

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



ว่าที่ร้อยตรีสิทธิกร สุทธิประภา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูคุณครูการศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



ว่าที่ร้อยตรีสิทธิกร สุทธิประภา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

FACTORS AFFECTING PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR TEACHERS OF CENTRAL
SPECIAL EDUCATION CENTER UNDER THE OFFICE OF SPECIAL
EDUCATION ADMINISTRATION



ACTING SUB LT. SITTIKORN SUTTIPRAPA

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

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ของ ว่าที่ร้อยตรีสิทธิกร สุทธิประภา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทิว)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี)

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

เรื่อง:	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ว่าที่ร้อยตรีสิทธิกร สุทธิประภา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2564
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี
คำสำคัญ:	ปัจจัยที่ส่งผล, การพัฒนาวิชาชีพครู, ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 2) ศึกษาน้ำหนักการส่งผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35 ถึง 0.86 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) น้ำหนักของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และด้านนโยบายขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.83 สามารถรวมกันพยากรณ์การพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: FACTORS AFFECTING PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR TEACHERS OF CENTRAL SPECIAL EDUCATION CENTER UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION

Author: ACTING SUB LT.Sittikorn Suttiprapa, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2021

Advisor: Associate Professor Dr. Sakchai Nirunthawee

Keywords: Affecting Factors, Teacher Professional Development, Central Special Education Center Bangkok

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the relationship between factors affecting professional development and professional development of teachers at the Central Special Education Center, Bangkok. under the Office of Special Education Administration. and 2) to study the weight factors affecting professional development of teachers at the Central Special Education Center, Bangkok, under the Office of Special Education Administration, the sample group in this research was teachers in the central special education center, Bangkok. Office of Special Education Administration, Academic Year 2020. The number of state teachers including government employers and contract teachers was 110. The research tool was a 5-level estimation scale questionnaire with a content validity of 1.00, a power of discrimination between 0.35 to 0.86, and a confidence value of 0.98. The statistics used in the data analysis were data point, mean, percent, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results of the research were: 1) factors affecting teacher professional development at the Central Special Education Center, have a positive correlation in a relatively high level. 2) Weight factors affecting professional development of teachers at the Central Special Education Center, Bangkok. under the Office of Special Education Administration in order of importance are progress and reward. motivation for achievement professional attitude and the policy of the organization with a multiple correlation coefficient of 0.83, can jointly predict teacher professional development at the Central Special Education Center, 69% had a statistical significance at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพต่อไป และขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงไว้ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรธา วัฒนานรงค์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เขี่ยมคงสี อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สมพร หวานเสร็จ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง และนายวุฒิชัย ใจนะภา ครูชำนาญการ ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและตอบแบบสอบถาม ตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทุกท่านของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 ทุกท่านที่สนับสนุนช่วยเหลือห่วงใย และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ท้ายสุด ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่เป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้ซึ่งเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ลูกมีวันนี้ รวมทั้งครู อาจารย์ที่เคารพเป็นอย่างสูงทุกท่าน

สิทธิกร สุทธิประภา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ประโยชน์ของการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	11
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู	35
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน... ..	44
บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	72

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	77
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	78
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษา พิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	79
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	86
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา วิชาชีพกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	89
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์ การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ...	90
บทที่ 5 บทสรุป.....	93
สรุปผลการวิจัย	93
อภิปรายผลการวิจัย.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	111
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	112

ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 122

ประวัติผู้วิจัย 132



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของการทำงาน.....	62
ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	78
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้าน	79
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นรายชื่อ.....	80
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นรายชื่อ	81
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านนโยบายขององค์กร เป็นรายชื่อ	82
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน เป็นรายชื่อ.....	83
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ	84
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านลักษณะงาน เป็นรายชื่อ	85

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่การพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์
การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้าน
ลักษณะงานในภาพรวมและรายชื่อ.....86

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
วิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ
มาตรฐานการปฏิบัติตน.....87

ตาราง 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ
กับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ โดยแยกเป็นรายด้าน.....89

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแยกเป็นรายด้าน..... 91



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ภาพ 2 แสดงพฤติกรรมกรรมการเสริมแรง	52



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศ ที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9(1) กำหนดให้ “คุรุสภา” ในฐานะสภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา อาศัยอำนาจตามความในกฎหมายดังกล่าว คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับหลักที่เกี่ยวข้อง คือ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ซึ่งกำหนดว่ามาตรฐานความรู้วิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน คุรุสภาใช้มาตรฐานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการพิจารณารับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

รวมทั้งรับรองการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนเพื่อออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ทุกสาขาวิชาในสถานศึกษาทุกสังกัด ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งภาครัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551) ด้วยเหตุที่วิชาชีพครูมีหลากหลายทั้งในด้านสาขาวิชาและบริบทของสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูจึงต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของความหลากหลายดังกล่าวอย่างถี่ถ้วน

การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครุนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถมีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์การวิชาชีพกำกับ ดูแล จึงเป็นบุคคลคุณภาพที่มีการประกันไว้ว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาอย่างดีมีคุณภาพ ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของครูเป็นสำคัญ ฉะนั้นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม และมีการพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ (สมัคร ชินบุตร, 2545, หน้า 22) การที่ครูจะพัฒนาตนเองได้นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประการ คือ 1) การมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในจิตใจของตน และ 2) ปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไขขององค์การหลาย ๆ ปัจจัยที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาโดยตัวแปรภายในจิตใจด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่ออาชีพครู และปัจจัยแวดล้อมด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ก็เป็นส่วนสำคัญมากในการที่จะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง (นิตยา กัณณิกภรณ์, 2553, หน้า 4)

การพัฒนาวิชาชีพครูให้ประสบผลสำเร็จตามนโยบายของคุรุสภาจำเป็นต้องศึกษาข้อมูล เพื่อนำมาพิจารณาประกอบการสร้างมาตรฐานวิชาชีพครู โดยเฉพาะวิชาชีพครูประจำวิชาต่าง ๆ ซึ่งแต่ละวิชามีลักษณะเฉพาะทางด้านองค์ความรู้และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูผู้ปฏิบัติการสอนเช่นเดียวกับ วิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ หรือผู้ปฏิบัติการสอนบุคคลที่มีความบกพร่องหรือความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษา ทั้งนี้ งานวิจัยพบว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูการศึกษาพิเศษมีความคล้ายคลึงกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูทั่วไปหลายประการ เช่น ความสามารถในการสอนและการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู (Self-Efficacy) (Carlson, Lee and Westat, 2004 อ้างอิงใน วรรัตน์ เจตจำนงนุช และคณะ, 2560) แต่ยังมีคุณสมบัติบางประการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน

และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาพิเศษขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเช่นกัน อาทิ ครูการศึกษาพิเศษจะต้องสามารถวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีความรู้และความสามารถในการสอนวิชาเฉพาะทาง เช่น การใช้อักษรเบรลล์ การใช้ภาษามือ การอ่านริมฝีปาก และสามารถประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้จริงของผู้เรียน และนำผลมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การศึกษาพิเศษเป็นการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษ ทั้งโดยวิธีการสอน การจัดดำเนินการวิธีการสอนและการให้บริการ ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ด้อยโอกาสและขาดความเสมอภาคในการได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่เด็กในวัยเรียน โดยทั่วไปสาเหตุแห่งความด้อยโอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญาและอารมณ์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปัญญาเลิศ ซึ่งเป็นเด็กที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าเด็กปกติ (ศรียา นิยมธรรม, 2546) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ตราพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และได้กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาสำหรับคนพิการไว้ว่า คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา และมีสิทธิเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นของบุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ดังนั้น รัฐจึงต้องจัดการศึกษาให้กับคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุข (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2551) สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระดับโลกด้านคนพิการ มีวาระเพื่อการปฏิบัติและกฎหมายมาตรฐานเกี่ยวกับคนพิการ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคนพิการโดยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดมาตรการอันจะเป็นผลดีแก่การป้องกันความพิการ การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้วยการตระหนักถึงเป้าหมายของการมีโอกาสและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของคนพิการในการดำรงชีวิตในสังคมตลอดจนการพัฒนาความเสมอภาคกับคนทั่วไปให้เป็นจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 14)

หน่วยงานที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้กับเด็กพิการ คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรก

เกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551, 5 กุมภาพันธ์ 2551, หน้า 2) การศึกษาพิเศษเป็นการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษ ทั้งโดยวิธีการสอน การจัดทำแผนการเรียนการสอนและการให้บริการ ทั้งนี้ เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ด้อยโอกาสและขาดความเสมอภาคในการได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่เด็กในวัยเรียนโดยทั่วไปสาเหตุแห่งความด้อยโอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพความบกพร่องทางร่างกายสติปัญญาและอารมณ์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปัญญาเลิศ ซึ่งเป็นเด็กที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าเด็กปกติ (ศรียา นิยมธรรม, 2546)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มเปิดดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 ปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ในลักษณะศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการให้บริการเด็กพิการในศูนย์การเรียน หน่วยบริการ โรงพยาบาล และให้บริการที่บ้านเด็กพิการ ทั้ง 50 เขต ทั่วกรุงเทพมหานคร จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวทำให้ปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีบุคลากรทางการศึกษา จากหลากหลายสาขาวิชา ทั้งครูที่จบสาขาวิชาการศึกษาพิเศษโดยตรง ครูสาขาอื่น ๆ และนักสหวิชาชีพ ได้แก่ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา สาขาวิชาสังคมศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาการเงินการบัญชี สาขาวิชาศิลปะ สาขาวิชาดนตรี สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นต้น รวมถึงนักสหวิชาชีพ ได้แก่ นักกิจกรรมบำบัด (Occupational Therapy) นักกายภาพบำบัด (Physical Therapy) แพทย์แผนไทยประยุกต์ (Applied Thai Traditional Medicine) นักบำบัดการพูด (Speech Therapy) นักจิตวิทยา (Psychologist) และนักสังคมสงเคราะห์ (Social service officer)

สำหรับภารกิจของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ที่ต้องปฏิบัติมากมายและมีรูปแบบการทำงานที่ต่างจากโรงเรียนปกติทั่วไป ทำให้ครูสาขาวิชาอื่น ๆ ที่ไม่ได้จบการศึกษาพิเศษโดยตรง เกิดความยุ่งยากในการทำงาน เนื่องจากไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ

การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) และยังไม่มีความรู้เรื่องหลักในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI)

ส่วนนักสหวิชาชีพเองก็ไม่ได้จบวิชาชีพครู ซึ่งยังไม่มีความรู้เรื่องหลักการสอน จรรยาบรรณวิชาชีพ การจัดทำแผน ระบบการทำงานในหน่วยงานทางการศึกษา ส่งผลให้ครู จากหลากหลายสาขาวิชาและนักสหวิชาชีพ ต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ มาตรฐานตามที่คุรุสภากำหนด เพื่อให้มีความพร้อม มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดกระบวนการ พื้นฟูสมรรถภาพและเตรียมความพร้อมให้กับเด็กที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการ โดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือเด็กให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีอยู่ โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งต้องมีการประเมินศักยภาพเบื้องต้น สภาพความบกพร่องที่อาจเกิด ต่อไป การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนา ร่วมกับผู้ปกครอง ครูผู้สอนและนักสหวิชาชีพ ตลอดจนการประเมินผลระหว่างการให้บริการ และหลังการให้บริการช่วยเหลือ ทั้งนี้ โปรแกรมที่จัดขึ้นต้องเป็นไปตามความต้องการจำเป็นพิเศษ ของเด็กแต่ละบุคคล ดังที่ สมพร หวานเสรีจ (2547, หน้า 11) กล่าวว่า การให้บริการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) เป็นการให้บริการช่วยเหลือหรือฟื้นฟูสมรรถภาพตั้งแต่ แรกเกิดหรือพบความพิการ เพื่อพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต โดยความร่วมมือ ระหว่างผู้ปกครองและผู้เชี่ยวชาญที่ให้บริการ

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา วิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งปัจจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะภายในบุคคล ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยเกี่ยวกับ องค์การและลักษณะของงาน ได้แก่ นโยบายขององค์การ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็น แนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู และเป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้บรรลุ ความสำเร็จตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนา วิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ

2. เพื่อศึกษาน้ำหนักของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก
2. ปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. ปัจจัยที่นำมาศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 โดยรวมกันส่งผลไม่น้อยกว่า 3 ปัจจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้แบบสอบถาม

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2563 ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง จำนวน 137 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2563 ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง จำนวน 103 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) เพื่อป้องกันการสูญหายและความไม่ครบถ้วนของข้อมูลผู้วิจัยจึงปรับเพิ่มเป็นจำนวนเต็ม 110 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู 6 ด้าน
 - 1.1 ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ
 - 1.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 1.3 ด้านนโยบายขององค์กร
 - 1.4 ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน
 - 1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 1.6 ด้านลักษณะงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หมายถึง คุณลักษณะภายในบุคคล และลักษณะงานภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ประกอบไปด้วย ปัจจัย 6 ด้าน คือ ทัศนคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบายขององค์กร ด้านความก้าวหน้า และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน รายละเอียด ดังนี้

1. ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ หมายถึง การเห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจ รักและศรัทธาในอาชีพครู ปรับปรุงวิชาชีพให้ก้าวหน้า พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน พัฒนาเพื่อนร่วมงาน พัฒนาลังคม และกระทำตนเป็นแบบอย่างครูที่ดี
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ลุล่วง โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความกังวลเมื่อพบความล้มเหลว ทั้งนี้โดยอาศัยความกระตือรือร้นการวางแผนและความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ มีความพากเพียรที่ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวงโดยไม่ท้อแท้ มีความทะเยอทะยานสูง มีความรับผิดชอบในการทำงาน อุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถเท่าที่จะทำได้เป็นอย่างดีที่สุดเพื่อให้ความสำเร็จนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ด้านนโยบายขององค์กร หมายถึง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ดีและชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูเกิดการยอมรับ สามารถวัดได้ ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนด

แนวทางการทำงาน สามารถทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรค พร้อมทั้งมีนโยบาย การพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังรวมถึงบุคลากร ที่เพียงพอ ชั่วโมงในการสอน และภาระงานที่ครูได้รับ

4. ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู ให้โอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ โดยการฝึกอบรม การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงาน ด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถมากขึ้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความมั่นคง รวมถึงครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน เหมาะสมกับ ความรับผิดชอบในการทำงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น กริยาท่าทาง หรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้ง มีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยแต่ละคนมีหน้าที่ที่สอดคล้องและส่งเสริม พร้อมทั้งมีผู้บริหารคอยรับฟัง และช่วยเหลือแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

6. ด้านลักษณะงาน หมายถึง การได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาตามลักษณะงาน ที่ตนเองชอบและมีความถนัด มีโอกาสได้เรียนรู้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับผิดชอบ ในงานที่ท้าทาย โดยการฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถมากขึ้น พร้อมทั้ง มีอำนาจในการตัดสินใจ มีการควบคุมที่พอเหมาะ รวมถึงมีความมั่นคง มีอิสระในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่

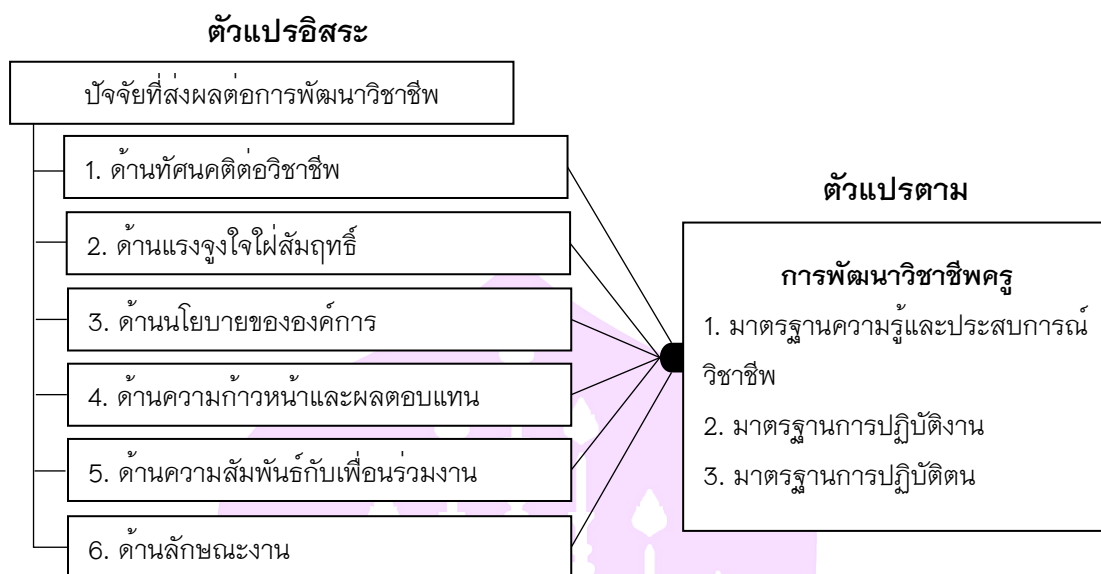
การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนที่ดีตามเกณฑ์ของ

ครูสภา ประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพสามารถบริหารจัดการในห้องเรียน โดยใช้ทักษะในการวิจัย ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวัด และประเมินผล โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่าง ของเด็กแต่ละบุคคล 2) การปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพตนเอง อย่างสม่ำเสมอ คติวิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล มุ่งพัฒนาแผนการสอน สื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือทฤษฎี

ที่เป็นระบบในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง 3) การปฏิบัติตน หมายถึง การเป็นผู้มีความรัก ศรัทธา เจตคติ จรรยาบรรณ และวัฒนธรรม การปฏิบัติหน้าที่ ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนบุคคลในชุมชน และทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจากแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, et al., 1959, pp. 113-115 อ้างอิงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 290; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 150; ศรีณญศิริเจริญธรรม, 2556, หน้า 112-121; ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542, หน้า 413-414; สมยศ นาวิกการ, 2549, หน้า 420; เสนาะ ดีเยาว์, 2551, หน้า 210) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ด้านนโยบายขององค์กร 4) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 6) ด้านลักษณะงาน นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับศูนย์การศึกษาพิเศษ สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากร และพัฒนาวิชาชีพของครูในสังกัดให้มีความเป็นมืออาชีพต่อไป
3. ผู้บริหารการศึกษา สามารถใช้เป็นแนวทางในการให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาบุคลากรของงานการศึกษาพิเศษให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 1.1 ความหมายของคำว่า “ครู”
 - 1.2 ลักษณะสำคัญของวิชาชีพ
 - 1.3 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
 - 1.4 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู
3. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
4. บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
 - 4.2 บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ความหมายของคำว่า “ครู”

คำว่า “ครู” สำหรับคนไทยแล้วมีความหมายมากเพราะจะเกี่ยวพันกับวิถีชีวิตของผู้คนอย่างทั่วถึง และจะเกี่ยวพันกับทุกอาชีพ เพราะทุกอาชีพก็จะมีการศึกษาเล่าเรียนโดยมีครูเป็นผู้ให้การฝึกหัด ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ดังนั้น ในแต่ละอาชีพหรือแต่ละวงการก็จะมีครูของตนเอง เช่น ครูกลองยาว ครูกระบี่กระบอง เป็นต้น ในการศึกษาความหมายเกี่ยวกับครูนั้น ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ครู ดังนี้

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (24 พฤษภาคม 2546, หน้า 2) ได้บัญญัติความหมายของคำว่า ครู ไว้ในส่วนนำของพระราชบัญญัติว่า “ครู” หมายถึง

บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐ และเอกชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (14 สิงหาคม 2542, หน้า 2) ได้บัญญัติความหมายของคำว่าครู ไว้ในส่วนนำของพระราชบัญญัติว่า “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน

รังสรรค์ แสงสุข (2550, หน้า 38) ได้ให้ความเห็นว่า “ครู” ไว้ดังนี้

ครู คือ ผู้ที่ให้ความรู้ไม่จำกัดทุกที่ทุกเมื่อ ครูต้องเต็มไปด้วยความรู้ และรู้จัก ขวนขวาย หาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ สะสมความดี มีบารมีมาก และครูที่ดีจะต้องไม่ปิดบัง ความรู้ ควรมีจิต และวิญญาณของความเป็นครู

ครู คือ ผู้เติมเต็ม การที่ครูจะเป็นผู้เติมเต็มได้ ครูควรจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ต้อง วิเคราะห์ วิจัย วิจาร์ณ และมาบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

ครู คือ ผู้ที่มีเมตตา จะต้องสอนเต็มที่โดยไม่มีภาระหรือปิดบังไม่ให้ความรู้เต็มที่ ครูต้องไม่ลำเอียง ไม่เบียดเบียนศิษย์

วรรณะ บรรจง (2551, หน้า 1) ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกหัดให้มีความรู้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ ทั้งเชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพครู และมีคุณลักษณะเฉพาะตามมาตรฐานของวิชาชีพชั้นสูงเพื่อให้มีความพร้อมในพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

เปลื้อง ณ นคร (2554, สื่อบนออนไลน์) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” ไว้ ดังนี้

1. ผู้มีความหนักแน่น
2. ผู้ควรแก่การเคารพของศิษย์
3. ผู้สั่งสอน

ราชบัณฑิตยสถาน (2557, สื่อบนออนไลน์) ได้นิยามความหมายคำว่า “ครู” หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

จากความหมายของคำว่า ครู สรุปได้ว่า ครู หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีหน้าที่สั่งสอนอบรม ถ่ายทอดความรู้ คุณธรรมจริยธรรม สืบสานวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาต่าง ๆ เป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตน ในทักษะการคิด การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน เป็นผู้จัดประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทั้งใน

วิทยาการสมัยใหม่ วิถีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน

ลักษณะสำคัญของวิชาชีพครู

งานครูเป็นงานที่ยาก เป็นงานที่ต้องฝึกฝนตนเองจนมีความชำนาญทั้งในวิชาความรู้และวิชาสอน งานครูมีคุณลักษณะของความเป็นศาสตร์และความเป็นวิชาชีพระดับสูงแขนงหนึ่งในสังคมโดยพิจารณาจากองค์ประกอบของแต่ละศาสตร์ประกอบเข้าด้วยกัน

องค์ประกอบสำคัญของวิชาชีพครู

วิจิตร ศรีสอาน (2539, หน้า 39) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของศาสตร์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 ศาสตร์ทุกศาสตร์จะต้องมีศัพท์เฉพาะวิชาของตนเอง (Norman-Culture หรือ Terminologies)

2. องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบของศาสตร์ทุกสาขา เรียกว่า Classificatory System หรือ Taxonomy หมายถึง การแบ่งระบบศาสตร์ออกเป็นส่วน ๆ

3. องค์ประกอบที่ 3 คือ วิชาการค้นคว้า หรือการวิจัยที่เรียกว่า Mode of Inquiry

เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของศาสตร์หรือสายวิชาแล้ว วิชาชีพครูนับเป็นศาสตร์ เพราะมีองค์ประกอบครบ กล่าวคือ

1. วิชาครูมีศัพท์เฉพาะศาสตร์ของตน

2. มีการแบ่งระบบของศาสตร์เป็นส่วน ๆ เช่น ส่วนวิชาการศึกษาทั่วไป (General Education) และวิชาเฉพาะ (Subject Specialty)

3. มีการวิจัยเพื่อค้นคว้าหาความรู้ใหม่ในศาสตร์ของวิชาชีพครูเสมอ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557, สื่อออนไลน์) ได้แสดงทัศนะว่า ในความเป็นวิชาชีพของอาชีพครู มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่สังคมในลักษณะที่มีความจำเพาะเจาะจง (Social Service) สมาชิกในวงการวิชาชีพครูต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method) สมาชิกในวงการวิชาชีพครู จำต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long Period Training) สมาชิกในวงการวิชาชีพครู จำต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั่น ๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy) และวิชาชีพครูจะต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) และมีสถาบันแห่งวิชาชีพเป็นศูนย์กลางในการสร้างสรรค์ จรรยาบรรณความเป็นมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Institute) รวมทั้งมีลักษณะของความเป็นมืออาชีพที่สำคัญ กล่าวคือ บุคคลนั้นที่ยึดถือวิชาชีพนั่น ๆ จะต้องมีความรู้ในวิชาชีพ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีทักษะที่เหมาะสมกับ

วิชาชีพ มีจิตวิญญาณต่อวิชาชีพ กล้ารับผิดชอบ กล้าเผชิญต่อผลการกระทำอันเนื่องมาจากภารกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

คุณลักษณะสำคัญของวิชาชีพครู

เจอร์ล และ รุนเต (Gerald and Runte, 1995, อ้างอิงใน สมหมาย ปวะบุตร, 2558, หน้า 23) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่เป็นระดับมืออาชีพเพื่อให้วิชาชีพครูสามารถเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้นั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ครูในระดับวิชาชีพต้องมีทักษะความรู้ด้านการศึกษา และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับสูง
2. ครูในระดับวิชาชีพต้องเป็นบุคคลที่ใฝ่หาความรู้ พัฒนาและ ผูกอบรมด้านวิชาการในวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ และร่วมมือกับคณาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาศาสตร์แห่งวิชาชีพครู
3. มีสมาคมวิชาชีพที่ใฝ่ใฝ่ประกาศนียบัตรรับรองความสามารถของความเป็นครูระดับวิชาชีพ
4. ครูในระดับวิชาชีพจะทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นทางการหรือที่มีความมั่นคง
5. ครูอยู่ในระดับวิชาชีพ ควรมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เคารพ รับผิดชอบ ให้เกียรติผู้อื่น เป็นต้น
6. ครูในระดับวิชาชีพต้องมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนไม่เห็นแก่ตัว

กูเทค (Gutek, 2011, pp. 382-384 อ้างอิงใน สมหมาย ปวะบุตร, 2558, หน้า 23-24) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของวิชาชีพครูนับเป็นวิชาชีพระดับสูงแขนงหนึ่งในสังคม เป็นวิชาชีพพิเศษสาขาหนึ่งที่สังคมยอมรับ โดยพิจารณาจากเกณฑ์วิชาชีพครู ดังนี้

1. วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพที่มีกิจกรรมที่ใช้วิถีทางแห่งปัญญา ใช้วิชาความรู้เฉพาะด้านการสอนเป็นกิจกรรมทางปัญญา เป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม ทักษะต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ แห่งวิชาชีพอันเป็นวิทยาการเฉพาะด้าน
2. การประกอบวิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่ให้บริการแก่สังคมที่เฉพาะเจาะจง การสอนเป็นการให้บริการแก่สังคม เพื่อพัฒนาสมาชิกใหม่ในสังคมให้ดำรงตนอยู่ได้ เป็นกิจกรรมสำคัญที่เป็นรากฐานของสังคม เป็นวิชาชีพหลักที่เป็นแหล่งกำเนิดของอาชีพต่าง ๆ ในสังคม
3. การประกอบวิชาชีพครูอยู่บนพื้นฐานทางทฤษฎีทางวิทยาการของศาสตร์แต่ละสาขาที่ประยุกต์มาเป็นการปฏิบัติ การสอนเป็นการผสมผสานวิทยาการมากมายทั้งปรัชญา การศึกษาประวัติศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา หลักการสอน การประเมินผลการศึกษา เป็นต้น

4. การเข้าสู่วงการวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องเตรียมตัวในการศึกษา เล่าเรียนวิชาชีพจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลาที่มากพอสมควรและใช้ระยะเวลา ในการฝึกฝนอบรมในสถาบันผลิตครูไม่น้อยกว่า 4 ปี จึงจะสำเร็จการศึกษาออกไปทำการสอนได้

5. วิชาชีพแต่ละสาขาจะกำหนดมาตรฐานวิชาชีพขึ้น ทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติตน ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพในการประกอบ วิชาชีพของมวลสมาชิกในวิชาชีพ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีเอกสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาชีพ มีเอกสิทธิ์ในการตกลงใจ และตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา มีเอกสิทธิ์ในการกำหนดวิธีสอน และออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดในหลักสูตร

7. สมาชิกแห่งวิชาชีพมีการจัดตั้งองค์การวิชาชีพที่เป็นอิสระในการควบคุมจรรยาบรรณ มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และสามารถลงโทษสมาชิก ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้า ของวิชาชีพ

จากการศึกษาลักษณะวิชาชีพตามทัศนะต่าง ๆ สรุปว่า ลักษณะสำคัญของวิชาชีพครู คือ การเป็นวิชาชีพชั้นสูง ประกอบด้วย

1. การมีความจำเพาะและเจาะจงในวิชาชีพ
2. การมีวิถีทางแห่งปัญญาในการบริการ
3. การมีเสรีภาพทางวิชาการและวิชาชีพ
4. การศึกษาการอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะความชำนาญ สมรรถนะ และทัศนคติ
5. การมีหลักสูตรและระยะเวลาที่เพียงพอ
6. การฝึกงานหรือประสบการณ์วิชาชีพ
7. การมีใบรับรอง
8. การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
9. การมีองค์การหรือสมาคมวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งการมีจิตวิญญาณต่ออาชีพ กล้ารับผิดชอบ กล้าเผชิญต่อผลการกระทำอันเนื่องมาจากภารกิจที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ มีความ เป็นมืออาชีพด้านความรู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และทักษะที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ

บทบาทและหน้าที่ของครูการศึกษาพิเศษ

นักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายลักษณะของครูการศึกษาพิเศษไว้ ดังนี้

ผดุง อารยะวิญญู และดารณี ศักดิ์ศิริผล (2544) ได้ให้ความหมาย ครูการศึกษาพิเศษ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมมาทางด้านการศึกษาพิเศษโดยตรง อาจมีคุณวุฒิในระดับ

ปริญญาตรี โท หรือเอก หรือมีประกาศนียบัตรทางการศึกษาพิเศษโดยผ่านการอบรมทางด้านการศึกษาพิเศษ ครูผู้สอนอาจได้รับการฝึกอบรมมาทางสาขาใดสาขาหนึ่งอันเป็นสาขาย่อยของการศึกษาพิเศษ

วาริ ธีระจิตร (2545) กล่าวว่า ครูสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนและให้ความช่วยเหลือแก่เด็กที่มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัญญาอ่อน เด็กพิการทางกายและสุขภาพ เด็กพิการทางตาทางหู เด็กที่มีปัญหาทางอารมณ์สังคม เด็กที่มีปัญหาทางด้านการศึกษา รวมถึงเด็กปัญญาเลิศให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นในส่วนที่ขาดไป

เพ็ญแข ลีเมศิลา (ม.ป.ป., อ้างอิงใน ปิยพร ผ่องแผ้ว, 2544) ได้กล่าวถึง บทบาทครูการศึกษาพิเศษ ไว้ดังนี้

1. ครูจะต้องรู้ว่ามีปัญหาอย่างไรและจะช่วยเหลือได้อย่างไร
2. ครูจะต้องมีวุฒิภาวะสมวัย ไม่ตอบโต้อย่างเด็กทำ
3. ครูต้องมีความอดทน
4. ครูต้องมีจิตใจเวทนาสงสาร
5. ครูต้องเข้าใจเด็ก เช่น ไม่อยู่นิ่ง เพราะเป็นภาวะผิดปกติในจิตใจ
6. มีความต้องการช่วยเหลืออย่างจริงจัง
7. ครูต้องมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี
8. ครูจะต้องมีความคงเส้นคงวากับเด็ก
9. ครูต้องมีมโนธรรม เช่น ไม่เปิดเผยความลับของเด็ก ไม่ซ้ำเติมบาดแผลจิตใจ
10. ครูต้องมีชื่อเสียงดี

นอกจากนี้ วาระดี ชาญวิรัตน์ (ม.ป.ป., อ้างอิงใน ปิยพร ผ่องแผ้ว, 2544) ได้กล่าวถึง บทบาทครูการศึกษาพิเศษ ไว้ดังนี้

1. ให้ข้อมูลและความคิดเห็นแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษ
2. ประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษาพิเศษ
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ
4. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ครูปกติโดยให้ความรู้ ข้อมูล คำแนะนำและสื่อวัสดุ

อุปกรณ์

5. ให้บริการโดยตรงแก่นักเรียน

ในการให้การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพและเตรียมความพร้อมแก่เด็กพิการจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ชนิษฐา เทวินทรภักดี (2540) ได้กล่าวถึงเนื้อหาของสารสนเทศที่ผู้ปฏิบัติงานพึงทราบและเข้าใจ ได้แก่

1. ความรู้เกี่ยวกับความพิการ เช่น ลักษณะความพิการ สาเหตุความพิการ อุปกรณ์ เครื่องช่วยคนพิการ ค่านิยม ความต้องการที่แท้จริงของคนพิการ เจตคติของคนพิการที่มีต่อความพิการของตนเอง เจตคติของบุคคลอื่นที่มีต่อคนพิการ เป็นต้น
2. แนวความคิดการพัฒนาหรือเป้าประสงค์ของการพัฒนาคนพิการ เช่น เป้าหมายของการพัฒนาคนพิการต้องเป็นแนวความคิดพัฒนาคนพิการอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้ตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีสุขภาพจิตที่ดี มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับสิทธิที่ควรจะได้รับเหมือนกับคนทั่วไป ดำรงชีวิตได้เป็นปกติสุข ในฐานะพลเมืองของสังคม และความเข้าใจของคนในสังคมถึงความพิการ คือ ธรรมชาติอย่างหนึ่งของการดำรงชีวิตที่ทุกคนอาจประสบได้ คนพิการคือคนที่สามารถพัฒนาได้ มีชีวิตจิตใจ มีความรัก มีความฝัน และมีความต้องการหลากหลาย กระทำผิดพลาดได้เช่นเดียวกับคนปกติ เป็นต้น
3. รูปแบบการบริการ ลักษณะข้อดี ข้อเสีย เช่น รูปแบบการบริการที่สนับสนุนการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชน รูปแบบการให้ความช่วยเหลือในสถานสงเคราะห์ การพึ่งพาตนเองและการดำรงชีวิตที่เป็นอิสระในสังคม เป็นต้น
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพิการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงาน
5. บทบาทผู้ให้บริการที่ควรมีต่อผู้รับบริการที่เป็นพิการ
6. นโยบายของรัฐและหน่วยงานเกี่ยวกับคนพิการ
7. แหล่งข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
8. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เป็นต้น

เมื่อพิจารณาความหมายของ ครูการศึกษาพิเศษ บทบาทของครูการศึกษาพิเศษ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสารสนเทศที่จำเป็นต่อครูการศึกษาพิเศษ สรุปได้ว่า ครูการศึกษาพิเศษ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ แก่เด็กพิการทางการศึกษาทั้ง 9 ประเภท รวมถึงมีข้อมูลสารสนเทศ มีความรู้ ความเข้าใจ และเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพิการ แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ รูปแบบการจัดบริการ องค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะนำมาซึ่งประโยชน์แก่การพัฒนาทั้งตัวครูการศึกษาพิเศษ และเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตลอดจนผู้ปกครอง

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, สืบออนไลน์) กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการอันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ

จะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพ ให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม โดยกำหนดให้มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

1.1 มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

1.1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1) สาระความรู้

1.1) ภาษาไทยสำหรับครู

1.2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู

1.3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

2) สมรรถนะ

2.1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2.2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2.3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

1.1.2 การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1) สาระความรู้

1.1) ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา

1.2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

1.3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

1.4) ทฤษฎีหลักสูตร

1.5) การพัฒนาหลักสูตร

1.6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

1.7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

2) สมรรถนะ

- 2.1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
- 2.2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย
- 2.3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
- 2.4) สามารถจัดทำหลักสูตร

1.1.3 การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1) สาระความรู้

- 1.1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
- 1.2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- 1.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 1.4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- 1.6) เทคนิค และวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 1.7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- 1.8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.9) การประเมินผลการเรียนรู้

2) สมรรถนะ

- 2.1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค
และตลอดภาคเรียน
- 2.2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 2.3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้
ของผู้เรียน
- 2.4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนก
ระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

1.1.4 จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1) สาระความรู้

- 1.1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- 1.2) จิตวิทยาการศึกษา

1.3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

2) สมรรถนะ

2.1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

2.2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพ

ของตน

2.3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

1.1.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1) สาระความรู้

1.1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

1.2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา

1.3) การประเมินตามสภาพจริง

1.4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

1.5) การประเมินภาคปฏิบัติ

1.6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

2) สมรรถนะ

2.1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง

2.2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

และหลักสูตร

1.1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1) สาระความรู้

1.1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ

1.2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา

1.3) การคิดอย่างเป็นระบบ

1.4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ

1.5) มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ

1.6) การติดต่อสื่อสารในองค์การ

1.7) การบริหารจัดการชั้นเรียน

- 1.8) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.9) การทำงานเป็นทีม
- 1.10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- 1.11) การจัดโครงการฝึกอบรม
- 1.12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 1.13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 1.14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

2) สมรรถนะ

- 2.1) มีภาวะผู้นำ
- 2.2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- 2.3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 2.4) สามารถในการประสานประโยชน์
- 2.5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

1.1.7 การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้และสมรรถนะของคุณ

1) สาระความรู้

- 1.1) ทฤษฎีการวิจัย
- 1.2) รูปแบบการวิจัย
- 1.3) การออกแบบการวิจัย
- 1.4) กระบวนการวิจัย
- 1.5) สถิติเพื่อการวิจัย
- 1.6) การวิจัยในชั้นเรียน
- 1.7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- 1.8) การนำเสนอผลงานวิจัย
- 1.9) การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้
- 1.10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- 1.11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

2) สมรรถนะ

- 2.1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2.2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

1.1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1) สาระความรู้

1.1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริม
การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

1.2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ

1.3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี
และสารสนเทศ

1.4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

1.5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุง
นวัตกรรม

2) สมรรถนะ

2.1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรม
เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

2.2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิด
การเรียนรู้ที่ดี

2.3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริม
การเรียนรู้ของผู้เรียน

1.1.9 ความเป็นครู

สาระความรู้และสมรรถนะของครู

1) สาระความรู้

1.1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู

1.2) พัฒนาการของวิชาชีพครู

1.3) คุณลักษณะของครูที่ดี

1.4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

1.5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู

1.6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู

1.9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2) สมรรถนะ

- 2.1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 2.2) อุดหนุนและรับผิดชอบ
- 2.3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.4) มีวิสัยทัศน์
- 2.5) ศรัทธาในวิชาชีพครู
- 2.6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1.2.1 การปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของครู

1) สาระการฝึกทักษะ

- 1.1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ในสถานศึกษา
- 1.2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน โดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษารวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้
- 1.3) มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร
- 1.4) ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา
- 1.5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
- 1.6) การจัดทำโครงการทางวิชาการ

2) สมรรถนะ

- 2.1) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่าง
ของผู้เรียน
- 2.2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้
- 2.3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน
ปฏิบัติการสอนประเมินผลและปรับปรุง

- 2.4) สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ
- 1.2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ
- 1) สาระการฝึกทักษะ
- 1.1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอน
- ในสถานศึกษา
- 1.2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.3) การจัดกระบวนการเรียนรู้
- 1.4) การเลือกใช้การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับ
- การจัดการเรียนรู้
- 1.5) การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้
- 1.6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.7) การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 1.8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนา
- คุณภาพผู้เรียน
- 1.9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้
- 1.10) การสัมมนาทางการศึกษา
- 2) สมรรถนะ
- 2.1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
- 2.2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน
- 2.3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนา
- ผู้เรียน
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.1 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

2.2 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียน การสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

2.3 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

2.4 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้

2.5 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

2.6 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียน การสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่าง ของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและ นิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

2.7 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงาน ผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

2.7.1 ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมาย ของการพัฒนาผู้เรียน

2.7.2 เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

2.7.3 ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

2.7.4 ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ดียิ่งขึ้น

2.8 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

2.9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

2.10 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

2.11 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จัดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.12 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนอง

ปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองห้กมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3 ต่อผู้รับบริการ

3.3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพของครูประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ประการ คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร

ปัญหาและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542, หน้า 5-8) กล่าวว่า เมื่อมองถึงระบบครูประเทศไทย ในปัจจุบัน จึงทำให้ไม่มั่นใจได้ว่าครูไทยวันนี้จะรับภาระหน้าที่อันสำคัญนี้ได้ดี เพราะที่ผ่านมา ทุกฝ่ายก็รู้ว่าครูมีปัญหาแต่ยังไม่ได้รับการแก้ไข จนกล่าวได้ว่า “ครูของเรา” ตอนนี้อยู่ในภาวะวิกฤติ แต่อย่างไรก็ตามประเทศกำลังพัฒนาหรือที่พัฒนาแล้วก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน ซึ่งก็สามารถแก้ไขให้บรรลุผลสำเร็จได้ หลักการหนึ่งคือต้องรู้จักตนเองเสียก่อน และปัญหาต่าง ๆ ก็สรุปรวมได้ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การไม่ได้คนเก่งและดีมาเรียนครู พบว่า ในปี 2539 ผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยเลือกคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับสุดท้ายถึงร้อยละ 35 เป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่จะมาเป็นครูไม่ได้ตั้งใจจริงในการเป็นครู ทำให้สังคมกล่าวขวัญว่า “ใคร ๆ ก็เป็นครูได้” อีกทั้งจะเลือกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ หากว่าสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ก็เลือกที่จะไม่เป็นครู ทั้งนี้ก็มาจากเหตุผลหลายปัจจัย อาทิ ค่านิยมแรงจูงใจของเศรษฐกิจยุคใหม่ ความก้าวหน้าต่ออาชีพ ระบบและเกณฑ์การสรรหานักศึกษาครู เป็นต้น สอดคล้องกับรายงานการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครู พบว่า มีครูเพียงร้อยละ 49-63 เท่านั้น ที่พร้อมจะสนับสนุนบุตรหลานให้ประกอบอาชีพครู

ประเด็นที่ 2 กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู ที่มุ่งเน้นเนื้อหาวิชา มากกว่าที่จะส่งเสริม พัฒนา บุคลิกภาพ สร้างนักศึกษาคูที่มีคุณภาพ ทั้งสภาพแวดล้อมในสถาบันฝึกหัดครูที่ไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ กระบวนการฝึกอบรมหรือประสบการณ์วิชาชีพ ให้กับนักศึกษาคูยังขาดการประสานสัมพันธ์กับแกนนำ นักวิชาการท้องถิ่นและชุมชน ทำให้บัณฑิตครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืนตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ครูและสังคมได้เท่าที่ควร คณาจารย์ครุศาสตร์ไม่นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ขาดความเป็นครูต้นแบบขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดการร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอน สร้างองค์ความรู้ใหม่และความเป็นเอกภาพของหลักสูตร

ประเด็นที่ 3 ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติ พบว่าครูยังคงทำการสอนแบบเดิม อาจเป็นเพราะขาดระบบการตรวจสอบคุณภาพหรือเกณฑ์ที่แน่นอน ตลอดจนกลไกในการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ขาดระบบเครือข่ายที่เอื้อต่อการประสานงาน ประสานความคิด และจากการสำรวจทัศนคติต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2540 โดยความร่วมมือของสวนดุสิตโพลกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพียงร้อยละ 47 เท่านั้น ยิ่งซ้ำร้ายกว่านั้น เมื่อผลรายงานการวิจัยออกมาว่า ในส่วนของการพัฒนาครู โรงเรียนมักจะใช้วิธีการคัดเลือกครูในการเข้าร่วมสัมมนา โดยจะให้การสนับสนุนด้านข้อมูลการศึกษาให้เท่านั้น ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคลากรครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และเห็นว่าผลการประเมินใช้หลักที่ว่าเป็นคนของใครมากกว่าหลักผลของงาน ปัญหาภาพรวมใหญ่คือ การเรียนการสอนที่ย่ำอยู่กับที่ เวลาที่ผ่านไปเราก็มองเห็นว่าน้ำใหม่เข้ามาเปลี่ยนน้ำเสียแต่น้ำใหม่มันน้อย เข้ามาก็กลายเป็นน้ำเสียหมดเพราะฉะนั้นการหันมาบำบัดน้ำเสีย เพื่อที่จะให้น้ำทั้งหมดกลายเป็นน้ำดีที่รดต้นไม้แล้วก็เจริญงอกงามได้ดีจึงน่าจะเป็นสิ่งที่ควรทำและสนับสนุนส่งเสริม

ประเด็นที่ 4 ภาระงานของครู ครูมีภาระงานแบบครบวงจร นอกจากภาระการสอนที่มีมากพออยู่แล้ว ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้สรุปในส่วนที่เกี่ยวกับภาระงานของครูว่าเป็นประเด็นที่ถูกนำมาพูดถึงค่อนข้างมากแทบทุกกรณี ในฐานะปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู หลายโรงเรียนประสบปัญหาครูไม่พอ อันเป็นปัญหา “เชิงปริมาณ” ทำให้ครูบางคนต้องสอนสัปดาห์ละ 25-30 คาบ ในขณะที่หลายโรงเรียนประสบปัญหา “เชิงคุณภาพ” ในแง่วุฒิความรู้ของครูกับวิชาที่สอน โดยเฉพาะในสายวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ที่มักไม่มีครูที่เรียนมาโดยตรงหรือมีแต่ไม่พอ และหลายโรงเรียนก็เผชิญปัญหา “เชิงบริหาร” งานแฝงหรืองานนอกเหล่านี้ หลายกรณีกลายเป็นงานที่เข้ามาเอาเวลาของครูไปไม่น้อย อันเป็นการแย่งคนดี ๆ อาจารย์ดี ๆ ของเด็กไป ดังนั้น กลยุทธ์ในการจัดการภาระงานของครูภายใต้ข้อปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นจุดที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู

ประเด็นที่ 5 ค่าตอบแทน ภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่กลายเป็นสังคมบริโภคนิยมหรือวัตถุนิยม ระบบการให้ค่าตอบแทนแก่ครูแบบเดิมไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งดีมาเรียนครูได้ เมื่อเปรียบเทียบรายได้จากครูในโรงเรียนของรัฐที่จบปริญญาตรี เริ่มต้นที่ 6,300 บาท บัณฑิตสาขาวิศวกรรมได้รับเงินเดือนตั้งต้น 12,000-20,000 บาท สาขาคอมพิวเตอร์ 10,000-18,000 บาท แม้แต่สาขาบริหารจัดการตามธนาคาร โรงแรมและบริษัทเอกชน ก็ได้รับเงิน

ตั้งต้น 8,000–10,000 บาท เป็นอย่างน้อย เสียงที่สะท้อนว่าอาชีพครูไม่ต่างอะไรกับผู้ที่หาเช้ากินค่ำ ครูในฐานะผู้ก่อหนี้ก้อนใหญ่ ก็ไม่อาจปฏิเสธได้และจากสถิติปัญหาหนี้สินครูที่มีจำนวนครูเป็นหนี้ทั้งหมด 507,607 คน เป็นวงเงินทั้งสิ้นประมาณ 81,162 ล้านบาท ทำให้พอรู้ได้ว่ามีครูอีกหลายคนที่ต้องเป็นเหยื่อของสภาพเศรษฐกิจขณะนี้ การหาอาชีพเสริมหรือรายได้พิเศษจึงเข้ามามีบทบาท ครูกับธุรกิจขายตรงหน้าค้าที่ดินหรือแม้แต่การขายประกัน ซึ่งก็ยังเป็นข้อถกเถียงกันอยู่ โดยมองว่าไม่เป็นความประพฤติเยี่ยงครู ปัจจุบันไม่แปลกใจเลยว่า “เมื่อก่อนเราเคยเห็นครูหอบหนังสือเล่มหนาแต่มาวันนี้ครูจะหันมาหอบสินค้าขายตรง”

ประเด็นที่ 6 ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน จากการสำรวจของดุสิตโพล พบว่า ประมาณร้อยละ 20 ของครู ไม่ต้องการที่จะเป็นครู เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน มีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมากกับความพึงพอใจ อันได้แก่ ความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จากรายงานการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่ำมากในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และเงินเดือนเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นที่มีวุฒิเดียวกัน ครูทุกสังกัดมีความเห็นพ้องต้องกันว่ามีความก้าวหน้าน้อยกว่าเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกัน ในเรื่องเงินเดือนรายได้และการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้งานวิจัยประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7: ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานครูนั้น มีประเด็นบ่งชี้การด้อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนไม่พอ การขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมและความแปลกแยกในชีวิตกรณีพื้นที่เสี่ยงภัยและทุรกันดาร จากผลการประเมินดังกล่าวทำให้เห็นว่า สถานภาพของวิชาชีพครูกำลังเสื่อมถอยลงไปทุกที ครูมีชีวิตอยู่เพื่อวันนี้เพราะไม่รู้พรุ่งนี้อนาคตจะเป็นอย่างไรต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547ข, หน้า 34–39) มีแนวดำเนินการในการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

1. การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เพื่อให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร รักและเมตตาศิษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
2. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งเป็นงานหลักของการปฏิรูปการเรียนรู้ของครู โดยพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ สร้างทักษะ

การบูรณาการ ซึ่งครอบคลุมงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผล การจัดแหล่งเรียนรู้ และการวิจัย

3. การพัฒนานวัตกรรม เทคนิควิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสื่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรม/สื่อ ในการจัดการเรียนรู้ มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาวิธีสร้างสื่อที่มีคุณภาพ พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้สื่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สอดคล้องและตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน

4. พัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติ โดยพัฒนาให้ครูรู้และเข้าใจธรรมชาติ ความต้องการ และพัฒนาการตามวัย ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนการพัฒนาเด็กตามศักยภาพ สามารถค้นพบความสามารถพิเศษของเด็กแต่ละคน และสามารถจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กพิเศษเรียนรวมได้

5. เพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้า และพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู โดยให้ตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษ มีความรู้เกี่ยวกับศัพท์ สำนวน โครงสร้างประโยคง่าย ๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบ มีความสามารถในการสื่อสารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ติดต่อบริษัทสัมพันธ์ตามวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา และสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 47-48) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ที่ 2 เรื่องการพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์/มาตรการ ดังนี้

วัตถุประสงค์:

เพื่อให้มีครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาพอเพียงตามเกณฑ์ มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน รวมทั้งมีระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมคนดี คนเก่ง เข้ามาสู่วิชาชีพและมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น จึงกำหนดกลยุทธ์/มาตรการสำคัญ ดังนี้

กลยุทธ์/มาตรการ:

1. ขอคืนอัตราเกษียณและเกษียณก่อนกำหนด (Early Retire) และวงเงินให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ ในอัตราร้อยละ 100 ในเวลา 5 ปี

2. ยกเลิกระบบครูอัตราจ้าง และจัดให้มีระบบคัดสรรครูที่มีคุณภาพ เพื่อรับบรรจุเป็นข้าราชการครู

3. ปรับเกณฑ์กำหนดอัตราครู โดยกำหนดภาระงานครู ให้ชัดเจนและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสมเพียงพอ และสนับสนุนให้มีอัตรากำลังครูตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่ให้มีสถาบันใดขาดครู

4. พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Education) ที่มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนาครู เน้นภารกิจการผลิตครูใหม่ การพัฒนาครูประจำการ และการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศด้านวิชาชีพครู

5. สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดให้มีเงินวิทยพัฒน์สำหรับครูที่เข้ารับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบ เป็นต้น

6. พัฒนาระบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. พัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based) ให้ทั่วถึงต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและความต้องการในการพัฒนาการศึกษา

8. ส่งเสริมการผลิตครูตามโครงการครูสหกิจ เพื่อให้บัณฑิต/นักศึกษาครูมีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู

9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่มีใจรักในวิชาชีพครูมีโอกาเข้ามาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครูเพิ่มเติมตามที่กำหนด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 68) ได้กล่าวถึง ยุทธศาสตร์การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) มีการดำเนินงานใน 4 ด้าน คือ

1. การปฏิรูปการผลิตครู มีผลการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีนโยบายและแผนการผลิตครูที่ผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้ว คือ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2547-2556) ซึ่งมีหลักสูตรการผลิตครูหลายแบบ เช่น การผลิตครูแนวใหม่ หลักสูตร 5 ปี ใน 8 สาขาวิชา ตามแผน 3 ปี (2547-2549) ที่ให้เรียนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับรองอีก 1 ปี ละ 2,500 คน รวม 7,500 คน ได้เปิดรับรุ่นที่ 1 ในปีการศึกษา 2547 เข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 50 แห่ง มีนักศึกษาเข้าเรียน 2,139 คน คิดเป็นร้อยละ 85.56 ของเป้าหมาย และในระหว่างศึกษามีนักศึกษาบางส่วนลาออก บางส่วนผลการศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดต้องออกจากโครงการ ทำให้เหลือนักศึกษาจำนวน 2,051 คน (ร้อยละ 82.04) ที่จะจบการศึกษาในเดือนมีนาคม 2552 ทั้งนี้ นักศึกษากลุ่มนี้ได้รับทุนการศึกษา

ตลอดหลักสูตร ปีละ 84,000 บาท ต่อคน และมีการดำเนินการเพียงรุ่นเดียว ส่วนรุ่นต่อไป จะเปิดรับหลังจากได้ผลการประเมินรุ่นที่ 1 แล้ว นอกจากนี้ มีการผลิตครูระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี สำหรับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครูเข้าศึกษาต่อวิชาศึกษาศาสตร์ 1 ปี การผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน หลักสูตร 3 ปี สำหรับผู้จบปริญญาตรีทุกสาขาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท 2 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับรอง 1 ปี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต 4 ปี และประกาศนียบัตรวิชาชีพครู 1 ปี ภายใต้โครงการส่งเสริมและผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ที่เป็นความร่วมมือของ 3 หน่วยงาน คือ สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อผลิตครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่มีความสามารถพิเศษและมีความศรัทธาในอาชีพครู และแก้ปัญหาการขาดแคลนครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เริ่มดำเนินการระยะที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2539 และสิ้นสุดในปี พ.ศ. 2545 และระยะที่ 2 เริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2546 มีผู้จบการศึกษาได้รับการบรรจุตั้งแต่ปีการศึกษา 2546-2550 รวมประมาณ 1,500 คน เป็นต้น

2. การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ชัดเจนในระดับกระทรวง เพื่อส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น โดยมีการตั้งสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคปศ.) เพื่อดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาหลายโครงการ เช่น โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหลักสูตรเข้ม 6 วัน 42 ชั่วโมง มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหาร การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ส่วนครูและศึกษานิเทศก์เป็นหลักสูตรการพัฒนา 8 วัน 60 ชั่วโมง เนื้อหาประกอบด้วย ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณธรรมนำความรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการนิเทศติดตามผล โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการพัฒนาครูตามจุดเด่น จุดด้อย ที่แต่ละคนประเมินตนเองไว้ โครงการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น นอกจากนี้ มีโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ โดยจัดให้มีระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยทำการศึกษาสภาพ

ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ศึกษาหาแนวทางการพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะโดยปรับหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน วิธีการประเมินที่พิจารณาจากพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

3. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู มีการดำเนินงานเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการครูสภา และคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดทำข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน มีการกำหนดกรอบการพัฒนาวิชาชีพครู ร่างข้อบังคับว่าด้วยการพัฒนาและการส่งเสริมยกย่องวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้ง มีมติกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมใบประกอบวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้วย

4. การปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล กฎหมายที่สำคัญและที่เกี่ยวข้อง 3 ฉบับ มีผลบังคับใช้แล้ว คือ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พ.ร.บ. เงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ พ.ร.บ. เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547 นอกจากนี้ มีการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และการจัดสรรอัตรากำลังครูในโรงเรียน

จากแนวทางการดำเนินการของการพัฒนาครูจนถึงปัจจุบัน พบว่า มีนักเรียนจำนวนมากให้ความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เพื่อเข้าสู่ความเป็นครู ด้วยเงินเดือนที่สูงขึ้น และสวัสดิการที่ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ครูก็ยังคงต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้เกิดความรัก ความศรัทธา ในวิชาชีพ ส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เสริมสร้างงานวิจัย พัฒนางานนวัตกรรมทางการศึกษา เพิ่มพูนศักยภาพการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อให้ใช้ในการจัดการเรียน การสอน ส่งเสริมคนดี คนเก่ง มีใจรักในวิชาชีพครู และนำมาสู่วิชาชีพครู เปลี่ยนแปลงความคิดในการสอนรูปแบบเดิม มีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน วางแผนการผลิตและพัฒนาการใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ รู้จักพัฒนาระบบและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ ก็เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งเราต้องเล็งเห็นถึงคุณภาพของเด็กนั้นเป็นการสะท้อน

คุณภาพของครู เพราะปัจจุบันครูไม่ควรที่จะยึดติดในการทำงานรูปแบบเดิม การสร้างแนวทางการพัฒนาก็เพื่อที่จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นการสร้างเป้าหมายให้กับครูที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ก้าวไปถึงจุดมุ่งหมาย โดยมีคุณภาพเป็นพื้นฐานที่สำคัญของครู และมีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี

จากที่ได้กล่าวมาในเรื่องของการพัฒนาวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูควรจะมีคุณสมบัติ 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา คือ 1) ความรู้ ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถบริหารจัดการในห้องเรียน โดยใช้ทักษะในการวิจัยภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวัดและประเมินผลโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละบุคคล 2) การปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิดวิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว มุ่งพัฒนาแผนการสอน สื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 3) การปฏิบัติตน มีความรัก ศรัทธา เจตคติ จรรยาบรรณ และวัฒนธรรม การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนบุคคลในชุมชน และทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร ทั้งนี้การที่จะพัฒนาให้ครูมีคุณสมบัติทั้ง 3 ด้าน ดังที่กล่าวมานั้น จะต้องมาจากปัจจัยทั้งในด้านสถานที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ มีนโยบายที่เป็นเอกภาพ ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน นอกจากนี้จะต้องส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ได้รับเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม และเกิดการยอมรับของสังคม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

การทำงานในวิชาชีพครูเป็นการทำงานที่มีภาระหนักหลายด้าน เนื่องจากผู้เรียนมีลักษณะที่แตกต่างหลากหลายตามความต้องการจำเป็นพิเศษ ครูจึงไม่สามารถคาดการณ์

หรือกำหนดให้ผู้เรียนเป็นไปตามที่ต้องการได้ หากจะต้องพัฒนาหรือปรับปรุงพฤติกรรม ครูจะต้องใช้ความมุ่งมั่น พยายามอย่างสูง ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู จึงมีหลายปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546, หน้า 210-212, อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542, หน้า 413-414) กล่าวว่า การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่เหมาะสม งานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของบุคคลมีอิสระในการทำงาน มีส่วนช่วยเสริมแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและความรู้ ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากขึ้น ทั้งนี้ การทำให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างคามพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

นอกจากนั้น สุทธิ พนาร และจักรกฤษณ์ พุมไพศาลชัย (2553, หน้า 167) กล่าวว่า คนจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ต่อเมื่อได้ทำในสิ่งที่ตนรักหรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่าแม้งานจะหนักหรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ หากเป็นงานง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้ ก็คงไม่ต้องตั้งใจอะไรมากนัก ความตั้งใจแน่วแน่จะเกิดได้ก็ตอนที่ได้ทำงานที่ท้าทาย มีมาตรฐานสูงนั่นเอง ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนถนัด ดังนั้น การที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

สเตราส์ และเซย์เลย์ (Strauss and Sayles, 1960, pp. 22-27) ให้ข้อสรุปว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนแล้วนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกและปรารถนาที่จะแสดงบทบาทได้เต็มขีดความสามารถของเขามืออยู่ในชีวิต หากงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทายและไม่ให้อิสระ เขาก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ซึ่งจะส่งผล โดยตรงต่อตัวเขา เพื่อนร่วมงานและจะทำให้ก่อปัญหาแก่สังคมในที่สุด เพราะการทำงานนั้นเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

สรุปได้ว่า งานที่จะกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แสดงความรู้ความสามารถ ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า ท้าทาย ได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด ย่อมมีผลทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อันเป็นโอกาสที่ครูจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ การให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดี เพราะครูจะมีโอกาสใช้

ความคิดริเริ่ม ความรู้ และความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้ครูชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้กับครูในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าหากงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย ไม่ท้าทาย ไม่ให้อิสระจะทำให้ครูขาดความพึงพอใจ ครูก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ส่งผลโดยตรงต่อตัวเขาเพื่อนร่วมงาน และทำให้เกิดปัญหาแก่งัดกันในที่สุด

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555ช, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยจะต้องมีการทำอย่างต่อเนื่อง และจะต้องพัฒนาทุกด้านควบคู่กันไป ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรม จริยธรรม ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรและครูได้พัฒนาประสบการณ์ ทั้งเป็นคณะ รายบุคคล เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จุดประสงค์ประการแรกของการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบงานหรือระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพในระดับทัดเทียมกัน ระบบงานหรือระบบโรงเรียนควรถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กร/โรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้แก่ระบบงาน/โรงเรียนนั้นโดยตรง

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546, หน้า 210-212) กล่าวว่า การพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากยิ่งขึ้นโดยการฝึกอบรม การให้ดูงาน นอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งนี้องค์การที่สนับสนุน ให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหาร ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรได้ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี พนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (สมยศ นาวิการ, 2549, หน้า 420) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ (ERG ของ Alderfer) ที่ได้กล่าวว่า คนเรามีความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ต้องการความประสบความสำเร็จในชีวิต (Alderfer, 1972, p. 204 อ้างอิงใน ปณิศา มีจินดา, 2553, หน้า 162) นอกจากความก้าวหน้าในงานแล้ว จะต้องมีความมั่นคง และปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์

จะต้องการความมั่นคง แน่นนอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้าน อารมณ์ ความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ โดยสมาชิกของ องค์การจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบ โดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา (Maslow, 1970, p. 102 อ้างอิงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2542, หน้า 150)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การใช้มาตรการ เชิงนโยบายในด้านการให้ค่าตอบแทนที่สูงตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้ที่จะ เข้าสู่อาชีพครูได้อย่างจริงจัง ในขณะที่เดียวกัน ก็พบว่าในระบบโรงเรียนที่ด้อยคุณภาพมักจะไม่มีการดำเนินการตามมาตรการนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555ก, หน้า 25) ได้กล่าวถึง แนวทางการ พัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่นในศตวรรษที่ 21 ว่าด้วยการฝึกอบรมครู โดยการจัดให้มีกิจกรรม ที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลสำหรับครูดีเด่น เป็นต้น ทั้งนี้ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555ก, หน้า 24) แนวทางการพัฒนาครู ของประเทศอังกฤษ โดยยกตัวอย่างโครงการ Future Learning and Teaching Programme หรือ FLAT เป็นโครงการสนับสนุนการส่งเสริมการนำร่องการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาของ โรงเรียน โดยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการนำร่องนวัตกรรมของครูและหมวดวิชาละ 5,000-10,000 ปอนด์ ทำให้ครูมีแรงจูงใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ

สมยศ นาวิการ (2549) ผลตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงาน ที่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ของงานย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่กลายเป็นสังคมบริโภคนิยมหรือ วัตถุนิยม ทำให้พอรู้ได้ว่ามีครูอีกหลายคนที่ต้องเป็นเหยื่อของสภาพเศรษฐกิจขณะนี้ การหา อาชีพเสริมหรือรายได้พิเศษจึงเข้ามามีบทบาท ครูกับธุรกิจขายตรง นายหน้าค้าที่ดินหรือแม้แต่ การขายประกัน ซึ่งก็ยังเป็นข้อถกเถียงกันอยู่โดยมองว่าไม่เป็นความประทุษร้ายใคร ปัจจุบัน ไม่แปลกใจเลยว่า “เมื่อก่อนเราเคยเห็นครูหอบหนังสือเล่มหนา แต่มาวันนี้ครูจะห็นมาหอบ ลินค้าขายตรง” (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2542)

สรุปได้ว่า ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะความเจริญก้าวหน้ามีผลโดยตรงต่อรายได้ การที่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของครูตามศักยภาพ และทำอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนาจะต้องมีการพัฒนาทุกด้านควบคู่กันไป ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถ จิตใจ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพตามที่ได้รับมอบหมาย ระบบงานจะต้องให้ โอกาสแก่ครู ได้พัฒนาประสบการณ์เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารควรถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ควากแมน (Kwakman, 2003, pp. 149-170) อธิบายหลักการเรียนรู้ของครู เพื่อสนับสนุนให้ครูเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ โดยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ของครูในฐานะเป็นส่วนรวมในกิจกรรมของโรงเรียน ช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง 2) การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในขณะทำงาน เป็นการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ในขณะทำงาน เกิดจากการร่วมมือ ร่วมพลังในการทำงานในโรงเรียน ทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับและสารสนเทศใหม่ ๆ เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และสร้างแหล่งการเรียนรู้ 3) การเรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น ด้านความรู้ ด้านทักษะที่ใช้ในการสอน ด้านการจัดการห้องเรียน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542, หน้า 5-8) ได้กล่าวถึง ระบบครูของประเทศไทย ในปัจจุบันว่า ครูยังขาดการประสานสัมพันธ์กับแกนนำ นักวิชาการท้องถิ่น และชุมชน ทำให้ครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืน ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ครูและสังคมได้เท่าที่ควร ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ (ERG ของ Alderfer) คนเรามีความต้องการที่มีสัมพันธ์ภาพ เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับโมติเวชันจากบุคคลที่แวดล้อม ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ที่ผู้บริหาร

ควรจะมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย (Alderfer, 1972, p. 204 อ้างอิงใน ปณิศา มีจินดา, 2553, หน้า 162)

การมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงานความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน ในการทำงานที่มีความร่วมงานที่ดีนั้นย่อมต้องเป็น หน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้ง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนนั่นก็คือเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกันแล้วเป้าหมายขององค์การก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้ (สมยศ นาวิกการ, 2549, หน้า 420) อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันของบุคคลในองค์การการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะต้องได้รับการแก้ไขทันที่ หากปล่อยให้ปัญหานั้นได้รับการสะสมไว้มาก ๆ โดยไม่ได้รับการแก้ไขปัญหานั้นอาจถึงจุดระเบิดได้ (สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย, 2546, หน้า 210-212)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547ก, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่ต้องการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สามารถส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูแต่ละคนหรือแต่ละทีมในโรงเรียนจึงควรทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมกันแบบมืออาชีพร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการเรียนรู้ของครู ช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเกิดการร่วมมือร่วมพลังในการทำงานของโรงเรียน จะทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับและสารสนเทศใหม่ ๆ เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และสร้างแหล่งการเรียนรู้ การทำงานที่มีความร่วมมือที่ดีนั้น ย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งปัจจุบันครูยังขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ครูและสังคมได้เท่าที่ควร ทั้งนี้ โรงเรียนที่ต้องการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ครูแต่ละคนควรทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมกันแบบมืออาชีพ โดยมีผู้บริหารคอยส่งเสริม รับฟัง และช่วยแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันของครูอย่างทันที่

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ณัฐริกา บุรณกุล (2552, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ต้องการงานออกมามีประสิทธิภาพ โดยพยายามมุ่งมั่นในการเอาชนะ

อุปสรรคต่าง ๆ ชอบทำงานที่มีลักษณะยากและท้าทายความสามารถ ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

นิตยา สิทธิเสื่อ (2553, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แม้จะยุ่งยากลำบากก็ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะแก้ปัญหาอันจะนำตนไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้

ภัทรวิจิตร มณีประเสริฐ (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นคุณลักษณะของนักศึกษาที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีความอดทน

แมคเคลแลนด (McClelland, n.d. อ้างอิงใน เอื้อมพร บัชรวง, 2551, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ว่าหมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงานมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ 1) Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ต้องการที่จะเข้าใจหรือต้องการแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง 2) Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตนและสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย 3) Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนหรือแรงขับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย หรือต้องการทำให้สิ่งที่ตนกระทำอยู่ประสบผลสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีและสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ และถ้างานที่บุคคลคาดหวังเอาไว้เกิดผลสำเร็จก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดกำลังใจและจะมีความคาดหวังในการที่จะทำสิ่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป แต่ถ้าสิ่งที่เขาทำไม่ประสบความสำเร็จบ่อยครั้งเข้า ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดการตั้งความคาดหวังในการที่จะทำงานนั้น ๆ ต่ำลง จนบุคคลนั้นอาจจะกลายเป็นคนที่มีความท้อแท้ ไม่สู้ ไม่กล้าคิด หรือไม่กล้าหวังต่อสิ่งต่าง ๆ และถ้าบุคคลากรมีปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นอีกด้วย ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีความสำคัญ และมีอิทธิพลมากต่อแต่ละบุคคลในการที่จะพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปนั้น ก็ขึ้นอยู่กับผลที่มาจาก

แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้แต่ละบุคคลกล้าคิด กล้าที่จะคาดหวัง และกล้าที่จะทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองตั้งใจ หรือได้กระทำอยู่ ให้ประสบผลสำเร็จที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของตนที่ได้ตั้งเอาไว้อีกด้วย

5. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ

ทัศนคติ (Attitudes) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ว่า “Aputus” ซึ่งในความหมายของภาษาละติน หมายถึง เหมาะเจาะหรือการปรับให้เหมาะ ในทางจิตวิทยาถือกันว่าทัศนคติเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่จะต้องศึกษาค้นคว้าด้วยกรรมวิธีที่สลับซับซ้อน จึงจะทราบความจริงแท้ที่อยู่ภายในได้ แนวคิดเรื่องทัศนคติได้มีผู้ทำการศึกษาอย่างกว้างขวาง และผู้ที่ได้ศึกษาแต่ละคนก็ได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ความเชื่อและเหตุผลของแต่ละคน จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า ทัศนคติไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 521) ให้ความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” ว่าหมายถึง แนวความคิดเห็น

Newcomb, Turnew and Converse (1965, p. 9) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจมากหรือน้อยก็ได้และทัศนคตินี้จะแสดงออกได้ทางพฤติกรรมสองลักษณะ คือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจเห็นด้วยหรือชอบ ทัศนคติเช่นนี้ทำให้คนอยากจะทำ ปฏิบัติ อดอยากได้และอยากเข้าใกล้สิ่งนั้นและลักษณะเช่นนี้เราเรียกว่า ทัศนคติทางบวก อีกลักษณะคือทัศนคติทางลบ คนจะแสดงออกในทำนองไม่พึงพอใจ ไม่ชอบ หรือไม่เห็นด้วย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ชิงชัง อดอยากหนี อดอยากอยู่ให้ห่างจากสิ่งนั้น ส่วนทัศนคติอีกแบบหนึ่ง คือ ความรู้สึกเฉย ๆ ไม่ชอบ ไม่เกลียด เป็นทัศนคติแบบกลาง ๆ

ทัศนวลี ผึ้งสีใส (2553, หน้า 8) สรุปไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง แนวความคิดเห็นที่แสดงออกต่อสิ่งเร้า โดยมีได้ทั้งที่เป็นความคิดในเชิงบวก เชิงลบ หรือเป็นกลาง ซึ่งอาจแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ทัศนคติ เป็นลักษณะภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวพันโดยตรงกับพฤติกรรมที่แสดงออกภายนอก หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ทัศนคติเป็นพฤติกรรมภายในหรือกระบวนการภายในจิตใจ ที่อาจจะนำมาแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอกถ้าหากว่าสถานการณ์บางสถานการณ์อยู่ในสภาพที่เหมาะสม (วุฒิชัย จำนงค์, 2525, หน้า 64) สอดคล้องกับ ราตรีพัฒน์รังสรรค์ (2544, หน้า 49) ที่ว่า ทัศนคติ เป็นอักษณาสัย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพล

ต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด (Ideas) ทักษะคิดอาจจะเป็นบวกหรือลบถ้าบุคคลมีทักษะคิดบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทักษะคิดลบก็จะหลีกเลี่ยง ทักษะคิดเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

ดังนั้น หากกล่าวโดยสรุป ทักษะคิด จึงหมายถึง ความคิดเห็น ความคิด ความรู้สึก หรือท่าทีที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางบวก ลบ หรือเป็นกลาง ในส่วนของวิชาชีพครู การศึกษาพิเศษ ทักษะคิดเชิงบวกต่อการสอนและการพัฒนาเด็กพิเศษ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

6. ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 81) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจซึ่งเกิดจากหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ทำทนาย เฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ โดยจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเองจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงให้บุคคลในองค์กรรู้ถึงสิ่งที่คาดหวังทราบว่า ท่านคาดหวังหรือคาดหวังอะไรในตัวเขา และเขาควรจะทำอะไรและทำอย่างไร (สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย, 2546, หน้า 210-212) ทั้งนี้ความสามารถขององค์กรที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคล สามารถทำได้โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ในการทำงานของพนักงานจะบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนด องค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติตัว ได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย (สมยศ นาวิกการ, 2549, หน้า 420)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555ก, หน้า 21) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูของประเทศอังกฤษ มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ มีการกำหนดให้บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการควบคุมในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีครูมืออาชีพ โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครูและครูใหญ่ให้ครูในโรงเรียนมีความเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 11) ได้กล่าวถึง ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า

สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการขาดระบบและกลไก การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับข้อสรุปของ สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา (2555ข) ได้สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประเทศที่มีผลการประเมินจากโครงการ ประเมินผลนักเรียนนานาชาติสูงสุดในสิบอันดับแรก พบว่า การกำหนดนโยบายและนำสู่การปฏิบัติ อย่างเหมาะสม สามารถนำมาซึ่งความสำเร็จได้ แม้จะอยู่ในบริบทหรือวัฒนธรรมที่ต่างกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 22) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มี คุณภาพ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ของระบบ ตั้งแต่การจัดโครงสร้าง งบประมาณจนถึงการบริหารจัดการ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนั้น จำเป็นต้องออกแบบระบบให้มีลักษณะ/สภาพพื้นฐานที่จำเป็น เช่น มาตรฐานและการประเมิน อย่างจริงจัง ความคาดหวังเป้าหมายที่ชัดเจน และมาตรการสนับสนุนครูในรูปแบบที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า บุคลากรครูจะทำงานได้อย่างมีคุณภาพ โรงเรียนจะต้องเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงส่วนต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดโครงสร้างงบประมาณ ตลอดจนถึงการบริหารจัดการ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ มีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ดี เปิดโอกาส ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงาน มีการชี้แจงให้ครูทราบถึงเป้าหมาย และสิ่งที่ควรจะทำปฏิบัติซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม เป็นแนวทางที่ทำให้ครูเกิดการ ยอมรับ ทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรค นโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้ครูสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

กล่าวโดยรวม ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสำคัญต่อการทำงานใน วิชาชีพของครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งครูที่จะมาปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ จะต้องเป็นผู้ที่มี จิตวิญญาณความเป็นครู มีความมุ่งมั่น อดทน เอาใจใส่ต่อศิษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพราะเด็กพิการ แต่ละคนมีความแตกต่างเฉพาะบุคคล ที่มีความยากลำบากในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกับเด็กปกติ ทั่วไป ดังนั้น ครูจึงต้องมีการพัฒนาวิชาชีพเป็นอย่างมาก โดยอาศัยปัจจัยเหล่านี้เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานผู้ที่มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานต่ำ องค์การใดที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ดี ย่อมทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ทฤษฎีที่ แนวคิด และหลักการเกี่ยวข้องกับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน จึงควรมีการเลือกใช้งานให้เหมาะสมกับบุคคล สถานการณ์และองค์การ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 102 อ้างอิงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2542) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความต้องการที่เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงที่สุดทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งมีแนวคิด ดังนี้

- 1) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยจะเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการสูงสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่อง มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดเมื่อความต้องการอันหนึ่งอันใด ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความต้องการชนิดใหม่ขึ้นอีก
- 3) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแล้ว ก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไป แต่บางครั้งเมื่อความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองแล้ว ก็อาจจะเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้
- 4) ความต้องการแต่ละระดับของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องกัน และซ้ำซ้อนกันอยู่แม้ว่าความต้องการระดับหนึ่งระดับใดหายไปแล้วเกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่แต่ความจริงแล้วความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้นความต้องการทุกระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด

ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) สามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับต่อไปนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 82-84)

- 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับ เพื่อดำรงชีวิตอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากรายได้ปกติที่เขาได้รับจากการทำงาน
- 2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคงแน่นอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านอาารมณั ความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ โดยสมาชิกขององค์การจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา
- 3) ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนอง และได้หลักประกันว่าเขาสามารถจะดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย เขาก็จะเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและการสนับสนุนทางด้านจิตใจจาก

ภายในองค์การ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์การจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

5) ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Self-Actualization Needs) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ “อาจจะกล่าวได้ว่า ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ ถือเป็นความปรารถนาที่บุคคลอยากจะเป็นอย่างอื่นนอกจากที่เป็นอยู่เพื่อให้บรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตนเอง” ซึ่งจะเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและสูงสุดของบุคคลทั้งนี้ความต้องการในแต่ละขั้นของบุคคล จะต้องได้รับการบำบัดเรียงตามลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปสูง เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการบำบัดแล้ว มนุษย์จะก้าวไปสู่ระดับขั้นของความต้องการที่สูงขึ้น แต่ถ้าความต้องการในระดับนั้นไม่ได้รับการตอบสนองของมนุษย์ก็จะกลับลงสู่ความต้องการในสภาวะเดิม และจะพยายามจนกว่าเขาจะบรรลุ ความพยายามที่ต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ในหลายด้านโดยเฉพาะการบริหารงานและบริหารคน ทำให้เรารู้จักทฤษฎีนี้ในชื่อว่า “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs Theory)”

2. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray’s Manifest Needs Theory)

เมอร์เรย์ (Murray, 1961, p. 187 อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 117) ได้กล่าวว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

2.3 ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

2.4 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 204 อ้างอิงใน ปณิศา มีจินดา, 2553, หน้า 162) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory): ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory: ERG) เน้นตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง หรือความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดย อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

3.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) คือ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

(Alderfer) เสนอว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับประทานอาหารที่เพียงพอ (เป็นความต้องการในการอยู่รอด)

ในขณะเดียวกัน ก็อาจมีความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และอาจมีความต้องการด้านความก้าวหน้าด้วยก็ได้ ในขณะที่ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด นอกจากนี้ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังค้นพบว่า ลำดับความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้บริโภคบางคนจะแสวงหาการยอมรับการยกย่องนับถือ (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และความต้องการสร้างสรรค์ (ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) ก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการทางกาย เช่น ความหิว และความกระหาย (ความต้องการในการอยู่รอด)

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor: Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1987, pp. 638-642 อ้างอิงใน ภาวดี อินันต์นาวิ, 2552, หน้า 123-124) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่พยายามอธิบายหรือผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกัน คือ ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจที่ว่า หัวหน้างานหรือผู้บริหารมีเจตคติต่อผู้ปฏิบัติงานหรือลูกน้องอย่างไร ความรู้สึกหรือเจตคตินี้จะ เป็นเครื่องตัดสินว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีลักษณะความเป็นผู้นำชนิดใด อาจสรุปได้ง่าย ๆ ว่าความรู้สึกของผู้บริหารต่อผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ถ้าผู้บริหารคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณลักษณะไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการแล้วปล่อยให้ทำงานไปตามธรรมชาติ ไม่มีการควบคุมดูแล ผลเสียก็จะตกแก่คนงานและองค์กรเอง ในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและจัดให้เข้าได้ทำงานตามความสามารถควบคุมดูแลอย่างพอเหมาะก็จะช่วยให้งานพัฒนาไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ ผลลัพธ์ก็คือ งานจะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบรรลุวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติเอง

หลักการของทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งทฤษฎี X ขึ้นตามสมมติฐานของ “การควบคุมหรือการบังคับบัญชา” เป็นหลัก ซึ่งเป็นแนวคิดแบบเก่า ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับมนุษย์ของทฤษฎี X มีดังนี้ 1) มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบงานและจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส 2) เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์มีความไม่ชอบทำงานนี้เอง จึงต้องมีวิธีการบังคับควบคุม หรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ 3) มนุษย์โดยทั่วไปมักชอบการบังคับควบคุม ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎี X นี้ จะเหมาะสำหรับชีวิตการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ก็ยังเป็นทฤษฎีที่ไม่ได้คำนึงถึงความสามารถหรือศักยภาพของคนทำงาน

หลักการของทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมาตามพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถกระตุ้นได้ด้วย “แรงจูงใจ” ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สมาชิกและองค์การประสบความสำเร็จ ตลอดจนสนองความต้องการของสมาชิกแล้วบรรลุจุดประสงค์ขององค์การด้วย นับเป็นแนวคิดใหม่และอยู่บนรากฐานของการวิจัย ความเชื่อพื้นฐานของทฤษฎี Y มีดังนี้ 1) การใช้ความพยายามทางกายและทางสมองในการทำงานนั้น เป็นเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน 2) การควบคุมโดยบังคับภายนอกและการขู่ว่าจะลงโทษ ไม่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่มนุษย์จะต้องนำตนเองและควบคุมตนเองเพื่อให้งานไปสู่เป้าหมายตามที่ตนคิด 3) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเป็นเสมือนเครื่องล่อใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ 4) มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน ในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยให้เขามีความรับผิดชอบต่องานเท่านั้น แต่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย 5) ความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์หรือหาวิธีแก้ปัญหาในองค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่จะกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง 6) ภายใต้สภาวะการณ์ของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า คนงานสามารถทำงานให้บรรลุจุดหมายตามที่ตนเองตั้งไว้ได้ ถ้าอุทิศตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จากแนวคิดนี้ จะเห็นได้ว่า คนงานจะต้องทำงานโดยอาศัยแรงจูงใจภายใน อันที่จริงแล้ว ทฤษฎี X และทฤษฎี Y นั้น ตั้งอยู่บนแนวคิดเดียวกัน แต่อธิบายธรรมชาติของมนุษย์คนละทิศทางเท่านั้น

5. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Two Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, et al., 1959, pp. 113–115 อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542, หน้า 413–414) ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง 2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจาก

ผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในางานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้ 1) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา ท่าทาง หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี 4) สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์การ 5) ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอรัชเบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคน ให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้นดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮอรัชเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

6. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ล๊อค (Locke, 1976, p. 146 อ้างอิงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 156-157) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงานการกำหนดเป้าหมายที่สามารถจับใจได้ คือ เป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable) เป้าหมายนั้นท้าทาย (Challenging) และเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงชัดเจน (Specific) สามารถวัดได้ (Measurable) กำหนดปริมาณได้ เช่น การเพิ่มผลผลิต หรือการทำงานโดยใช้เวลาน้อยลง ทำให้ลูกค้าไม่ต้องรอคอยเป็นเวลานาน เป็นต้น ข้อจำกัดของการกำหนดเป้าหมายคือ ถ้างานนั้นเป็นงานที่ต่างคนต่างทำ เป้าหมายของแต่ละบุคคลซ้ำซ้อนกันจะทำให้เกิดการแข่งขันและทำให้ขาดความร่วมมือกัน ถ้าเป็นงานที่ต้องการความร่วมมือกัน ผู้บริหารจะต้องสร้างทีมงานขึ้นมา บางครั้งผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ง่ายเกินไป พนักงานก็จะไม่ทำงานที่ดีไปกว่าเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารจึงควรกำหนดเป้าหมายที่ธรรมดา ๆ เป็นเป้าหมายที่สูงกว่าที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ

7. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Performance Theory)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 157-159) กล่าวถึงผลการศึกษาโดยนักจิตวิทยาชื่อว่า เอ็ดเวิร์ด ธอร์นไดค์ (Edward Thorndike) เรื่องกฎแห่งผล (Law of Effect) หมายถึง พฤติกรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการกระตุ้นในทางบวกซ้ำแล้วซ้ำอีก ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา ที่เรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) ในการจูงใจพนักงาน ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่ช่วยให้พนักงานแสดงพฤติกรรมได้หลายแบบ ดังนี้

7.1 การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การทำงานนั้นมีคุณค่าขึ้น โดยที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมซ้ำ ๆ หากได้รับการตอบแทนในทางที่ดี มีความพึงพอใจในงานมีการประเมินผลการทำงานเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การเสริมแรงทางบวกหรือการทำให้เนื้องานเพิ่มขึ้น (Enriched Jobs) ใช้ในการจูงใจพนักงานได้ ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแค่เป็นการทำงานธรรมดา

7.2 การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การลงโทษพนักงาน เพื่อไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีอีก เพื่อไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

7.3 การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การลงโทษเมื่อพนักงานทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับ พนักงานจะมีความรู้สึกอารมณ์ที่ไม่ดี และทำให้เกิดการรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

7.4 การทำให้พฤติกรรมไม่ดีหมดไป (Extinction) หมายถึง การทำให้พฤติกรรมที่ไม่ดีหมดไป สูญหายไป อาจทำได้โดยการไล่ออก

7.5 การเสริมแรงทางบวกและทางลบมีข้อสรุปได้ว่า พนักงานมีความต้องการการเสริมแรงทางบวกเพราะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมซ้ำอีก หลีกเลี่ยงการเสริมแรงทางลบทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมซ้ำอีก ดังรูป



ภาพ 2 แสดงพฤติกรรมการเสริมแรง

ข้อสังเกตในเรื่องของการเสริมแรง คือ บางครั้งพนักงานมีความคาดหวังผลในระยะสั้นเมื่อได้รับการเสริมแรงแล้ว ก็จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นอีก ผู้บริหารอาจให้การเสริมแรงได้หลายอย่าง เช่น การให้รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การให้ผลประโยชน์ในหลายรูปแบบ และการให้มีส่วนในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ คือ รางวัลที่ทำให้พนักงานมีผลการทำงานที่ดี

ผลที่ได้รับจากการจูงใจ คือ พนักงานมีความเชื่อว่าเขาสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อผลที่ได้รับในทางบวก พนักงานพยายามทำงานด้วยความคาดหวังในผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับพนักงานอาจทำงานนั้นโดยหวังเพื่อผลลัพธ์ ซึ่งอาจเป็นความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันและผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าต่อพนักงาน ผลลัพธ์จึงเป็นเครื่องมือในการจูงใจ

นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาวี (2551, หน้า 227) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเสริมแรง ว่าเป็นทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอย่างไร ทฤษฎีการเสริมแรงมีสาระสำคัญว่า ผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นก็คือ พฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลง

ไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น

8. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory)

แมคคลีแลนด (McClelland, 1953, pp. 415-416 อ้างอิงใน ศรัณยู ศิริเจริญธรรม, 2556, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีนี้มีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นสามารถสั่งการให้ผู้อื่นกระทำตาม เพื่อจุดมุ่งหมายของตนและส่วนรวม 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับคนอื่นมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีและไม่ถูกปฏิเสธจากผู้อื่น 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ และพยายามจะปรับปรุงงานให้ดีที่สุด

นักวิจัย (2551, หน้า 81) ได้ทำการศึกษาความต้องการของบุคคลซึ่งส่งผลให้ประเทศประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งต่อมาได้ขยายขอบเขตประยุกต์มาใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) และความต้องการการมีส่วนร่วม (Affiliation Needs) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการในปัจจุบันพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า หรือจะเป็นความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น ความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัว การมีส่วนร่วม ได้รับการยกย่อง ทำหาย มีชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจ และเพื่อให้บรรลุถึงความพอใจในสิ่งที่ตั้งใจและเข้าใจตนเอง มุ่งความเป็นเลิศเพื่อความสำเร็จ ความต้องการที่อยากให้คนอื่นทำตามสิ่งที่เราอยากเห็นและอยากให้เป็น ตลอดจนจนถึงความต้องการเป็นมิตร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร และสังคมที่ดี 2) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร

การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ทำหาย เฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ การควบคุมดูแลอย่างพอเหมาะ มีความยุติธรรม แสดงให้เห็นถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้อิสระในการทำงาน โดยมีสภาพแวดล้อม อุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงาน

ทั้งนี้ ทำให้เกิดความต้องการต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด ความต้องการไม่สามารถแยกจากกันได้ขาด ขึ้นอยู่กับช่วงเวลานั้นมีความต้องการสิ่งใดมากกว่ากัน การปฏิบัติงานที่สูงด้วยตัวเอง สามารถนำไปสู่ความพอใจและสร้างแรงจูงใจ บุคคลจะรู้สึกพอใจที่กลับมาจูงใจ

พวกเขาให้ใช้ความพยายามเพื่อผลการปฏิบัติงานที่สูงในอนาคต พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้น เขาก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น การสร้างแรงจูงใจควรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ไม่ควรปล่อยเวลาให้ผ่านไปนาน การสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับพฤติกรรมที่ต้องการแล้วจึงเปลี่ยนมาเป็นวิธีการเสริมแรงจูงใจแบบเป็นงวด ๆ ในการให้รางวัล ควรจะมีความยุติธรรม เสมอภาคเหมาะสมกับคุณภาพของงานที่ได้ทำลงไป

McClelland (1961 อ้างอิงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา และสุพรรณษา พักขำ, 2561) โดยมุ่งศึกษาเฉพาะ “ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: N-Ach)” บุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงมีความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่สูงและท้าทายความสามารถของตนเอง เป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการงานให้ดีกว่าคนอื่น มีความทะเยอทะยานจะทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จที่ตนเองมุ่งหวังตั้งใจไว้มากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่จะได้จากการทำงานนั้นซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงมีคุณสมบัติ คือ 1) มีความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทายและสมเหตุสมผล โดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้สำเร็จ ควบคุมและรับผิดชอบผลงานของตนเอง กล้าทำงานที่มีความเสี่ยงเพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง รวมถึงกล้าทำงานที่มีแนวโน้มที่จะสำเร็จได้ยากหรือแทบจะเป็นไปไม่ได้สำหรับบุคคลอื่น 2) มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง จะชอบข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน ตรงไปตรงมาเพื่อตรวจสอบการทำงานของตนเอง ชอบที่จะได้เป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม เมื่อตนเองทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และ 3) ผลตอบแทนที่เป็นตัวลู่ลวงตามเป้าหมาย และ 4) ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินอาจไม่มีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง เพราะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากความสำเร็จนั้น ผลตอบแทนเป็นตัวเงินจึงไม่ใช่เป้าหมายสำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านพยายาม

จากแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นและจะต้องมีในการทำงาน เพราะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาสู่ความก้าวหน้า นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการ ส่งผลให้องค์กรและตัวบุคคล ได้รับความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546, หน้า 210-212) กล่าวว่าเทคนิคการจูงใจที่ผู้บริหารพึงแสดงพฤติกรรมมีอยู่ 18 ประการ ดังนี้ คือ 1) สร้างลักษณะงานให้มีความท้าทาย งานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของบุคคล มีส่วนช่วยเสริม

แรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มและความรู้ ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงต้องออกแบบงานให้ดี แต่ต้องไม่ลืมนื่องานที่ทำทนายต่อคนหนึ่ง อาจไม่เป็นสิ่งที่ทำทนายต่ออีกคนหนึ่งก็ได้ 2) เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น อย่างไรก็ตามอาจมีบางคนที่ต้องการเป็นเพียงผู้ตาม และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น 3) การให้การยกย่อง คนเราต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะอยู่ในฐานะใดและดำรงตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี การยกย่องในบางกรณีอาจใช้รูปแบบการให้สิทธิพิเศษ เช่น จัดที่จอดรถประจำตำแหน่ง ให้สิทธิพักห้องพิเศษ เพื่อแสดงการให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่บุคคล 4) การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม ก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากขึ้น การให้โอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีผลโดยตรงต่อการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี เพราะบุคคลจะมีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งจะกระตุ้นและจูงใจให้คนทำงานอย่างทุ่มเทมากยิ่งขึ้น 5) ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ความมั่นใจว่าบุคคลจะไม่ต้องเผชิญกับสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ จะช่วยขจัดความหวาดกลัว และสร้างความมั่นคงและปลอดภัยแก่บุคคลได้ดี อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจด้วยความมั่นคงและปลอดภัยต้องมีอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยถ้าน้อยเกินไป อาจทำให้บุคคลมุ่งหางานใหม่มากกว่าการทุ่มเทและอุทิศตนต่อการทำงาน แต่ถ้ามากเกินไป อาจทำให้บุคคลเกิดความเฉื่อยชาในการทำงาน ส่งผลต่อผลผลิตที่ตกต่ำลงได้เช่นกัน 6) ความเป็นอิสระในการทำงาน ในการปกครองคน ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานแก่บุคคล โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถและเชื่อมั่นในตัวเองสูงจะต้องการความเป็นอิสระในการทำงานมาก ผู้บริหารจึงไม่ควรจู้จี้จุกจิกมากเกินไป เพราะอาจทำให้กลุ่มบุคคลลดต่ำลง และเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ความเป็นอิสระจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 7) การพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากยิ่งขึ้นโดยการฝึกอบรม การให้ดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ 8) โอกาสความก้าวหน้า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา การมีโอกาสนี้จะช่วยให้คุณเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์การที่มีการขยายงานและมีตำแหน่งเพิ่มอยู่เสมอ ย่อมสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าองค์การที่มีโอกาสเติบโตช้า และไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง 9) เงินตอบแทนในการทำงาน องค์การจะต้องจัดระบบ

การจ่ายผลตอบแทนในการทำงานที่ดี มีความเป็นธรรม ทั้งในรูปตัวเงินและในรูปประโยชน์
 เกื้อกูลต่าง ๆ เพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลได้เป็นอย่างดี 10) สภาพ
 การทำงานที่ดี การจัดบรรยากาศการทำงานให้ดี ไม่ว่าจะเป็นทางด้านกายภาพ หรือทางด้าน
 จิตใจ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจอย่างมาก องค์การที่จัด
 สภาพแวดล้อมไม่ดี เช่น ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานและเผชิญกับฝุ่น ความร้อน เสียง แสง ความสั่นสะเทือน
 จะทำให้คนงานท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน แต่ขณะเดียวกันสภาพการทำงานที่ดีเกินไป เช่น
 อยู่ในห้องปรับอากาศ มีอุปกรณ์การทำงานพร้อม อาจไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจเลยก็ได้ 11) การให้
 รางวัล ผู้บริหารอาจจะจัดทีมการแข่งขันในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ การแข่งขันทำให้บุคคล
 มีความกระตือรือร้น และมีความพยายามมากขึ้น เพราะทุกคนต่างต้องการครองความ
 เป็นหนึ่ง และต้องการได้รับการยกย่องชมเชยด้วยกันทั้งนั้น 12) ใช้พระคุณมากกว่าพระเดช
 หลีกเลี่ยงการข่มขู่และการลงโทษ ควรใช้การข่มขู่และการลงโทษในสถานการณ์ที่จำเป็นจริง ๆ
 เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากการข่มขู่และการลงโทษเป็นมาตรการในทางลบ เป็นการส่งเสริมให้บุคคล
 หลีกเลี่ยงพฤติกรรมมากกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น บุคคลจะมีปฏิกิริยา
 ไม่พอใจและหาทางแสดงออกโดยทางอื่น ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นจึงมักเป็นสิ่งที่คาดไม่ถึง ดังนั้น
 หากเป็นไปได้ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจ หรือกำหนดทางเลือกเพื่อ
 ปรับปรุงวิธีในการทำงาน 13) ให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการ
 ทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสามารถช่วยและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ 14) แสดงให้บุคคล
 ในองค์การรู้ถึงสิ่งที่คาดหวัง ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงให้บุคคลในองค์การทราบว่า ท่านคาดหวัง
 หรือคาดหวังอะไรในตัวเขา และเขาควรจะทำอะไรและทำอย่างไร 15) ให้การประเมินผล
 ย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินผลย้อนกลับให้บุคคลได้ทราบโดยทันทีในกรณีทำงาน
 ประสบความสำเร็จด้วยดี จะต้องยกย่องชมเชย แต่ถ้างานนั้นไม่ได้รับผลสำเร็จเท่าที่ควร
 จะต้องให้ข้อมูลแก่บุคคลว่าจะปรับปรุงงานนั้นที่จุดไหนอย่างไร อย่าประเมินย้อนกลับโดยไม่
 ชี้แนะให้ทราบ 16) ให้ความสนใจเรื่องส่วนตัวของบุคคลในองค์การ ธรรมชาติของมนุษย์ต้อง
 ทำให้ผู้อื่นใส่ใจ สนใจ เห็นความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาจึงควรจะสละเวลาในการศึกษาลูกทีม
 ถามไถ่ถึงสารทุกข์สุกดิบบ้าง การแสดงความสนใจและเป็นห่วงใยในความทุกข์สุขของพนักงาน
 ย่อมเป็นกำลังใจช่วยให้บุคคลทำงานได้ดียิ่งขึ้น 17) ลดการอ้างถึงกฎระเบียบ กฎระเบียบต่าง ๆ
 เป็นสิ่งจำเป็นต้องมีไว้ และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรยกขึ้นมากล่าวอ้างใน
 ทำนองจับผิดบุคคลในองค์การ เพราะจะทำให้เกิดความคิดว่าผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบเพื่อ
 ข่มขู่และคิดที่จะลงโทษ ทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน 18) ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับฟัง
 และช่วยแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของบุคคลในองค์การการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดปัญหาขึ้นได้

ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะต้องได้รับการแก้ไขทันทีที่หากปล่อยให้ปัญหาได้รับการสะสมไว้มาก ๆ โดยไม่ได้รับการแก้ไขปัญหานั้นอาจถึงจุดระเบิดได้

หลักการบริหารที่ผู้บริหารควรกระทำเพื่อส่งเสริมการทำงานให้เกิดแก่บุคคลในองค์การ มีดังนี้ คือ 1) วิเคราะห์ความต้องการของบุคคล ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความต้องการของบุคคลรวมทั้งความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้รู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของลูกน้องในสังกัด อันช่วยให้สามารถเลือกองค์ประกอบที่จะใช้ในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลได้อย่างเหมาะสม อาทิเช่น นโยบาย วิธีปฏิบัติ ลักษณะงาน ค่านิยม ทศนคติ วัฒนธรรมองค์การ 2) สำรวจสถานะแวดล้อมขององค์การ สถานะแวดล้อมขององค์การมีส่วนเอื้ออำนวยต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์การหรือไม่ผู้บริหารมีโอกาสจะปรับสถานะแวดล้อมภายในองค์การให้เหมาะสมต่อการสร้างแรงจูงใจมากขึ้นเพียงใด ประกอบด้วยความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม รวมทั้งแนวทางการบริหารในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ 3) พิจารณาเลือกรูปแบบการจูงใจ การเลือกรูปแบบการจูงใจต้องให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังนั้นแรงจูงใจที่ใช้ได้กับคนหนึ่งอาจใช้ไม่ได้กับอีกคนหนึ่งก็ได้ 4) ใช้กระบวนการจูงใจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เมื่อเลือกใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลแล้วผู้บริหารจะต้องทดลองนำไปปฏิบัติ และทำการติดตามผลด้วยการหมั่นสังเกตพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอว่าได้ผลเชิงบวกหรือลบ ทั้งนี้เพื่อจะนำผลลัพธ์ไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สมยศ นาวิกการ (2549, หน้า 420) ได้กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานมากที่สุดเพราะในวันทำงานพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง ดังนั้นพนักงานจะมีความคาดหวังถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบครัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยด้านนโยบายองค์การและการบริหารในการทำงานของพนักงานจะบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การกำหนด องค์การจะต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติตามได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย 3) ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ในการบริหารงานองค์การต่าง ๆ จะมีการจัดรูปแบบการบริหารที่มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับความรับผิดชอบของงาน ดังนั้นการบริหารงานโดยผู้บังคับบัญชาที่มีเหตุผล มีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในการทำงานที่มีผู้ร่วมงานที่ดีนั้น ย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้ง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอน นั่นก็คือ เพื่อนร่วมงานหากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้วเป้าหมายองค์การก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้ 6) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันรวมถึงความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย 7) ปัจจัยด้านการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์การที่มีการบริหารงานที่ให้โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มี รวมถึงการมีโอกาสดำเนินการมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจให้พนักงานเข้ามาร่วมทำงานและอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน 8) ปัจจัยด้านก้าวหน้าในงาน องค์การที่สนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหาร ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์การได้ดูแลพนักงานอย่างดี ซึ่งพนักงานจะตอบแทนองค์การด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 296) ได้กล่าวถึง นักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาและสรุปว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ มี 3 ด้าน คือ 1) องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการเหมือนกันหมด เพราะถ้าขาดมนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้ 2) องค์ประกอบทางด้านการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบทางด้านนี้ เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองของความ ต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ ดังนั้น องค์ประกอบทางด้านนี้จึงมีความสำคัญต่อเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ที่จำเป็นต้องศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างถูกต้อง 3) องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) องค์ประกอบในด้านนี้ มีส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะความคิดทำให้เกิดเป็นความเชื่อทัศนคติ และค่านิยมอันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิด

แรงจูงใจ 3 ด้าน ดังกล่าวนั้น ต้องมีภาวะการณ์ของบุคคล 3 ประการ คือ 1) ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกาย หรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้ 2) แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้ว ก็จะทำให้เกิดภาวะตั้งเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตั้งเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับ หรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมาย อันจะเป็นการลดภาวะความตั้งเครียดนั้น 3) แรงกระตุ้น (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

เสนาะ ดิเยาว์ (2551, หน้า 210) ได้กล่าวว่า การจูงใจใด ๆ ก็ตาม ผลสุดท้ายจะอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับ คนจะไม่ทำงานหากไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน คนจะทำงานน้อยหากได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่ำ และคนจะขยันทุ่มเทให้กับงานหากระบบค่าตอบแทนดี ค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทนจากการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงว่าผลปฏิบัติงานหรือผลจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความค่า ผู้ปฏิบัติงานจึงได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนที่ทำงานนั้น รางวัลตอบแทนมี 2 อย่าง 1) รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากคนอื่น โดยทั่วไป ก็คือ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ตัวอย่างรางวัลตอบแทนที่ได้จากการทำงานก็ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้หยุดงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษเครื่องใช้สำนักงาน ค่าชมเชยประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ส่วนใหญ่ผลรางวัลภายนอกเกิดจากคนอื่น 2) รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Reward) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นรางวัลจากธรรมชาติ (Natural Reward) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตัวเอง ซึ่งเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการทำหน้าที่ของมนุษย์ หากไม่ทำหน้าที่มนุษย์ก็มีชีวิตอยู่ไม่ได้ เมื่อคนทำงานเสร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตัวเอง รางวัลตอบแทนได้จากการกระทำโดยตรงของบุคคล เช่น ตัวเองมีความสามารถสูงขึ้น ตัวเองพัฒนามากขึ้น มีความรู้มากขึ้น ควบคุมตัวเองได้ ภาคภูมิใจกับการทำงาน หรือทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม สิ่งจูงใจเป็นรางวัลตอบแทนภายใน เกิดขึ้นจากภายในตัวเองไม่ได้เกิดจากคนอื่น ตัวอย่างเช่น การเพิ่มงาน (Job Enrichment) และทีมทำงานบริหารตัวเอง (Self-Managing Work Team) ก็เป็นกลยุทธ์การออกแบบงานที่ทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกภายใน ผู้บริหารรู้ดีถึงคุณค่าของรางวัลตอบแทนภายใน จึงพยายามทุกวิถีทางในการเพิ่มงานและโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสริมพลังตัวเองด้วยการจูงใจจากภายใน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 156) ได้กล่าวว่า การจูงใจพนักงานโดยอาศัยวิธีต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน โดยวิธีต่อไปนี้ 1) การใช้ความดี (Be Good)

หมายถึง ผู้นำใช้ความดีของตนเองในการเอาชนะจิตใจของพนักงานเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองได้ ผู้นำมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนและจูงใจพนักงานเมื่อพนักงานทำงานได้ดีผลงานเป็นที่น่าพอใจ ผู้นำให้รางวัลความดีความชอบตอบแทนแก่พนักงาน 2) การแข่งขัน (Competition) หมายถึง การที่ผู้นำเสนอความดีความชอบให้แก่ผู้มีผลงานดีเด่นสูงสุด ทำให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานและคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลจากการได้รับชัยชนะนั้น การแข่งขันในด้านปริมาณงานหรือคุณภาพงานเป็นตัวตัดสินการให้รางวัลความดีความชอบ 3) การต่อรอง (Bargaining) หมายถึง การที่ผู้นำยื่นข้อเสนอที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกต้องการในผลที่จะได้รับ ซึ่งอาจไม่ใช่ตัวเงินแต่อาจเป็นผลประโยชน์อื่นที่จะได้รับหากทำงานสำเร็จ มีการเจรจาต่อรอง (Negotiation) เพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย 4) การใช้ความเด็ดขาด (Be Strong) หมายถึง การใช้อำนาจเด็ดขาดในการลงโทษหากพนักงานกระทำความผิด (Punishment) จะเป็นการจูงใจให้พนักงานละเว้นการทำความผิดได้ด้วยความเกรงกลัว วิธีนี้เป็นวิธีที่ไม่ค่อยจะดีนัก แต่เหมาะสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎีเอ็กซ์ คือ มีความเกียจคร้าน ขาดความรับผิดชอบและหลีกเลี่ยงงาน วิธีนี้ควรเป็นวิธีสุดท้ายเพราะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ลูซี พนาวร และจักรกฤษณ์ พุมไพศาลชัย (2553, หน้า 167) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจไม่ใช่แค่กำลังใจ คนจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่าแม้งานจะหนัก หรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ หากเป็นงานง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้ ก็คงไม่ต้องตั้งใจอะไรมากนัก ความตั้งใจแน่วแน่จะเกิดได้ก็ตอนที่ได้ทำงานที่ท้าทาย มีมาตรฐานสูงนั่นเอง ข้อมูลในเรื่องสถานะของบริษัท ผลประกอบการ ความคืบหน้าของงานแต่ละอย่าง สภาวะของคู่แข่ง บทบาทของพนักงานแต่ละคนในที่ทีมงานหรือบริษัท รวมถึงการประเมินผลของแต่ละคนมีส่วนจูงใจให้ทำงานได้ คนเราจะตั้งใจมากขึ้น หากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนที่มีคนรับฟังความคิดเห็นของตน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 197) ได้สรุปว่า การจูงใจเป็นกิจกรรมทางจิตวิทยาที่กระทำเพื่อกระตุ้นบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงเป้าหมายและคุณภาพของงานที่ทำอยู่เป็นหลัก ดังนั้น ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีม ถ้าทีมงานใดทำงานด้วยความพึงพอใจ ทีมงานนั้นจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเพื่อหาแนวทางในการทำงานที่ดีที่สุด ทำให้ผลงานที่ได้รับมีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามไปด้วย และไม่ว่าทีมงานนั้นจะถูกจูงใจให้ทำงานด้วยเหตุผลใดก็ตาม เช่น ชอบงานที่ทำพอใจที่ได้ทำงาน อยากได้รางวัล หรือชอบเพื่อนร่วมทีมงาน ฯลฯ แต่ก็ส่งผลให้ทีมงานนั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งการมีแรงจูงใจที่ดีเช่นนี้ จะทำให้ทุกคนในทีมงาน

ทำงานด้วยความรู้สึกว่าจะต้องช่วยกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้ ทุกคนจึงทุ่มเททำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และเมื่อได้ทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายแล้วจะรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมาก การจูงใจเช่นนี้จะถือว่าการจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

จากที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น เริ่มจากการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายภาระงานหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคคล มีการให้อิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าในงาน และการทำงานเป็นทีม มีการจัดบรรยากาศการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะรับฟังและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา มีการให้รางวัลทั้งในรูปของตัวเงิน ค่ายกย่องชมเชย และในรูปแบบของประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งนอกจากนี้ ควรจะส่งเสริมในเรื่องของทัศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยม อันส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมโดยตรงเมื่อมีการทำงานสำเร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตัวเอง รางวัลตอบแทนได้จากการกระทำโดยตรงของบุคคล คนเราจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า แม้งานจะหนักหรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ และทำงานด้วยความเต็มใจได้อย่างภาคภูมิใจ

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์แต่ละปัจจัย และสรุปเป็นประเด็นได้ ดังตาราง 1

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของการทำงาน โดยการ แจกแจงความถี่ และผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป มาเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย โดยเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านการประเมิน และปัจจัยด้านการ ส่งเสริม ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยด้านผลตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน มีลักษณะที่ใกล้เคียงหรือมีความสัมพันธ์กัน (ปณิศา มีจินดา, 2553; สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2555ก) ผู้วิจัยจึงนำมาศึกษาเป็นปัจจัยเดียวกันในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาวิชาชีพครู จึงมี 6 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ
6. ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และนโยบายการพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาของรัฐบาลร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการจะปรับปรุง การจัดระบบการศึกษาสำหรับคนพิการในประเทศไทยให้เกิดความเสมอภาคทั้งเชิงโอกาส และเชิงคุณภาพ จึงได้มีการประกาศก่อตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2539 เพื่อให้เป็นศูนย์ปฏิบัติการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ผู้พิการ โดยใช้กระบวนการทางการศึกษา โดยมีการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษขึ้นพร้อมกันจำนวน 13 แห่งทั่วประเทศ ณ จังหวัดที่เป็น ที่ตั้งของเขตการศึกษา 12 แห่ง และอีก 1 แห่งจัดตั้งขึ้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ชื่อว่า “ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง”

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มเปิดดำเนินการจัด การศึกษาสำหรับคนพิการและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541

โดยมีสำนักงานชั่วคราว ณ อาคาร 5 ของโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์เป็นที่ทำการ และได้ย้าย
ที่ทำการมายังอาคารสำนักงานแห่งใหม่ในเดือนมกราคม 2545

ที่ตั้ง

4645 ถนนดินแดง แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

วิสัยทัศน์

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง เป็นองค์การนำด้านการศึกษาพิเศษ บุคลากรและ
ผู้ที่เกี่ยวข้องมีคุณภาพ เครือข่ายเข้มแข็ง จัดการศึกษาอย่างมีมาตรฐานสู่ความเป็นสากล

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และมีระบบการเชื่อมต่อ
อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
และผู้เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาศักยภาพครู บุคลากร ครอบครั้ว ภาคีเครือข่าย และผู้เกี่ยวข้อง
3. วิจัย พัฒนาหลักสูตร นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษา
สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยี
4. พัฒนาองค์การให้มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครั้วและภาคีเครือข่าย ในการจัด
การศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และการจัดระบบ การเชื่อมต่ออย่างมี
คุณภาพตามมาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมการทำงานแบบสหวิชาชีพ โดยการพัฒนาคูครู บุคลากร ผู้ปกครองครอบครั้ว
และผู้เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการ
พัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ให้เป็นแหล่งเรียนรู้
4. ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการวิจัย พัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม
การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ให้สอดคล้องกับสังคมไทย
5. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการ
พัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

ผู้นำทางวิชาการและศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการศึกษาพิเศษ

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

สะอาด สดใส ใฝ่หาความรู้

บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

1. จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลผู้พิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
3. จัดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ
4. จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services)
5. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา
6. เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ
7. จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด
8. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ซึ่งเจ็บป่วยเรื้อรังอยู่ในโรงพยาบาลหรือที่บ้านเป็นระยะเวลานานจนไม่สามารถไปเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามปกติ
9. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชน
10. จัดทำระบบส่งต่อ และส่งเสริมสนับสนุนช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ
11. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสมและความต้องการจำเป็น
12. ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรคนพิการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สามารถพัฒนา สนับสนุน และจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่หลักของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง คือ จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแล

ผู้พิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยครอบครัวและชุมชน เป็นศูนย์ข้อมูล ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ ให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสมและความต้องการจำเป็น และประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งของรัฐและเอกชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปราณี จันทรราชชัย (2550, หน้า 210-214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ภูมิหลังของครู การสนับสนุนในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองของครู ข้อค้นพบดังกล่าว เป็นการสร้างความกระจ่างชัดเห็นว่า การที่จะทำให้เกิดครูมืออาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวครูเองเป็นหลัก ที่สำคัญที่สุด คือ ภูมิหลังของตนเองในเรื่องเจตคติต่อวิชาชีพครู คุณลักษณะส่วนตัว ความรู้ทางวิชาชีพ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ตามด้วยการพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะในการวิจัยและวิธีการเรียนรู้ ในขณะเดียวกันก็ตั้งข้อสงสัยปัจจัยด้านการสนับสนุนในสถานศึกษาที่เกิดจากตัวผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครูทั้งในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร การนิเทศการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร และคุณลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา

สารวีน ควรหัตร์ (2552, หน้า 94-98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 มาตรฐาน และอยู่ในระดับมาก 10 มาตรฐาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 มาตรฐานแรก ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ตามลำดับ

ขวัญชัย ปัจจัยตา (2555, หน้า 60-65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึง

ผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีการปฏิบัติมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลในการพัฒนา มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

เอมอร ดวงจันทร์โชติ (2555, หน้า 67-71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกมาตรฐาน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานการพัฒนาแผนการสอนให้ปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานการแสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานการจัดกิจกรรมการสอนโดยเป็นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน มาตรฐานการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มาตรฐานการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานการรายงานผลการเรียนการสอนโดยเน้นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

ชลิลา ปาลเดชพงศ์ (2548, หน้า 94-97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจระดับมาก จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสถานภาพหน่วยงาน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้ที่มั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านเงินเดือนหรือรายได้

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 72-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรอบแรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างาน จำนวน 3 คน หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 26 คน รวม 35 คน การรวบรวมข้อมูลใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แนวทางการพัฒนาผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ภาวะเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างกันมีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โรงเรียนควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อและพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมาก และประสบการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554, หน้า 82-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานสำหรับปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อม การทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ในส่วนของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านความสำเร็จ ได้แก่ ควรมีการมอบหมายหน้าที่และงานพิเศษอื่น ๆ นอกจากงานที่มีอยู่ ในด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร โดยมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ปฏิบัติในด้านลักษณะของงาน ได้แก่ การได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ในด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การให้ความภูมิใจในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในด้านความก้าวหน้า ได้แก่ ควรมีการประชุมอบรมและสัมมนาเพิ่มความสามารถในการทำงานในด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน ในด้านการ

ปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่าง ยุติธรรม ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การได้รับความสนใจและเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานจึงจะสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้

วิจัยต่างประเทศ

อุคูอมา (Ukwuoma, 1985) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครู ในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความ เจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้ยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการ ตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพ การทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

สกอตต์ (Scott, 1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของ รัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจภายใน ภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

ควิก (Quicke, 2000, pp. 299-315) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของครู มืออาชีพกับการเรียนรู้ในสังคมร่วมกันเพื่อประเมินความคิดของความเป็นครูมืออาชีพ ในบริบทในขณะนั้น เพื่อแนะนำให้เกิดองค์การเรียนรู้ในสถาบันที่ครูมืออาชีพทำงานอยู่ พบว่า การสร้างแนวความคิดใหม่ของครูมืออาชีพ ต้องเน้นความเป็นประชาธิปไตยร่วมกันบนพื้นฐาน ของการสื่อสารอย่างสมเหตุสมผลในบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง จากระบบราชการ (Bureaucratic) ให้หลวมมากขึ้นในชั้นของอำนาจ การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ความเป็นกันเองระหว่างครูมืออาชีพด้วยกัน ความไวเนื้อเชื่อใจกันในการทำงาน ความเป็น อิสระในการทำงานที่มีการตรวจสอบอย่างเป็นธรรม และความรับผิดชอบ ครูมืออาชีพ จะทำงานกับผู้นำที่มีใจจริงใจ ให้ความเป็นอิสระ และสามารถให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนา ตนเองได้ในทุกด้านรวมทั้งสังคม ความเป็นครูมืออาชีพไม่ชอบอำนาจ แต่ชอบบรรยากาศ แบบเป็นกันเองและยอมรับซึ่งกันและกันในความรู้ความสามารถการส่งเสริมบรรยากาศใน การร่วมมือกันเป็นสิ่งจำเป็นมาก การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การสนับสนุนการทำงานและ ด้านส่วนตัวเพื่อให้มีศักดิ์ศรี

ลูซิลิโอ (Lucilio, 2004, pp. 205–214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบ มุมมองระหว่างครูกับผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก พบว่า ครูต้องการโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับเนื้อหาเฉพาะ และการหาวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อจะได้นำไปใช้ในชั้นเรียน ทั้งครูและผู้บริหารมีความเห็นร่วมกันว่าอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ที่สุดต่อการพัฒนาวิชาชีพที่ดี คือ เวลา และงบประมาณ

วากเนอร์ (Wagner, 2006, pp. 126–130) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้า ทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ โดยเขาได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูบรรจุใหม่ ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ผลการวิเคราะห์ โดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multivariate Regression Analysis) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูตามการรายงานตนเอง กับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน (จากการสังเกต) ตัวแปร 3 ประการ ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปร ทำนายความสนใจภายในในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพ พบว่า วิธีการซึ่งจะมีปฏิริยาส่งผลกระทบต่อระหว่าง แรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับบรรยากาศการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวก และทางลบ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูไว้หลายประการ ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวทางเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครู ควรจะมีคุณสมบัติ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การปฏิบัติงาน มีความสามารถในการพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและ 3) การปฏิบัติตน คือ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความ เป็นครู โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ในการจะทำให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ ตรงตามคุณสมบัติที่ได้กล่าวมานั้น ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นตัวสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ เพราะเมื่อมีทัศนคติต่อวิชาชีพที่ดี เห็นความสำคัญของ วิชาชีพ มีความภาคภูมิใจ รักและศรัทธาในอาชีพครู จะทำให้มีใจรักในการทำงาน 2) ด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ มีความพากเพียร จะทำให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวงได้โดยไม่ท้อแท้ 3) ด้านนโยบายของ องค์การ เมื่อมีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทาง เข้าใจเป้าหมาย ขององค์การแล้ว ก็จะทำให้ทราบถึงแนวทางการทำงานเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น 4) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจ

ในการทำงาน และงานจะส่งเสริมให้ครูมีความสามารถ พัฒนาทักษะและวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสอดคล้องและส่งเสริม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว 6) ด้านลักษณะงาน เมื่อมีการทำงานที่ตนเองถนัดและสนใจจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ด้วยดี เมื่อการปฏิบัติงานมีแรงกระตุ้น ทั้งจากภายในและภายนอก จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ครูมีการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะใฝ่รู้ มีการปฏิบัติงานด้วยใจที่มุ่งมั่น เกิดประโยชน์กับตนเอง นักเรียน และสถานศึกษา ทำให้ครูมีประสิทธิภาพ นักเรียนเกิดการพัฒนา และสถานศึกษามีคุณภาพ ได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างยั่งยืน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2563 ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง จำนวน 137 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2563 ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง จำนวน 103 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) เพื่อป้องกันการสูญหายและความไม่ครบถ้วนของข้อมูลผู้วิจัยจึงปรับเพิ่มเป็นจำนวนเต็ม 110 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของครู ประกอบด้วย คำถามเพศ อายุงาน ระดับการศึกษา คุณวุฒิ สาขาวิชาที่จบ และตำแหน่ง ตอนที่ 1 นี้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบเขียนตอบสั้น ๆ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1971, pp. 175–176 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 108) ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับจริงมาก
- 3 หมายถึง ระดับจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับจริงน้อย
- 1 หมายถึง ระดับจริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การพัฒนาวิชาชีพครูของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการรายงานตนเองว่ามีการปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพ มากน้อยเพียงใด ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาดำรง เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย
3. นำเสนอเครื่องมือฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบรูปแบบ ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด ความเหมาะสมของจำนวน ข้อคำถาม และความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไข ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 90 ข้อ ซึ่งถือว่า มีความตรงเชิงเนื้อหา
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองพิจารณาอีกครั้ง เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ผลดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รวมจำนวน 90 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35 ถึง 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

7. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ภายใต้อำนาจแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครู
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 110 ฉบับ ถึงครูที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

2. วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

2.1 เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับจริงมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับจริงมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับจริงปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับจริงน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับจริงน้อยที่สุด

2.2 เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับของการพัฒนาวิชาชีพครู ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1971, pp. 175–176 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 108) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วย Multiple Correlation โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy})

การแปลผลความสัมพันธ์ของปัจจัยในการทำงานกับการพัฒนาวิชาชีพครูของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีการแปลผลในกรณีที่มีค่า (r_{xy}) เป็นบวก (วิญญา วิศาลาภรณ์, 2543, หน้า 58) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1.00 มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 ถึง 0.99 มีค่าความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 ถึง 0.70 มีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 ถึง 0.40 มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ถึง 0.20 มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

4. การวิเคราะห์น้ำหนักของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้

1. สถิติพื้นฐาน เพื่อใช้แสดงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม คือ
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)
 - 2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
 - 2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 3.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation)
 - 3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(X₁) แทน ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ

(X₂) แทน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(X₃) แทน ด้านนโยบายขององค์กร

(X₄) แทน ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน

(X₅) แทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(X₆) แทน ด้านลักษณะงาน

Y แทน การพัฒนาวิชาชีพครู

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R² แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์

Adj R² แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย

SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร

F หรือ sig แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	n=110	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	24	21.8
1.2 หญิง	86	78.2
รวม	110	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	96	87.3
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	14	12.7
รวม	110	100
3. ตำแหน่ง		
3.1 ข้าราชการ	65	59.1
3.2 พนักงานราชการ	40	36.4
3.3 ครูอัตราจ้าง	5	4.5
รวม	110	100
4. อายุงาน		
4.1 ต่ำกว่า 3 ปี	52	47.3
4.2 3-6 ปี	29	26.4
4.3 7-10 ปี	8	7.3
4.4 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	21	19
รวม	110	100

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 และเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และตำแหน่งครูอัตราจ้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

จำแนกตามอายุงาน พบว่า อายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 อายุงาน 3-6 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 อายุงาน 7-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และอายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาวิชาชีพ	n=110		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล ลำดับ
1.	ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ	4.77	0.29	มากที่สุด 1
2.	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.43	0.41	มาก 5
3.	ด้านนโยบายขององค์กร	4.60	0.44	มากที่สุด 2
4.	ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน	4.58	0.41	มากที่สุด 3
5.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.49	มาก 4
6.	ด้านลักษณะงาน	4.42	0.48	มาก 6
รวม		4.55	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.29) ด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{X}=4.60$,

S.D.=0.44) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (\bar{X} =4.58, S.D.=0.41) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} =4.50, S.D.=0.49) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (\bar{X} =4.43, S.D.=0.41) และด้านลักษณะงาน (\bar{X} =4.42, S.D.=0.48)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ผลโดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ	n=110		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล ลำดับ
1.	ครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละ	4.82	0.39	มากที่สุด 4
2.	ครูเป็นอาชีพที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้	4.85	0.38	มากที่สุด 2
3.	ครูเป็นอาชีพที่ช่วยแนะแนวทางที่ดีแก่นักเรียนได้	4.84	0.37	มากที่สุด 3
4.	ครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อชุมชนและสังคม	4.71	0.48	มากที่สุด 7
5.	ครูเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเองอย่างสูง	4.86	0.37	มากที่สุด 1
6.	ครูเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบ	4.70	0.48	มากที่สุด 8
7.	ครูเป็นอาชีพที่ดี มีคุณค่า	4.75	0.48	มากที่สุด 6
8.	ครูเป็นอาชีพที่น่าภาคภูมิใจ	4.75	0.45	มากที่สุด 6
9.	อาชีพครูจำเป็นต้องมีมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม สูงกว่าอาชีพทั่วไป	4.70	0.52	มากที่สุด 8
10.	ครูเป็นอาชีพที่จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	4.76	0.45	มากที่สุด 5

จากตาราง 4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ผลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.77, S.D.=0.44) และมีรายชื่อที่มากที่สุด คือ ครูเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเองอย่างสูง (\bar{X} =4.86, S.D.=0.37)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลโดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นรายข้อ

ที่	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	n=110			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น และความตั้งใจในการทำงาน	4.55	0.54	มากที่สุด	3
2.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องาน	4.73	0.45	มากที่สุด	1
3.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.69	0.48	มากที่สุด	2
4.	ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้เกิดความก้าวหน้า และความมั่นคงในอนาคต	4.69	0.48	มากที่สุด	2
5.	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานล่วงหน้า และปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ	4.45	0.61	มาก	4
6.	ข้าพเจ้ากล้าได้ กล้าเสีย มุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว	4.25	0.64	มาก	7
7.	ข้าพเจ้าใช้ปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้น	4.30	0.61	มาก	6
8.	ข้าพเจ้าต้องทำงานให้สำเร็จอย่างดีที่สุดทุกครั้ง	4.43	0.57	มาก	5
9.	หากยังทำงานไม่สำเร็จข้าพเจ้าจะไม่หยุดพัก และทำงานจนสำเร็จ	4.08	0.69	มาก	9
10.	ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากบุคคลรอบข้างหรือครอบครัว	4.17	0.62	มาก	8
รวม		4.43	0.57	มาก	

จากตาราง 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.57) และมีรายข้อที่มากที่สุด คือ ข้อ ๑๖ มีความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.45)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านนโยบายขององค์กร ผลโดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านนโยบายขององค์กร เป็นรายข้อ

ที่	ด้านนโยบายขององค์กร	n=110			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย และนโยบาย การดำเนินงานที่ชัดเจน	4.68	0.49	มากที่สุด	2
2.	สถานศึกษามีนโยบายการดำเนินงานสอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา	4.69	0.48	มากที่สุด	1
3.	นโยบายของสถานศึกษาเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.64	0.55	มากที่สุด	4
4.	ครูและบุคลากรให้การยอมรับนโยบายของสถานศึกษา	4.59	0.53	มากที่สุด	5
5.	สถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	4.64	0.52	มากที่สุด	3
6.	สถานศึกษามีการกำหนดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน	4.52	0.59	มากที่สุด	8
7.	สถานศึกษามีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	4.55	0.57	มากที่สุด	7
8.	สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาครูให้สามารถ ทำงานได้เต็มศักยภาพ	4.59	0.53	มากที่สุด	6
9.	ครูและบุคลากรสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา ในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อการบริหารจัดการที่ดี	4.55	0.55	มากที่สุด	7
10.	สถานศึกษาคำนึงถึง การบริหารจัดการให้บุคลากร ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.52	0.55	มากที่สุด	8
รวม		4.60	0.54	มากที่สุด	

จากตาราง 6 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านนโยบายขององค์กร

ผลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.54) และมีรายข้อที่มากที่สุด คือ สถานศึกษามีนโยบายการดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.48)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ผลโดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน เป็นรายข้อ

ที่	ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน	n=110			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง	4.64	0.54	มากที่สุด	4
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ศักยภาพของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.65	0.50	มากที่สุด	3
3.	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสร้างผลงาน ทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม	4.65	0.50	มากที่สุด	3
4.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ	4.64	0.50	มากที่สุด	4
5.	ครูมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิด การพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.45	0.62	มาก	5
6.	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับ สมรรถภาพทางวิชาชีพครู	4.67	0.49	มากที่สุด	2
7.	สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ทางวิชาชีพครู	4.78	0.41	มากที่สุด	1
8.	สถานศึกษามีสวัสดิการ และมีการให้รางวัล เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจสำหรับครูอย่างเหมาะสม	4.45	0.60	มาก	5
9.	สถานศึกษามีการพิจารณาความดี ความชอบเป็นไปตามระเบียบ และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม	4.41	0.61	มาก	7
10.	ครูมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่ได้รับ เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.43	0.63	มาก	6
ภาพรวม		4.58	0.54	มากที่สุด	

จากตาราง 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ผลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.54) และมีรายชื่อที่มากที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.41)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลโดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n=110			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.59	0.55	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	4.53	0.57	มากที่สุด	2
3.	บุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี	4.49	0.60	มาก	5
4.	บุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงาน ที่สอดคล้องกัน ไปในทิศทางเดียวกัน	4.49	0.57	มาก	5
5.	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเอง	4.50	0.57	มาก	4
6.	บุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ร่วมกับเพื่อนครู ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.48	0.62	มาก	6
7.	บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูล เอาใจใส่ และ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	4.48	0.59	มาก	6
8.	บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันด้วยความสมัครสมาน สามัคคีกัน	4.49	0.60	มาก	5
9.	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรึกษาปัญหา เพื่อขอคำชี้แนะจากผู้บริหารได้ทุกเรื่อง	4.51	0.62	มากที่สุด	3
10.	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.45	0.67	มาก	7
ภาพรวม		4.50	0.60	มาก	

จากตาราง 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.60) และมีรายชื่อที่มากที่สุด คือ สถานศึกษามีวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.55)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านลักษณะงาน ผลโดยรวม และรายชื่อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านลักษณะงาน เป็นรายชื่อ

ที่	ด้านลักษณะงาน	n=110			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามการทำงานของครู อย่างเหมาะสม	4.59	0.51	มากที่สุด	1
2.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ	4.56	0.52	มากที่สุด	2
3.	งานที่ครูได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน	4.52	0.54	มากที่สุด	3
4.	สถานศึกษาจัดให้ครูได้สลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงาน ด้านต่าง ๆ	4.36	0.66	มาก	6
5.	ครูได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบงานใหม่ ๆ เสมอ	4.35	0.69	มาก	7
6.	ครูได้รับภาระงานที่ทำทลายต่อความสามารถ	4.38	0.59	มาก	5
7.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับศักยภาพของครู	4.31	0.66	มาก	9
8.	ครูได้รับมอบหมายการสอนตรงตามสาขาที่ถนัด	4.41	0.64	มาก	4
9.	ครูมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.38	0.61	มาก	5
10.	ครูมีอิสระในการทำงาน และมีอำนาจตัดสินใจ ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม	4.33	0.62	มาก	8
ภาพรวม		4.42	0.60	มาก	

จากตาราง 9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านลักษณะงาน ผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.60) และมีรายชื่อที่มากที่สุด คือ ผู้บริหาร มีการนิเทศ ติดตามการทำงานของครูอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.51)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่การพัฒนาวิชาชีพของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ด้านลักษณะงานในภาพรวมและรายข้อ

ที่	การพัฒนาวิชาชีพ	n=110			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	4.28	0.45	มาก	3
2.	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.36	0.48	มาก	2
3.	มาตรฐานการปฏิบัติตน	4.68	0.39	มากที่สุด	1
ภาพรวม		4.44	0.44	มาก	

จากตาราง 10 การพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มาตรฐาน การปฏิบัติตน ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.39) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.48) และ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.45)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนในภาพรวม และรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

ที่	การพัฒนาวิชาชีพ	n=110			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ					
1.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรู้ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน	4.35	0.58	มาก	19
2.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และสามารถนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนได้	4.27	0.65	มาก	25
3.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนรายบุคคล (IIP) ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.35	0.60	มาก	17
4.	ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สื่อและอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย	4.25	0.67	มาก	28
5.	ท่านมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ	3.74	0.71	มาก	30
6.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน และจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.35	0.61	มาก	18
7.	ท่านมีการวัดและประเมินผลโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.44	0.60	มาก	14
8.	ท่านเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.63	0.50	มากที่สุด	10
9.	ท่านมีทักษะในการวิจัย และสามารถนำความรู้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้	4.20	0.65	มาก	29
10.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้	4.26	0.65	มาก	27
มาตรฐานการปฏิบัติงาน					
11.	ท่านพัฒนาทักษะวิชาชีพตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.53	0.57	มากที่สุด	12
12.	ท่านสามารถคิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสาร ข้อมูลในเวลาอันรวดเร็ว	4.33	0.65	มาก	22

ตาราง 11 ต่อ

ที่	การพัฒนาวิชาชีพ	n=110			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
13.	ท่านสามารถพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนอย่างสร้างสรรค์ตรงตามหลักสูตร	4.35	0.60	มาก	16
14.	ท่านสามารถจัดหาวัตกรรมการใหม่ ๆ มาใช้ได้ตรงกับสาระการเรียนรู้	4.26	0.62	มาก	26
15.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	4.28	0.58	มาก	24
16.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	4.34	0.58	มาก	21
17.	ท่านพัฒนาศักยภาพของนักเรียนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง	4.42	0.56	มาก	15
18.	ท่านสามารถกระตุ้น ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.33	0.62	มาก	23
19.	ท่านสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.59	มาก	20
20.	ท่านสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)	4.45	0.55	มาก	13
มาตรฐานการปฏิบัติตน					
21.	ท่านมีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู	4.75	0.45	มากที่สุด	2
22.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู	4.77	0.44	มากที่สุด	1
23.	ท่านรักษาภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดีเสมอ	4.66	0.49	มากที่สุด	6
24.	ท่านมีความมุ่งมั่น ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.70	0.48	มากที่สุด	5
25.	ท่านร่วมมือกับผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน	4.70	0.50	มากที่สุด	4
26.	ท่านปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร	4.63	0.52	มากที่สุด	9
27.	ท่านตรงกับให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.75	0.44	มากที่สุด	3
28.	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะขัดแย้งความคิดเห็นของตนก็ตาม	4.65	0.50	มากที่สุด	7
29.	ท่านอุทิศเวลา ให้กับงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.60	0.56	มากที่สุด	11
30.	ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.64	0.50	มากที่สุด	8
รวม		4.44	0.57	มาก	

จากตาราง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.57)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านลักษณะงาน ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
Y	1.000						
X ₁	0.429**	1.000					
X ₂	0.708**	0.259**	1.000				
X ₃	0.725**	0.255**	0.710**	1.000			
X ₄	0.731**	0.262**	0.673**	0.741**	1.000		
X ₅	0.671**	0.243**	0.644**	0.784**	0.801**	1.000	
X ₆	0.642**	0.331**	0.643**	0.647**	0.697**	0.789**	1.000

หมายเหตุ: ** p<.01

จากตาราง 12 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ (X) กับการพัฒนาวิชาชีพครู (Y) ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ (X₁) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₂)

ด้านนโยบายขององค์กร (X_3) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_5) และด้านลักษณะงาน (X_6) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยพบว่า มีคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ 1) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4) กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.801 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_5) กับด้านลักษณะงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 3) ด้านนโยบายขององค์กร (X_3) กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.784 และ 4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) กับด้านนโยบายขององค์กร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.710 ตามลำดับ ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด จำนวน 3 คู่ เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4) กับการพัฒนาวิชาชีพครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.731 ด้านนโยบายขององค์กร (X_3) กับการพัฒนาวิชาชีพครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.725 และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) กับการพัฒนาวิชาชีพครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.708 ตามลำดับ โดยด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_1) กับการพัฒนาวิชาชีพครู (Y) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.429

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแยกเป็นรายด้าน

ปัจจัย	R	R ²	Adj R ²	SE	F
X ₄	0.73	0.54	0.53	0.27	124.29**
X ₄ , X ₂	0.79	0.62	0.61	0.24	78.17**
X ₄ , X ₂ , X ₁	0.81	0.67	0.66	0.23	70.22**
X ₄ , X ₂ , X ₁ , X ₃	0.83	0.69	0.68	0.22	58.19**

หมายเหตุ: **p<.01

จากตาราง 13 แสดงว่า การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากทั้งหมด 6 ด้าน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่ทดสอบแล้ว พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X₄) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₂) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ (X₁) และด้านนโยบายขององค์กร (X₃) โดยเมื่อนำตัวแปรมาคำนวณหาค่าปัจจัยที่ละตัวตามหลักของการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยเพิ่มตัวแปรเข้าสู่การคำนวณทีละตัวแปร พบผลดังนี้

ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X₄) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.54 หมายถึง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 54

ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X₄) และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₂) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.62 หมายถึง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ได้ร้อยละ 62

ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) และด้าน
ทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_1) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์
เท่ากับ 0.67 หมายถึง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ
ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ รวมกันส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 67

ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ด้านทัศนคติ
ต่อวิชาชีพ (X_1) และด้านนโยบายขององค์กร (X_3) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจ
การพยากรณ์เท่ากับ 0.69 หมายถึง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และด้านนโยบายขององค์กร รวมกันส่งผลต่อการพัฒนา
วิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ได้ร้อยละ 69

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ถ้านำตัวแปรทั้ง
4 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ด้านทัศนคติ
ต่อวิชาชีพ (X_1) และด้านนโยบายขององค์กร (X_3) เข้าสู่อการคำนวณ จะได้ค่าสัมประสิทธิ์
การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.69 ซึ่งเป็นค่าอำนาจพยากรณ์ที่สูงที่สุด

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
และศึกษาน้ำหนักของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย
อภิปรายผลการวิจัย และขอเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย
ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพกับ
การพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ
ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า มีคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน
มากที่สุด คือ 1) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4) กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
(X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.801 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_5)
กับด้านลักษณะงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 3) ด้านนโยบายของ
องค์การ (X_3) กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ
0.784 และ 4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) กับด้านนโยบายขององค์การ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.710 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัย
ที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก

2. ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการพัฒนาวิชาชีพของครู อยู่ใน
ระดับสูง เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน

(X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.731 ด้านนโยบายขององค์กร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.725 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.708 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.671 ด้านลักษณะงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.642 และด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.429 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ผลการวิเคราะห์เนื้อหาหนักของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยสมการพหุคูณ เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 4 ด้าน เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และด้านนโยบายขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.83 หมายถึง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และด้านนโยบายขององค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยที่นำมาศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 โดยรวมกันส่งผลไม่น้อยกว่า 3 ปัจจัย และแม่ใช้ตัวแปร 2 ตัว ก็ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้มากกว่าร้อยละ 40

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน นโยบายขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และทัศนคติต่อวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน นโยบายขององค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ น่าจะเป็นเพราะว่าความก้าวหน้าและผลตอบแทน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทำให้ครูรู้สึกมีมั่นคงในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวความคิดของสมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546, หน้า 210-212) ที่กล่าวว่า การพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้พัฒนาด้านความรู้ความสามารถ และความชำนาญมากยิ่งขึ้นโดยการฝึกอบรม การให้ดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งนี้องค์การที่สนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหารตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์การได้ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี พนักงานจะตอบสนององค์การด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 204 อ้างอิงใน ปณิศา มีจินดา, 2553, หน้า 162) ที่กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกรด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลตอบแทนที่ได้รับจากความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิล ปาลเดชพงศ์ (2548, หน้า 94-97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

สำหรับนโยบายขององค์การนั้นส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งนโยบายที่ดี จะส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงาน มีการชี้แจงให้ครูทราบถึงเป้าหมาย และสิ่งที่ควรปฏิบัติซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม เป็นแนวทางที่ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ทำให้ครู

ปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรค สอดคล้องกับ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2555) ที่ศึกษาเรื่อง การวิจัย และพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนา ทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ

- 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการ เรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพ ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) พัฒนาระบบการบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ
- 4) จัดระบบ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (จิตติมา อัครธิตพิงศ์, 2556) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน องค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของ บุคลากร และสอดคล้องกับ (นิรันดร์ หนูนักดี, 2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง และความพอใจในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, et al., 1959, pp. 113-115 อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542, หน้า 413-414) ได้เสนอว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดไม่พอใจในงานที่ทำ มี 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหาร ขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและ ผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น จะเป็นแรงขับภายในที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ทำให้ครูเกิดการพัฒนางานวิชาชีพอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1965); McClelland, et al. (1953) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความจงรักภักดี (Bhuvanaiah and Raya, 2015; Helmreich, Sawin and Carsrud, 1986) ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Shahzadi, et al., 2014) และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็น

แรงขับเคลื่อนภายในตัวมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดี และตั้งใจปฏิบัติงาน (จิตรลดา ตรีสาคร และสุพรรณ อ่อนพุทธา, 2558) จนเกิดเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland (1961 อ้างอิงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุพรรณ อ่อนพุทธา และสุพรรณธนา พักขำ, 2561) โดยมุ่งศึกษาเฉพาะความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement: N-Ach) บุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงมีความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่สูงและท้าทายความสามารถของตนเอง เป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการงานให้ดีกว่าคนอื่น มีความทะเยอทะยานจะทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จที่ตนเองมุ่งหวังตั้งใจไว้มากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่จะได้จากการทำงานนั้นซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงมีคุณสมบัติ คือ 1) มีความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทายและสมเหตุสมผลโดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้สำเร็จ ควบคุมและรับผิดชอบผลงานของตนเอง กล้าทำงานที่มีความเสี่ยงเพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง รวมถึงกล้าทำงานที่มีแนวโน้มที่จะสำเร็จได้ยากหรือแทบจะเป็นไปไม่ได้สำหรับบุคคลอื่น 2) มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงจะชอบข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน ตรงไปตรงมาเพื่อตรวจสอบการทำงานของตนเอง ชอบที่จะได้เป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมเมื่อตนเองทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และ 3) ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินอาจไม่มีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง เพราะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากความสำเร็จนั้น ผลตอบแทนเป็นตัวเงินจึงไม่ใช่เป้าหมายสำคัญ

2. ผลการวิเคราะห์น้ำหนักของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่า มี 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูได้ดีที่สุด คือ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อวิชาชีพ และนโยบายขององค์การ 4 ปัจจัยนี้ร่วมกัน ส่งผลกระทบต่อพัฒนาวิชาชีพของครูเพราะความก้าวหน้าและผลตอบแทนในชีวิต ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาวิชาชีพครู เพราะความก้าวหน้าในงานและผลตอบแทนทำให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า มีหน้า มีตา เป็นที่ยอมรับในสังคม และเกิดความมั่นคงในการดำเนินชีวิตและครอบครัว เป็นไปตามแนวความคิดของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 204 อ้างอิงใน ปณิศา มีจินดา, 2553, หน้า 162) ที่กล่าวว่า คนเรามีความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ต้องการความประสบ

ความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555ช, หน้า 15-16) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบงานหรือระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 157-159) ที่กล่าวว่า บางครั้งพนักงานมีความคาดหวังผลในระยะสั้น เมื่อได้รับการเสริมแรงแล้วก็จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นอีก ผู้บริหารอาจให้การเสริมแรงได้หลายอย่าง เช่น การให้รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การให้ผลประโยชน์ในหลายรูปแบบ และการให้มีส่วนในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้คือรางวัลที่ทำให้พนักงานมีผลการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุกวุมา (Ukwoma, 1985) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูใน โรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้ยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน นอกจากนี้การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และยังสอดคล้องกับ เสนาะดีเยาว์ (2551, หน้า 210) ได้กล่าวว่า การจูงใจใด ๆ ก็ตาม ผลสุดท้ายจะอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับ คนจะไม่ทำงานหากไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน คนจะทำงานน้อยหากได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่ำ และคนจะขยันทุ่มเทให้กับงานหากระบบค่าตอบแทนดี ค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทนจากการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงว่าผลปฏิบัติงานหรือผลจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความค่า ผู้ปฏิบัติงานจึงได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนที่ทำงานนั้น รางวัลตอบแทน มี 2 อย่าง 1) รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากคนอื่นโดยทั่วไป ก็คือ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ตัวอย่างรางวัลตอบแทนที่ได้จากการทำงานก็ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้หยุดงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษเครื่องใช้สำนักงาน ค่าชมเชยประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ส่วนใหญ่ผลรางวัลภายนอกเกิดจากคนอื่น 2) รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Reward) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นรางวัลจากธรรมชาติ (Natural Reward) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตัวเอง ซึ่งเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการทำหน้าที่ของมนุษย์ หากไม่ทำหน้าที่มนุษย์ก็มีชีวิตอยู่ไม่ได้ เมื่อคนทำงานเสร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตัวเอง รางวัลตอบแทนได้จากการกระทำโดยตรงของบุคคล เช่น ตัวเองมีความสามารถสูงขึ้น ตัวเองพัฒนามากขึ้น มีความรู้มากขึ้น ควบคุมตัวเองได้ ภาคภูมิใจกับการทำงาน หรือทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูที่มีความพากเพียร

ที่ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวงโดยไม่ท้อแท้ มีความทะเยอทะยานสูง มีความรับผิดชอบในการทำงาน อุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถเท่าที่จะทำได้เป็นอย่างดีที่สุดเพื่อให้ความสำเร็จนั้นบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ สูดาร์ตัน ซีรธรรมธาดา (2557) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จสูงย่อมมีความต้องการแข่งขันกับ มาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และไม่ปรารถนาให้ตนเองประสบกับความล้มเหลว โดยบุคคลเหล่านี้จะชอบการทำงานที่มีความยากปานกลาง เพื่อที่ตนเองจะลงมือทำได้สำเร็จ หรืองานนั้นมีความเสี่ยงปานกลางแต่ยังคงมุ่งมั่นทำงานด้วยความมานะ บากบั่น อดทน ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้านปริมาณของงานอย่างมี นัยสำคัญ เนื่องจากความต้องการในการทำงานที่ท้าทายและการได้รับการยกย่องยอมให้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สูดาร์ตัน ซีรธรรมธาดา (2557, หน้า 56-57) ที่กล่าวว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงานซึ่งขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน สุดท้ายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยทำให้พนักงานได้สามารถทำงานได้เสร็จตามระยะเวลา ส่งงานได้ตามระยะเวลา ที่กำหนดไว้ สำหรับทัศนคติต่อวิชาชีพทั้งนี้เนื่องมาจากทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครูเป็น คุณลักษณะด้านจิตใจ ความภาคภูมิใจ ความศรัทธาการเห็นคุณค่าและความสำคัญในวิชาชีพครู และผู้ที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูควรต้องผ่านการกล่อมเกลาทั้งด้านวิชาการและด้านวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและความสุข ในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถะการทำงานของคุณครู ซึ่งสอดคล้องกับ Gibson and Hunt (2000, p. 102) ให้ความหมายว่า ทัศนคติคือตัวตัดสินพฤติกรรม ซึ่งความรู้สึกทางบวกหรือ ทางลบเป็นสภาวะจิตในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคล วัตถุหรือสถานการณ์ใด ๆ และ สอดคล้องงานวิจัยของ Hihhet (1989, p. 115) ที่พบว่า การมีความมั่นใจสูง การมีความรู้ดี การ มีประสบการณ์และทักษะความชำนาญ การมีทัศนคติที่ดี และการมีความยินดีในอาชีพครู เป็น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นในการสอนของคุณครูในสหรัฐอเมริกา และสอดคล้องงานวิจัย ของ เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2554, หน้า 84) ที่พบว่า ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู เป็นตัวแปร ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนมากที่สุด และครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง และนโยบายขององค์การ เนื่องจากสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูเกิด การยอมรับ สามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน

และกำหนดแนวทางการทำงาน สามารถทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรค พร้อมทั้งมีนโยบายการพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังรวมถึงบุคลากรที่เพียงพอ ชั่วโมงในการสอน และภาระงานที่ครูได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติฉบับที่ ๒๕๕๑ (๒๕๕๑, หน้า ๘๑) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจซึ่งเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ท้าทาย เฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ โดยจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงให้บุคคลในองค์กรรู้ถึงสิ่งที่คาดหวังทราบ ว่าท่านคาดหวังหรือคาดหวังอะไรในตัวเขา และเขาควรจะทำอะไรและทำอย่างไร (สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย, ๒๕๔๖, หน้า ๒๑๐-๒๑๒) สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๓, หน้า ๑๑) ได้กล่าวถึง ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ สอดคล้องกับข้อสรุปของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๕ก, หน้า ๒๕) ได้สรุปข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประเทศที่มีผลการประเมินจากโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติสูงสุดในลำดับแรก พบว่า การกำหนดนโยบายและนำสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม สามารถนำมาซึ่งความสำเร็จได้ แม้จะอยู่ในบริบทหรือวัฒนธรรมที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสูงสุด ดังนั้นผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อนครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู ให้โอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถ

มากขึ้น เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความมั่นคง รวมถึงครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในการทำงาน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของครู มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาที่กำหนดไว้

3. ผู้บริหารควรจะมีมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ท้าทาย พร้อมทั้งให้อิสระ และอำนาจในการตัดสินใจ โดยมีการควบคุมที่พอเหมาะ เพื่อให้การทำงานมีความหลากหลาย โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและผลตอบแทนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้ตัวแปร คือ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน นโยบายขององค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมทั้งสภาพจริงของการทำงานในหน้าที่ครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งมีรายละเอียดของงานต่างไปจากครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป

3. ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาพิเศษขั้นพื้นฐานสำหรับประเภทความพิการ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560–2564).** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข, สุรพร อ่อนพุทธา และสุพรรณธนา พักขำ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา**, 7(1), 25–34.
- ชนิษฐา เทวินทรภักดี. (2540). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพ: สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของคนพิการ.** กรุงเทพฯ: กรมประชาสัมพันธ์.
- ขวัญชัย บัณฑิต. (2555). **การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จิตติมา อัครธิตินพงศ์. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตรลดา ตรีสาคร และสุรพร อ่อนพุทธา. (19 ธันวาคม 2558). ผลกระทบของแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. ใน **การประชุมสัมมนาวิชาการด้านบริหารธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออก ครั้งที่ 4** (หน้า 310–327). ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลิลา ปาลเดชพงศ์. (2548). **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐลีภา บุรณกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ทัศนวลี ผึ้งสีใส. (2553). **ทัศนคติของประชาชนที่อาศัยอยู่รอบบึงบอระเพ็ดต่อการประกาศขึ้นทะเบียนเป็นพื้นที่ชุ่มน้ำที่มีความสำคัญระหว่างประเทศ**. การค้นคว้าอิสระ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **บริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- นิตยา กัณณิกากรณ์. (2553). **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นิตยา สิทธิเสื่อ. (2553). **ผลของการเสริมสร้างพลังแห่งตนตามทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาธน์ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบ้านทับช้าง จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- นිරนุช หนูนักดี. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเฟล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ อินตะวงศ์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- ปณิศา มีจินดา. (2553). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ปราณี จันทรราชชัย. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยพร ผ่องแผ้ว. (2544). **สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ การใช้สื่อการเรียนการสอนเด็กพิเศษเรียนรวมในโรงเรียนนอกรอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เปลื้อง ณ นคร. (2554). **พจนานุกรมแปล ไทย-ไทย**. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2563, จาก <https://dictionary.sanook.com/search/%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B9>.
- ผดุง อารยะวิญญู และดารณี ศักดิ์ศิริผล. (2544). **การศึกษาความต้องการกำลังคนในการพัฒนาการศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. (5 กุมภาพันธ์ 2551). **ราชกิจจานุเบกษา**. 125(28ก). หน้า 2.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. (14 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. 116(74ก). หน้า 2.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (24 พฤษภาคม 2546). **ราชกิจจานุเบกษา**. 120(52ก). หน้า 2.
- พิชิต ฤทธิ์จรัญญ. (2555). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภัทรวิจิตร มณีประเสริฐ. (2554). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาสาขาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนต์รี.
- รังสรรค์ แสงสุข. (2550). **รามคำแหง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2557). **ความหมายครู**. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2563,
จาก <http://royin.go.th/?knowledges=ครู-21-กุมภาพันธุ์-2553>
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ:
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วรรณะ บรรจง. (2551). **ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้
ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของ
นักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา**. ปรินญานิพนธ์ วท.ด., มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรรณิ เจตจำนงนุช, ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, ชนิศา ตันติเฉลิม และดุสิตา ทินมาลา. (2560).
มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ. **วิธีวิทยาการวิจัย**, 30(2), 161-186.
- วิัญญา วิศาลาภรณ์. (2543). **การวิจัยทางการศึกษา: หลักการและแนวทางปฏิบัติ**.
กรุงเทพฯ: ต้นอ่อนแถมมี.
- วาริ ธีระจิตร. (2545). **การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2539). **การยกสถานภาพของครูในกระแสโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ:
ฝ่ายกิจการนิสิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิชัย จำรงค์. (2525). **พฤติกรรมศาสตร์: ทฤษฎีเบื้องต้นและทฤษฎีประยุกต์**. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรัณยู ศิริเจริญธรรม. (2556). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ศรียา นิยมธรรม. (2546). **การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: โครงการสารานุกรมศึกษาศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). **การศึกษาไทยและครูชั้นวิชาชีพในสังคมไทย**. สืบค้นเมื่อ
27 สิงหาคม 2563, จาก <http://jakreenoi.blogspot.com/2013/09/blog-post.html>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมพร หวานเสวีจ. (2547). **การพัฒนารูปแบบการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็ก
ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาโดยบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของ**

ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: ศูนย์การศึกษาพิเศษ
เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น.

สมยศ นาวิกาน. (2549). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
บรรณกิจ 1991.

สมหมาย ปวะบุตร. (2558). **ความเป็นครูวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2542). **ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูป
วิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.

สมัคร ชินบุตร. (2545). ทางเลือกในการพัฒนาตนเองของครู. **วิทยากร**, 10(2), 19–22.

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย. (2546). **พฤติกรรมในองค์กร**.
กรุงเทพฯ: เอรಾವัด.

สารวิน วรรณรัตน์. (2552). **คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547ก). **บันทึกผู้นำสานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ:
โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547ข). **ปฏิรูปครูสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ
25 สิงหาคม 2563, จาก <http://education.dusit.ac.th/QA/articles/doc02.pdf>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). **รวมกฎหมายสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำหรับผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักคณะกรรมการ
การส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครู
ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลก ขึ้นมาสู่ความ
เป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555ก). **นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณา
การศึกษาระดับนานาชาติ**. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนา
วิชาการระหว่างประเทศ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555ข). **รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบ
การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก:
จังหวัดนครศรีธรรมราช**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2551). **คู่มือการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการสำหรับ
โรงเรียนเฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรม
แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และ
ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
กรุงเทพฯ.
- สุธิ พนาวรร และจักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย. (2553). **ผ่ากั้นอัจฉริยะ**. กรุงเทพฯ: ยูบีซีแอสบุ๊คส์.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2551). **หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- เอมอร ดวงจันทร์โชติ. (2555). **การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.
ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เอื้อมพร บัวสรวง. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการใน
สำนักงานอัยการ เขต 5**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- 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.

- Gibson, R. and Hunt, S. (2000). **A Study of teacher evolution as its affects the attitude and performance of teachers**. Michigan: The Central Michigan University Press.
- 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.
- Hihhet, G. (1989). **The art of teaching**. London: Methuen.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**, 30(3), 607–610.
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. **Teacher and Teacher Education**, 19(1), 149–170.
- Lucilio, L. M. (2004). **Turning theory into practice: a comparison of professional development for secondary educators between teachers and administrators in the Toledo, Ohio, Catholic diocese**. Dissertation Ph.D., University of Toledo, Toledo.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. **American Psychologist**, 20(5), 321–333.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. and Lowell, E. L. (1953). **The achievement motive**. New York: Appleton–Century–Crofts.
- Newcomb, T. M., Turnew, R. H. and Converse, P. E. (1965). **Social Psychology**. New York: Rinehard and Winston.
- Quicke. (2000). A new professionalism for a collaborative culture of organizational learning in contemporary society. **Educational management and administration**, 28(3), 299–315.
- Scott, R. D. (1986). **A study of motivation factors of elementary school teachers in a metropolitan public school system**. Thesis Ph.D, Vanderbilt University, Ann Arbor.

- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S. and Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. **European Journal of Business and Management**, 6, 159–166.
- Strauss, G. and Sayles, L. R. (1960). **Personnel: The human problems of management**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Ukwuoma, J. O. (1985). **The factors which motivate California credentialed lay teachers to teach in Los Angeles Archdiocesan high schools**. Dissertations Ed.D., Pepperdine University, Los Angeles.
- Wagner, B. D. (2006). **Motivation and professional growth in early childhood teachers**. Thesis Ph.D., University of Rochester, Rochester.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์
อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.สมพร หวานเสรีจ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
3. นายวุฒิชัย ใจนะภา
ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 30 ข้อ

3. คำตอบที่ได้รับผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง วางแผน เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูให้มีความเป็นมืออาชีพ จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ว่าที่ ร.ต.สิทธิกร สุทธิประภา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

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

() ต่ำกว่า 3 ปี

() 3-6 ปี

() 7-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู 2) ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ด้านนโยบายขององค์กร 4) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 6) ด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ ตามสภาพความเป็นจริง โดยมีระดับการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับจริงมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับจริงมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับจริงปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับจริงน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับจริงน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู						
1.	ครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละ					
2.	ครูเป็นอาชีพที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้					
3.	ครูเป็นอาชีพที่ช่วยแนะแนวทางที่ดีแก่นักเรียนได้					
4.	ครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อชุมชนและสังคม					
5.	ครูเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเองอย่างสูง					
6.	ครูเป็นอาชีพที่ไม่มีความรับผิดชอบ					
7.	ครูเป็นอาชีพที่ไม่ดี ไม่มีคุณค่า					
8.	ครูเป็นอาชีพที่ไม่น่าภาคภูมิใจ					
9.	อาชีพครูไม่จำเป็นต้องมีมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม สูงกว่าอาชีพทั่วไป					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	ครูเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
ด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์						
11.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น และความตั้งใจในการทำงาน					
12.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบตนเอง					
13.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
14.	ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้เกิดความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ					
15.	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานล่วงหน้า และปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ					
16.	ข้าพเจ้ากล้าได้ กล้าเสีย มุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว					
17.	ข้าพเจ้าใช้ปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้น					
18.	ข้าพเจ้าต้องทำงานให้สำเร็จอย่างดีที่สุดทุกครั้ง					
19.	หากยังทำงานไม่สำเร็จข้าพเจ้าจะไม่หยุดพัก และทำงานจนสำเร็จ					
20.	ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากบุคคลรอบข้างหรือครอบครัว					
ด้านนโยบายขององค์กร						
21.	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน					
22.	สถานศึกษามีนโยบายการดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	นโยบายของสถานศึกษาเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
24.	ครูและบุคลากรให้การยอมรับนโยบายของสถานศึกษา					
25.	สถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
26.	สถานศึกษามีการกำหนดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน					
27.	สถานศึกษามีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
28.	สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ					
29.	ครูและบุคลากรสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อการบริหารจัดการที่ดี					
30.	สถานศึกษาคำนึงถึงการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน						
31.	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง					
32.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
33.	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม					
34.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35.	ครูมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
36.	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครู มีการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับ สมรรถภาพ ทางวิชาชีพครู					
37.	สถานศึกษาจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ทางวิชาชีพครู					
38.	สถานศึกษามีสวัสดิการ และมีการให้รางวัล เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจสำหรับครู อย่างเหมาะสม					
39.	สถานศึกษามีการพิจารณาความดี ความชอบ เป็นไปตามระเบียบ และกฎเกณฑ์อย่าง เหมาะสม					
40.	ครูมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอค่าครองชีพ ในปัจจุบัน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
41.	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วม					
42.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี					
43.	บุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นทีมที่ดี					
44.	บุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมาย ในการทำงานที่สอดคล้องกัน ไปในทิศทาง เดียวกัน					
45.	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ตนเอง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
46.	บุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในการทำงานร่วมกับเพื่อนครู ผู้บริหารและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
47.	บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูล เอาใจใส่ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน					
48.	บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกัน ด้วยความสมัครสมานสามัคคีกัน					
49.	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรึกษาปัญหา เพื่อขอคำชี้แนะจากผู้บริหารได้ทุกเรื่อง					
50.	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านลักษณะงาน						
51.	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามการทำงานของคุณ อย่างเหมาะสม					
52.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ					
53.	งานที่ครูได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน					
54.	สถานศึกษาจัดให้ครูได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงาน ด้านต่าง ๆ					
55.	ครูได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบงาน ใหม่ ๆ เสมอ					
56.	ครูได้รับภาระงานที่ทำหยาต่อความสามารถ					
57.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับศักยภาพของครู					
58.	ครูได้รับมอบหมายการสอนตรงตาม สาขาที่ถนัด					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
59.	ครูมีโอกาสดำเนินความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน					
60.	ครูมีอิสระในการทำงาน และมีอำนาจตัดสินใจ ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และ
ประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่าน ตามความเป็นจริง
โดยมีระดับการพิจารณา ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ						
61.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรู้ และความเชี่ยวชาญ ในการทำงาน					
62.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา หลักสูตร และสามารถนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ ในการจัดการเรียนการสอนได้					
63.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนรายบุคคล (IIP) ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
64.	ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย					
65.	ท่านมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ					
66.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน และจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
67.	ท่านมีการวัดและประเมินผลโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
68.	ท่านเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
69.	ท่านมีทักษะในการวิจัย และสามารถนำความรู้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้					
70.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการสร้างและพัฒนา เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้					
มาตรฐานการปฏิบัติงาน						
71.	ท่านพัฒนาทักษะวิชาชีพตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
72.	ท่านสามารถคิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลในเวลาอันรวดเร็ว					
73.	ท่านสามารถพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนอย่างสร้างสรรค์ตรงตามหลักสูตร					
74.	ท่านสามารถจัดหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ได้ตรงกับสาระการเรียนรู้					
75.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ					
76.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
77.	ท่านพัฒนาศักยภาพของนักเรียนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง					
78.	ท่านสามารถกระตุ้น ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
79.	ท่านสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					
80.	ท่านสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)					
มาตรฐานการปฏิบัติตน						
81.	ท่านมีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู					
82.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู					
83.	ท่านรักษาภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดีเสมอ					
84.	ท่านมีความมุ่งมั่น ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
85.	ท่านร่วมมือกับผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน					
86.	ท่านปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร					
87.	ท่านตรงกับให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
88.	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะขัดแย้งความคิดเห็นของตนก็ตาม					
89.	ท่านอุทิศเวลา ให้กับงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
90.	ท่านปฏิบัติตนตามกฎหมาย และกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด					

ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		5	4	3			
ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู							
1.	ครูเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
2.	ครูเป็นอาชีพที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
3.	ครูเป็นอาชีพที่ช่วยแนะแนวทางที่ดีแก่นักเรียนได้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
4.	ครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
5.	ครูเป็นอาชีพที่ต้องมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเองอย่างสูง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
6.	ครูเป็นอาชีพที่ไม่มีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
7.	ครูเป็นอาชีพที่ไม่ดี ไม่มีคุณค่า	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
8.	ครูเป็นอาชีพที่ไม่น่าภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
9.	อาชีพครูไม่จำเป็นต้องมีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม สูงกว่าอาชีพทั่วไป	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
10.	ครูเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		5	4	3			
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
11.	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น และความ ตั้งใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
12.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบตนเอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
13.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
14.	ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ให้เกิดความก้าวหน้า และความมั่นคง ในอนาคต	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
15.	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานล่วงหน้า และปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
16.	ข้าพเจ้ากล้าได้ กล้าเสีย มุ่งความสำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
17.	ข้าพเจ้าใช้ปฏิภาณ ไหวพริบ แก้ปัญหา ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีปัญหาเฉพาะหน้า เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
18.	ข้าพเจ้าต้องทำงานให้สำเร็จอย่างดีที่สุด ทุกครั้ง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
19.	หากยังทำงานไม่สำเร็จ ข้าพเจ้า จะไม่หยุดพัก และทำงานจนสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
20.	ข้าพเจ้าต้องการการยอมรับจากบุคคล รอบข้าง หรือครอบครัว	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
ด้านนโยบายขององค์การ							
21.	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		5	4	3			
22.	สถานศึกษามีนโยบายการดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
23.	นโยบายของสถานศึกษาเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
24.	ครูและบุคลากรให้การยอมรับนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
25.	สถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
26.	สถานศึกษามีการกำหนดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
27.	สถานศึกษามีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
28.	สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
29.	ครูและบุคลากรสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อการบริหารจัดการที่ดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
30.	สถานศึกษาคำนึงถึงการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน							
31.	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		5	4	3			
32.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ศักยภาพ ของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
33.	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการอย่าง เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
34.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
35.	ครูมีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติ หน้าที่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
36.	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครู มีการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับ สมรรถภาพทางวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
37.	สถานศึกษาจัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
38.	สถานศึกษามีสวัสดิการ และมีการให้ รางวัล เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ สำหรับครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
39.	สถานศึกษามีการพิจารณาความดี ความชอบเป็นไปตามระเบียบ และกฎเกณฑ์อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
40.	ครูมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอ ค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		5	4	3			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
41.	สถานศึกษามีวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
43.	บุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
44.	บุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
45.	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
46.	บุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกับเพื่อนครูผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
47.	บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูล เอาใจใส่ และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
48.	บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันด้วยความสมัครสมานสามัคคีกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
49.	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรึกษาปัญหาเพื่อขอคำแนะนำจากผู้บริหารได้ทุกอย่าง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
50	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		5	4	3			
ด้านลักษณะงาน							
51.	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตามการทำงาน ของครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
52.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
53.	งานที่ครูได้รับมอบหมาย ในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
54.	สถานศึกษาจัดให้ครูได้สลับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน เพื่อสร้างเสริม ประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
55.	ครูได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบ งาน ใหม่ ๆ เสมอ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
56.	ครูได้รับภาระงานที่ท้าทายต่อ ความสามารถ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
57.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับศักยภาพ ของครู	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
58.	ครูได้รับมอบหมายการสอนตรงตาม สาขาที่ถนัด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
59.	ครูมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
60.	ครูมีอิสระในการทำงาน และมีอำนาจ ตัดสินใจในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		5	4	3			
มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ							
61.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรู้ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
62.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และสามารถนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนได้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
63.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนรายบุคคล (IIP) ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
64.	ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
65.	ท่านมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
66.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน และจัดบรรยากาศชั้นเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
67.	ท่านมีการวัดและประเมินผล โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
68.	ท่านเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจ ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		5	4	3			
69.	ท่านมีทักษะในการวิจัย และสามารถนำ ความรู้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียนได้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
70.	ท่านมีความรู้ ความสามารถ ในการสร้าง และพัฒนา เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
มาตรฐานการปฏิบัติงาน							
71.	ท่านพัฒนาทักษะวิชาชีพตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
72.	ท่านสามารถคิด วิเคราะห์จาก การรับทราบข่าวสารข้อมูลในเวลา อันรวดเร็ว	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
73.	ท่านสามารถพัฒนาแผนการจัดการ เรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสอน อย่างสร้างสรรค์ตรงตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
74.	ท่านสามารถจัดหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ได้ตรงกับสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
75.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
76.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
77.	ท่านพัฒนาศักยภาพของนักเรียนตาม ความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่าง แท้จริง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		5	4	3			
78.	ท่านสามารถกระตุ้น ส่งเสริมให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ หรือสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
79.	ท่านสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
80.	ท่านสามารถพัฒนาผู้เรียนใหม่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามที่กำหนด ไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
มาตรฐานการปฏิบัติตน							
81.	ท่านมีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
82.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของ ความเป็นครู	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
83.	ท่านรักษาภาพลักษณ์ของความเป็นครู ที่ดีเสมอ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
84.	ท่านมีความมุ่งมั่น ประพฤติปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพ และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
85.	ท่านร่วมมือกับผู้ปกครอง และผู้มีสว เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
86.	ท่านปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
87.	ท่านตรงกับให้บริการแก่ผู้รับบริการทุก คนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
88.	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะ ขัดแย้งความคิดเห็นของตนก็ตาม	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		5	4	3			
89.	ทานอุทิศเวลา ให้กับงานเพื่อปรับปรุง การทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้
90.	ทานปฏิบัติตนตามกฎหมายและ กฎระเบียบของทางราชการอย่าง เคร่งครัด	+1	+1	+1	+3	1	ใช้ได้



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ว่าที่ ร.ต.สิทธิกร สุทธิประภา
วัน เดือน ปี เกิด	14 กรกฎาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดมหาสารคาม
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง 4645 แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
ผลงานตีพิมพ์	สิทธิกร สุทธิประภา และศักดิ์ชัย นิรัญทิวี. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, 10(1).
รางวัลที่ได้รับ	รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) เหรียญทอง ระดับภาค ครูผู้สอนยอดเยี่ยมโรงเรียนการศึกษาพิเศษ (บกพร่องทางสติปัญญา) ด้านบริหารจัดการ โครงการประกวดรางวัลหน่วยงานและผู้มีผลงาน ดีเด่นประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ครั้งที่ 10 ประจำปี 2563