให้การสนับสนุนในการพัฒนา นักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตาม คำแนะนำของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
22.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อวางแผนในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
23.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีการสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมในชั้นเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
24.	ผู้ปกครองนักเรียนของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนานักเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
ด้านทัศนคติต่อการเป็นครู							
25.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
26.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
27.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ช่วยแนะแนวทางที่ดีแก่นักเรียนได้	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
28.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
29.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเองอย่างสูง	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
30.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
31.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพที่จะได้ใช้ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
32.	ข้าพเจ้าเห็นด้วยว่าครูเป็นอาชีพ ที่น่าภาคภูมิใจ	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
ด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์							
33.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่อนตนเอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
34.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น และมี ความตั้งใจในการทำงาน	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
35.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
36.	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้เกิดความก้าวหน้า และความ มั่นคงในอาชีพ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
37.	ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงาน ล่วงหน้า และปฏิบัติตามขั้นตอน อย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
38.	ข้าพเจ้าอยากประสบความสำเร็จ มากกว่าความล้มเหลว	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
39.	ข้าพเจ้าใช้ปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมี ปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้น	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
40.	ข้าพเจ้าชอบการแข่งขันในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา							
41.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผน การพัฒนาหลักสูตรของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
42.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุน ให้มีการพัฒนาหลักสูตรของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
43.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมผลักดันให้มี การประเมินการพัฒนาหลักสูตร ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
44.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอ ให้นำผลการประเมินมาใช้ใน การปรับปรุงหรือการพัฒนา หลักสูตรของศูนย์การศึกษา พิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้							
45.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
46.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้มีการแผนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
47.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมผลักดันให้มีการประเมินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	0	+1	+1	+2	0.67	ใช้ได้
48.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการเสนอให้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงหรือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
การวัดผล ประเมินผล							
49.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
50.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
51.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมการพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
52.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา							
53.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
54.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
55.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมการวิเคราะห์สภาพปัญหาของนักเรียนเพื่อนำเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำงานวิจัย	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
56.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ที่	รายการ	ความคิดเห็นของ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา							
57.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
58.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำสื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
59.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
60.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุพັນณี เชิดฉั่น
วัน เดือน ปี เกิด	20 กรกฎาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2550 ค.บ. (การศึกษาพิเศษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	4645 แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
ผลงานตีพิมพ์	สุพັນณี เชิดฉั่น และธารินทร์ รसानนท์. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, 11(1).

