

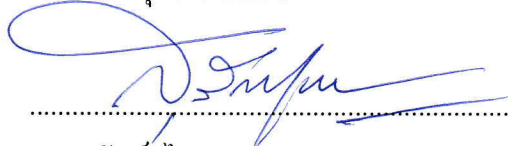
ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ
และผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สุรชาติพงษ์ สังข์แก้ว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตุลาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุชาติพิทย์ สังข์แก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

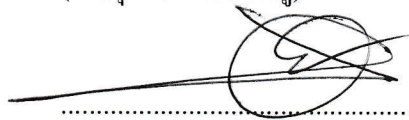


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนคณะครูทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการ ตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทีแต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุรชาติพิศ สังข์แก้ว

54950221: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู/ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2/ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สุรชาติพิทย์ สังข์แก้ว: ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (A STUDY ON NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS FOR DISADVANTAGED PERSON GROUP 2 UNDER THE SPECIAL EDUCATION BUREAU) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, 84 หน้า, ปี พ.ศ. 2560.

ความมุ่งหมายในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูผู้สอนในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและเด็กด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 จำนวน 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (*t*-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ และความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ และเมื่อวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

54950221: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF TEACHERS/ SCHOOLS FOR
DISADVANTAGED PERSON GROUP 2/ SPECIAL EDUCATION BUREAU

SUTATIP SANGKEAW: A STUDY ON NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT
OF TEACHERS IN SCHOOLS FOR DISADVANTAGED PERSON GROUP 2 UNDER
THE SPECIAL EDUCATION BUREAU. ADVISORY COMMITTEE: SURATH
CHAICHOMPU, Ed.D. 84 P. 2017.

The objective of this research was to study the needs for self development of teachers in schools for disadvantaged person group 2 under the Special Education Bureau as classified by positions and teaching experiences of teachers. Samples in this study were 353 government teachers, government employee teachers, contract teachers in schools for disadvantaged person group 2 under the Special Education Bureau. The data collection instrument in this study was a five-point-rating-scale questionnaire containing 36 questions. Statistics used in this study included Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), and *t*-test.

The research reached the following conclusions:

1. The needs for self development of teachers in schools for disadvantaged person group 2 under the Special Education Bureau in all the 3 areas-knowledge, skills and attitude were at a high level. When ranging from the most to the less, this study found that teachers expressed their needs to improve their knowledge the most, then skills and attitudes.

2. The needs for self development of teachers in schools for disadvantaged person group 2 under the Special Education Bureau as classified by positions of teachers, both in general and each aspect, showed no significant difference.

3. The needs for self development of teachers in schools for disadvantaged person group 2 under the Special Education Bureau as classified by teaching experiences of teachers, both in general and each aspect, showed no significant difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
สภาพทั่วไปของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	7
แนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	25
ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร.....	30
องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง.....	35
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
สรุป.....	62
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก.....	75
ภาคผนวก ข.....	79
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษา.....	48
2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง.....	53
3 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์สอน.....	53
4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน	54
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรู้โดยรวมและรายข้อ.....	55
6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทักษะโดยรวมและรายข้อ.....	56
7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านเจตคติโดยรวมและรายข้อ.....	57
8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	58
9 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	59
10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้าน.....	60
11 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้าน.....	61

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5

.....

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลของสังคม หากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกต้อง ย่อมมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเอง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข รวมทั้งการช่วยสร้างสรรค์สังคมได้เช่นเดียวกับคนทั่วไป การส่งเสริมพัฒนาคนพิการได้เต็มศักยภาพต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การค้นพบความพิการ การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้การศึกษา การพัฒนาทักษะสังคม และการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถคนพิการให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม หรือแรกพบความพิการให้การศึกษาอบรมให้รู้จักสิทธิและหน้าที่ ในฐานะพลเมืองดี มีอาชีพ มีงานทำ สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม ช่วยเหลือตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มุ่งเน้น โอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยยึดหลักการศึกษาเพื่อปวงชนที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2557 มาตรา 4 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค บรรดาที่ชนชาวไทยเคยได้รับความคุ้มครองตามประเพณี การปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทำให้ผู้พิการก็จะต้องได้รับบริการทางการศึกษาเทียบเท่ากับคนปกติด้วยความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ ครุมีภาระหน้าที่ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น ดังที่ Grosso de Leon (2001, p. 3) กล่าวว่า การสอนที่ดีมีคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลของนักเรียน สอดคล้องกับ (Organization for economic co-operation and development: OECD 2014, p. 12) ยังกล่าวอีกว่า การที่ครูได้รับการฝึกอบรมก่อนประจำการมาเป็นเวลานานแล้วนั้น สามารถทำให้การเป็นครูที่มีคุณภาพได้ตลอดชีวิต (Lifetime of teaching) ครูไม่เพียงแต่ต้องแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่เท่านั้นแต่ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ส่วนประกอบที่สำคัญคือครู ซึ่งเป็นผู้ให้การสอน ให้คำแนะนำ และดูแล ดังนั้นประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านของผู้เรียน เกิดจากความตั้งใจในการปฏิบัติในหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 หมวดที่ 1 มาตราที่ 6 บัญญัติไว้ว่า ให้ครูการศึกษาพิเศษในทุกสังกัดมีสิทธิได้รับเงิน

คำตอบแทนพิเศษตามที่กฎหมายกำหนด ครู และคณาจารย์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด มาตรการที่ 7 ให้รัฐจัดเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ปัจจุบันสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีโรงเรียนและสถานศึกษาทั้งหมด 13 แห่ง โดยแบ่งเป็นโรงเรียนที่จัดการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 2 โรงเรียน โรงเรียนโสตศึกษา 2 โรงเรียน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 2 โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ 7 ศูนย์ มีการจัดโครงสร้างการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงบประมาณและแผนงาน ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป ทำให้ครูผู้สอนมีหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน ไม่ว่าจะเป็นสายการสอน สายการสนับสนุน และการดูแลนักเรียนในฐานะครูการศึกษาพิเศษ ทำให้ภาระหน้าที่ในการดำเนินการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมีข้อจำกัดและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้เรียนตามมา (สมาน รังสิโยภยกุล, 2535)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและส่งผลถึงประสิทธิภาพของผู้เรียนนั้น (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555) ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา สำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อันจะนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริม และยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การสอน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา สำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรและเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในสถานศึกษาจัดโครงการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์สอน อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันหรือไม่
3. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์สอน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกัน
2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์สอน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องของความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา สำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ มุ่งศึกษา 3 ด้าน (วารภรณ์ อารีชินรัมย์, 2548, หน้า 4) ดังต่อไปนี้ การพัฒนา
ด้านความรู้ การพัฒนาด้านทักษะ และการพัฒนาด้านเจตคติ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และ
ครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษา
สำหรับผู้พิการและเด็กด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 ในปี พ.ศ. 2557 โดยมีโรงเรียนเฉพาะความพิการจำนวน
154 คน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์/ ราชประชานุเคราะห์ฯ จำนวน 67 คน และศูนย์การศึกษาพิเศษ
จำนวน 131 คน รวมครูทั้งสิ้น จำนวน 352 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตร Yamane (1973) ที่จำนวนประชากร 352 คน และ
กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 187 คน

2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive
sampling) โดยเก็บจากครูผู้สอนในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ใน โรงเรียน
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและเด็ก
ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

3.1.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.1.1 พนักงานราชการ

3.1.1.2 ข้าราชการ

3.1.2 ประสบการณ์สอน จำแนกเป็น

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา
ที่จัดการศึกษา สำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

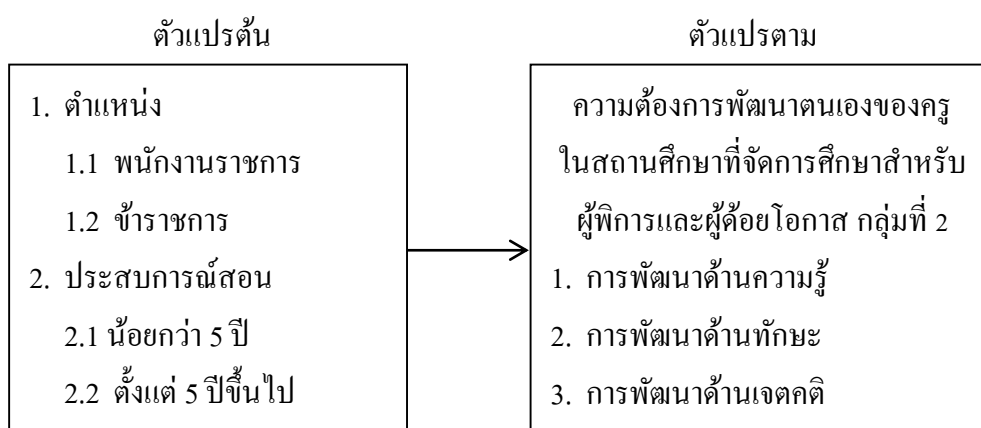
3.2.1 ด้านการพัฒนาความรู้

3.2.2 ด้านทักษะ

3.2.3 ด้านเจตคติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ด้านทักษะการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส และด้านเจตคติในการประกอบวิชาชีพ (วารสารณ์ อารีชินรักษ์, 2548, หน้า 4) โดยศึกษาจากตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 ใน 3 ด้าน คือ

1.1 การพัฒนาด้านความรู้ หมายถึง การพัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษากิจกรรมการเรียนรู้อ การจัดทำแผน โครงสร้างและวิธีการสอน จิตวิทยา การวัดและการประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน รวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ในการสอนและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำความรู้ที่ได้จากการวิจัย การพัฒนาตนเอง และการประเมินตามสภาพจริงมาบูรณาการเนื้อหาระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.2 การพัฒนาด้านทักษะ หมายถึง การพัฒนาด้านทักษะเกี่ยวกับการวางแผน เขียนแผนการเรียนการสอน เทคนิคการสอน การให้คำแนะนำ การเป็นวิทยากรการบรรยาย รวมไปถึงทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์การสอน การใช้คอมพิวเตอร์ไปสร้างสื่อการเรียนรู้ และการนำทักษะที่จำเป็น

มาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้คำถาม การกระตุ้นให้คิดมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนทักษะการเสนอผลงานทางวิชาการมาใช้เพื่อขอเลื่อนระดับ

1.3 การพัฒนาด้านเจตคติ หมายถึง การพัฒนาด้านเจตคติในการประกอบวิชาชีพ หมายถึง เจตคติต่อการเข้าร่วมกิจกรรม มีมนุษยสัมพันธ์และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเจตคติที่ดีต่อวิธีการใช้ความรู้จากวิชาชีพทำประโยชน์ให้กับสังคมเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความประพฤติ และบุคลิกภาพ รวมไปถึงเจตคติที่ดีต่อวิธีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง รับผิดชอบตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน

2. ครู หมายถึง ครูผู้สอนตำแหน่งข้าราชการและพนักงานราชการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 ในการวิจัยนี้ได้จำแนกสถานภาพของครูผู้สอนเพื่อตัวแปรวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.1 พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2

2.1.2 ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2

2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้สอน โดยจำแนก 2 ระดับ คือ

2.2.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 ที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี

2.2.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หมายถึง ข้าราชการครูและพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 ที่มีประสบการณ์สอน 5 ปี ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา สำหรับ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยนำเสนอในภาพรวม หรือภาพกว้างในมุมมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในวงแคบในการพัฒนาบุคคลภาครัฐและ เนื่องจากโรงเรียนในกลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 เป็น โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงนำเสนอเฉพาะรูปแบบของภาครัฐ โดยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. แนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
4. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร
5. องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การศึกษาพิเศษ คือ การพัฒนาความสามารถของคนพิการแต่ละคนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้มากที่สุด และเป็นภาระแก่ผู้อื่นน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น บางคนอาจพัฒนาให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ บางคนมีความสามารถในการเรียนเขียนอ่านหนังสือได้หรือเรียนวิชาชีพแขนงต่าง ๆ ตามแนวหนด เพื่อนำทักษะด้านอาชีพไปเลี้ยงตนเอง ประการสำคัญคนพิการได้เรียนรู้ทักษะในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลทั่วไปได้อย่างปกติ ในสังคมผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนคนพิการ คือ ครู อาจารย์ที่มีความรู้ ความเข้าใจในสถานะคนพิการ มีใจรัก เมตตา ศรัทธาในงานอาชีพครู เต็มใจที่จะพัฒนา พร้อมแก้ปัญหาเพื่อสร้างความเจริญอกงามให้แก่คนพิการให้เท่าเทียมกับคนทั่วไปการจัดการศึกษาให้ได้ผลอาจต้องใช้สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดที่เหมาะสมกับ ประเภทและระดับความพิการ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอน อาทิ เครื่องช่วยฟังสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เครื่องพิมพ์ดีดอักษรเบรลล์ หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีโปรแกรม

พิเศษช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางการเห็น เป็นต้น หรือการจัดชั้นเรียนเฉพาะความพิการ ตามจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับประเภทความพิการ หรือจัดแบบการเรียนร่วมกับนักเรียนทั่วไป โดยให้มีนักเรียนพิการห้องเรียนละไม่เกิน 2 คน แต่โรงเรียนต้องจัดห้องสอนเสริมซึ่งมีสื่อการเรียนการสอนพิเศษบริการอย่างเหมาะสม (วารสารณ์ อารีชินรักษ์, 2548, หน้า 45-50)

การจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทยมีความเป็นมาตามลำดับ ดังนี้ (ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสมุทรปราการ, 2546, หน้า 30-34)

ปี พ.ศ. 2478 การตราพระราชบัญญัติประถมศึกษาภาคบังคับ ประกาศยกเว้นให้เด็กพิการไม่ต้องเข้าเรียน

ปี พ.ศ. 2482 Miss Genevieve Caulfield (พ.ศ. 2431-2515) สตรีตาบอดชาวอเมริกัน ริเริ่มก่อตั้งโรงเรียนสอนคนตาบอด กรุงเทพมหานคร พร้อมกับได้มีคณะบุคคลร่วมจัดตั้งมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์

ปี พ.ศ. 2494 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กพิการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ เรียนช้า ตาบอด หูหนวก ร่างกายพิการและเจ็บป่วยเรื้อรัง โดยทดลองเปิดโครงการ และโรงเรียนพิเศษเฉพาะความพิการ โดยกรมสามัญศึกษาจัดตั้งหน่วยทดลองสอนเยาวชนหูหนวก 1 ห้องเรียน ในโรงเรียนเทศบาล 17 วัดโสมนัส กรุงเทพมหานคร

ปี พ.ศ. 2495 มีการจัดตั้ง มูลนิธิเศรษฐเสถียร ขึ้นเพื่อร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการเปิดเป็นโรงเรียนสอนคนหูหนวกในปีต่อมา และเปลี่ยนชื่อมูลนิธิเดิมเป็น มูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวกแทน โดยใช้ที่ดินพร้อมอาคารตึกของคุณหญิงโต๊ะ นเรนดิบัญญัติกิจ บริจาคเป็นสถานที่เรียนปัจจุบัน โรงเรียนเปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนเศรษฐเสถียร และในปี พ.ศ. 2507 สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถได้โปรดเกล้าฯ ทรงรับมูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวกไว้ในพระบรมราชินูปถัมภ์ มูลนิธิจึงมีชื่อใหม่เป็น มูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวกในพระบรมราชินูปถัมภ์

ปี พ.ศ. 2499 นักเรียนพิการตาบอดได้เข้าเรียนร่วมกับนักศึกษาปกติ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาที่โรงเรียนเซนต์คาเบรียล กรุงเทพมหานคร เป็นครั้งแรก โดยความช่วยเหลือของมูลนิธิคนตาบอดแห่งประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2500 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทดลองนำเด็กเรียนช้าเข้าเรียนร่วมในโรงเรียนปกติ ระดับประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นครั้งแรก 7 แห่ง คือ โรงเรียนพญาไท โรงเรียนวัดชนะสงคราม โรงเรียนวัดพญาไย โรงเรียนวัดหนึ่ง โรงเรียนวัดนิมมานรดี และโรงเรียนสามเสนนอก

ปี พ.ศ. 2501 กรมสามัญศึกษา อนุมัติให้กองการศึกษาพิเศษจัดทำโครงการสอนเด็กเจ็บป่วยด้วยโรคโปลิโอ หรือโรคไขข้อหลังอักเสบ ในโรงพยาบาลศิริราช มีการก่อตั้งมูลนิธิสงเคราะห์คนพิการขึ้นเพื่อช่วยเหลือในการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่เด็กเหล่านี้ ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น มูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และจัดตั้งศูนย์บริการเด็กพิการขึ้นที่อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อช่วยเหลือเด็กพิการที่ยากจน และมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดหรือไกลจากโรงพยาบาลศิริราชในกรุงเทพมหานคร

ปี พ.ศ. 2504-2508 มูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการฯ ร่วมกับกองการศึกษาพิเศษ จัดตั้งโรงเรียนสอนเด็กพิเศษขึ้น โดยมีบุคลากรฝ่ายบริหารและทำการสอนจากกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งต่อมากระทรวงศึกษาธิการอนุมัติงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติม และสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีได้พระราชทานชื่อให้ว่า โรงเรียนศรีสังวาลย์ ในปี พ.ศ. 2508

ปี พ.ศ. 2504 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งโรงเรียนสอนคนหูหนวกขึ้นอีกแห่งหนึ่งในเขตทุ่งมหาเมฆ กรุงเทพมหานคร และปัจจุบันนี้คือ โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ

ปี พ.ศ. 2505-2509 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิทยากร จากมูลนิธิอเมริกันเพื่อคนตาบอดโพ้นทะเล (American Foundation Overseas for the Blind) จัดโครงการทดลองสอนคนตาบอดให้เรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร และได้ขยายโครงการออกสู่ภูมิภาค เป็นระยะเวลาสั้นๆจนกระทั่งหมดงบประมาณ ขยายผล การดำเนินงานจึงคงอยู่เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

ปี พ.ศ. 2505-2507 มีการจัดตั้ง มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ขึ้นใน พ.ศ. 2505 และขึ้นเรียนพิเศษใน โรงพยาบาลปัญญาอ่อน เมื่อ พ.ศ. 2506 เพื่อสอนเด็กปัญญาอ่อนอายุระหว่าง 7-15 ปี จัดตามระดับความสามารถเป็น 3 กลุ่มคือ ระดับเรียนได้ ระดับฝึกได้ และระดับปัญญาอ่อนรุนแรง โดยที่กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ขอจัดตั้ง โรงพยาบาล และดำเนินการดังกล่าวในปี พ.ศ. 2503 ภายหลังจากการสุ่มตัวอย่างเพื่อสำรวจจำนวน บุคคลปัญญาอ่อนของประเทศไทย และพบว่ามีประมาณร้อยละ 1 ของพลเมืองทั้งประเทศ (องค์การอนามัยโลก, 2500) ในปี พ.ศ. 2507 โรงพยาบาลปัญญาอ่อนได้รับพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ว่าโรงเรียนราชานุกูล พร้อมทั้งพระราชทานรายได้จากการฉายภาพยนตร์ส่วนพระองค์ให้จัดสร้างอาคารเรียนภายในบริเวณโรงพยาบาลด้วย

ปี พ.ศ. 2507 กรมสามัญศึกษา ขยายการเปิดชั้นเรียนร่วมสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ประเภทหูตึงขึ้นในโรงเรียนพญาไท ซึ่งเป็นชั้นเรียนพิเศษคู่ขนานกับชั้นเรียน

ประถมศึกษาปกติ มีครูการศึกษาพิเศษเป็นผู้สอนและฝึกแก้ไขการพูดให้นักเรียนชั้นเรียนร่วมในลักษณะอื่นๆ เกิดขึ้นด้วยในเวลาต่อ ๆ มา

ปี พ.ศ. 2512-2516 กรมการฝึกหัดครูอนุมัติการจัดตั้งศูนย์ทดลองสอนเด็กพิการชั้นเด็กเล็กขึ้นในวิทยาลัยครูสวนดุสิต พร้อมทั้งเปิดสอนวิชาการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาเป็นแห่งแรกในปี พ.ศ. 2513 ได้จัดให้เด็กอนุบาลปกติเข้ามาเรียนร่วมกับเด็กอนุบาลหูตึง ซึ่งนับว่าเป็นวิธีการจัดการเรียนร่วมแบบหนึ่ง ที่เรียกว่า Reversed integration จนกระทั่งปี พ.ศ. 2516 จึงได้ส่งเด็กหูตึงเข้าเรียนร่วมในระดับชั้นประถมศึกษา ณ โรงเรียนพญาไท

ปี พ.ศ. 2513 กรมการฝึกหัดครูจัดให้มีการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิเศษแก่ครอบครัวโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้คำแนะนำพ่อแม่ผู้ปกครองในการเลี้ยงดูเด็กพิการซึ่งมีอายุระหว่าง 0-7 ปี เพื่อให้เด็กได้พัฒนาไปตามขั้นตอนเช่นเดียวกับเด็กปกติ โดยเริ่มต้นจากการให้บริการเด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น และเมื่อเด็กมีความพร้อมที่จะเข้าเรียนร่วมกับเด็กปกติจะส่งต่อให้เด็กเข้าเรียนร่วมทั้งในระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษา

ปี พ.ศ. 2520 กระทรวงศึกษาธิการได้ขยายโครงการสอนเด็กเรียนช้าและเด็กหูตึงเรียนร่วมในระดับประถมศึกษาออกไปอีกหลายโรงเรียน เช่น โรงเรียนอนุบาลสามเสน โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง โรงเรียนวัดหนัง โรงเรียนประถมบางแค โรงเรียนประถมนนทบุรี โรงเรียนวัดเวตวันธรรมवास โรงเรียนพิบูลย์ประชาสรรค์ ฯลฯ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา

ปี พ.ศ. 2520-2531 มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนในพระบรมราชินูปถัมภ์ ประกาศจัดตั้งโรงเรียนสำหรับเด็กและบุคคลปัญญาอ่อน ขยายงานไปสู่ภูมิภาคหลายแห่ง คือ ในปี พ.ศ. 2520 ได้เปิดโรงเรียนปัญญาอ่อนสำหรับระดับเรียนได้ โดยได้รับความร่วมมือกับกองการศึกษาพิเศษในด้านบุคลากรในปี พ.ศ. 2521 ขยายงานจัดตั้งโรงงานในอารัก্ষ์ฝึกอาชีพบุคคลปัญญาอ่อนในโรงเรียนและที่ศูนย์ฝึกวิชาชีพหญิง ที่จังหวัดนครปฐม ปี พ.ศ. 2524 ขยายงานไปสู่ภาคเหนือ โดยจัดศูนย์สงเคราะห์บุคคลปัญญาอ่อนภาคเหนือ ที่จังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2526 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จังหวัดอุดรธานี และในปี พ.ศ. 2530 ในภาคใต้ที่จังหวัดสงขลา ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา แล้วโอนให้เป็นโรงเรียนของรัฐ ใปงานของมูลนิธิฯยังได้ขยายไปสู่กลุ่มเด็กที่ปัญญาอ่อนรุนแรง และเด็กปัญญาอ่อนก่อนวัยเข้าเรียน โดยในปี พ.ศ. 2525 ได้จัดตั้งศูนย์ฝึกเด็กปัญญาอ่อนประเภทการปัญญา ที่เขตคลองจั่น กรุงเทพมหานคร และในปี พ.ศ. 2527 จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กปัญญาอ่อนก่อนวัยก่อนเข้าเรียนในชุมชนคลองเตย กรุงเทพมหานคร เพื่อกระตุ้นพัฒนาการด้านต่าง ๆ และเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กเหล่านี้ก่อนเข้าเรียนในโรงเรียนพิเศษ หรือโรงเรียนปกติ จากนั้นยังขยายงานไปเปิดศูนย์พัฒนาเด็กที่ชุมชนอื่น ๆ อีก 1 แห่ง คือ ที่บางเขน

ปี พ.ศ. 2531 มูลนิธิฯ ได้เริ่มโครงการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพแบบโรงงานในอารักขา พร้อมทั้งฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพแก่บุคคลปัญญาอ่อนวัยผู้ใหญ่ และได้รับพระราชทานชื่อว่า ศูนย์ฝึกอาชีพประกาศาร ตั้งอยู่ที่ซอยมหาดارณีย์ จังหวัดนนทบุรี

ปี พ.ศ. 2523-2530 กองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ได้ขยายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยรับโอนโรงเรียนกาวิลละอนุกุล จังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. 2523) เดิมชื่อโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์กาวิลละวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนขึ้นกับค่ายกาวิลละ และจัดตั้งโรงเรียนอุบลปัญญาอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. 2530) ขึ้นเป็นโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแห่งที่ 2 นอกจากนี้ยังขยายการเปิดชั้นเรียนพิเศษ สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้เข้าเรียนร่วมใน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์อีก 4 แห่ง ในภูมิภาค คือ ที่จังหวัดจันทบุรี กาญจนบุรี เลย และสุราษฎร์ธานี ต่อมาได้จัดตั้งโรงเรียนชุมพรปัญญาอนุกุล กับ โอนโรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา จากมูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนฯ มาอีก 1 โรง

ปี พ.ศ. 2529 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินงานจัดการเรียนร่วมภายใต้ชื่อ โครงการพัฒนารูปแบบการจัดการประถมศึกษาสำหรับเด็กพิการร่วมกับเด็กปกติ โดยมอบให้สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดำเนินงานทดลองจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กพิการ 2 ประเภท คือ เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน และเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่โรงเรียนพญาไท โรงเรียนราชวินิต และโรงเรียนวัดเวตวันธรรมมาวาส รวมทั้งศึกษาวิจัยสร้าง เครื่องมือ และสื่อสารต่าง ๆ และในปี พ.ศ. 2533 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ขยายงานการจัดการเรียนร่วมไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ และในปี พ.ศ. 2538 ขยายผลการจัดการเรียนร่วมได้ครบ 76 จังหวัด

1. การจำแนกกลุ่มสถานศึกษา

ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าด้วยกลุ่มสถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2553 เกี่ยวกับการจัดกลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ดำเนินงานบริหารและจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาสให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย บริการเดียวกัน ได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม อันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผล

ในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็น 8 กลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 2-3)

กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 1 แบ่งเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 12 ศูนย์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ 6 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลางกรุงเทพมหานคร
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสมุทรสาคร
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนนทบุรี
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดปทุมธานี
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสมุทรปราการ
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดราชบุรี
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี
10. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
11. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบุรี
12. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสมุทรสงคราม
13. โรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร
14. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนนทบุรี
15. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม
16. โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ
17. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี
18. โรงเรียนโสตศึกษาเทพรัตน์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
19. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เพชรบุรี
20. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์บางกรวย จังหวัดนนทบุรี
21. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี
22. โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต จังหวัดกาญจนบุรี
23. โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 แบ่งเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 14 ศูนย์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ 6 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 4 โรงเรียน ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระยอง
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยนาท
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจันทบุรี
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสระแก้ว
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดปราจีนบุรี
10. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสิงห์บุรี
11. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสระบุรี
12. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครนายก
13. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอ่างทอง
14. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
15. โรงเรียนระยองปัญญานุกูล
16. โรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล
17. โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล
18. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชลบุรี
19. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี
20. โรงเรียนโสตศึกษาปานเลิศ จังหวัดลพบุรี
21. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จันทบุรี
22. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ชัยนาท
23. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตราด
24. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 33 จังหวัดลพบุรี

กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 3 แบ่งเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 11 ศูนย์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ 4 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 2 โรงเรียน ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานี
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเลย
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครพนม
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสวครวม
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดร้อยเอ็ด
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหนองคาย
10. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหนองบัวลำพู
11. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบึงกาฬ
12. โรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดอุดรธานี
13. โรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น
14. โรงเรียน โสตศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด
15. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์รัชชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
16. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 27 จังหวัดหนองคาย
17. โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล

กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 4 แบ่งเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 10 ศูนย์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ 5 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 4 โรงเรียน ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานี
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอำนาจเจริญ
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์

8. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยภูมิ
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร
10. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์
11. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสุรินทร์
12. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
13. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดมุกดาหาร
14. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นารอง จังหวัดสุรินทร์
15. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 29 จังหวัดศรีสะเกษ
16. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จังหวัดอุบลราชธานี
17. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร
18. โรงเรียนนครราชสีมาปัญานุกูล
19. โรงเรียนอุบลปัญานุกูล

กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 5 แบ่งเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 9 ศูนย์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ 3 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 2 โรงเรียน ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพิจิตร
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครสวรรค์
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตาก
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกำแพงเพชร
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุทัยธานี
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุตรดิตถ์
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบูรณ์
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุโขทัย
10. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดตาก
11. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 23 จังหวัดพิษณุโลก
12. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จังหวัดตาก
13. โรงเรียนนครสวรรค์ปัญานุกูล
14. โรงเรียนอุบลปัญานุกูล

กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 6 แบ่งเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 7 ศูนย์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ 7 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 13 โรงเรียน ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดน่าน
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดแพร่
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพะเยา
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเชียงราย
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดลำปาง
8. โรงเรียนโสตศึกษาอนุสารสุนทร จังหวัดเชียงใหม่
9. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงใหม่
10. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตอาเรียฯจังหวัดลำปาง
11. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่ฮ่องสอน
12. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จัน จังหวัดเชียงราย
13. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์น่าน
14. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 21 จังหวัดแม่ฮ่องสอน
15. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน
16. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 จังหวัดพะเยา
17. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 25 จังหวัดแพร่
18. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 26 จังหวัดลำพูน
19. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 30 จังหวัดเชียงใหม่
20. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่
21. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน
22. โรงเรียนแพร่ปัญญาคุณ
23. โรงเรียนน่านปัญญาคุณ
24. โรงเรียนเชียงรายปัญญาคุณ
25. โรงเรียนกาวิละอนุกุล
26. โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือฯ จังหวัดเชียงใหม่
27. โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่

กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 7 แบ่งเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 9 ศูนย์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ 5 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 6 โรงเรียน ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 4 จังหวัดตรัง
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระนอง
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชุมพร
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดภูเก็ต
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกระบี่
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพังงา
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพัทลุง
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี
10. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช
11. โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
12. โรงเรียนนครศรีธรรมราชปัญญาคุณ
13. โรงเรียนชุมพรปัญญาคุณ
14. โรงเรียนภูเก็ตปัญญาคุณ
15. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19 จังหวัดนครศรีธรรมราช
16. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 20 จังหวัดชุมพร
17. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 35 จังหวัดพังงา
18. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 36 จังหวัดภูเก็ต
19. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 จังหวัดกระบี่
20. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จังหวัดพัทลุง

กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 8 แบ่งเป็น ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 5 ศูนย์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ 2 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 1 จังหวัดสงขลา
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนราธิวาส
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล

5. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดปัตตานี
6. โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสงขลา
7. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จังหวัดนราธิวาส
8. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส
9. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จังหวัดปัตตานี
10. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 จังหวัดยะลา
11. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล
12. โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา

2. บริบทของกลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2

กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 14 ศูนย์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ 6 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 4 โรงเรียน จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนพิการและผู้ด้อยโอกาสในระดับปฐมวัย และ การศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบของสถานศึกษา ทั้ง โรงเรียนและศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้ความสำคัญมีอ ในการนิเทศการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ภายในกลุ่มให้มีการพัฒนาศักยภาพ ด้านการสอน ศักยภาพด้านการบริหาร เป็นกรนิเทศการจัดการศึกษาอย่างกัลยาณมิตร จัดกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบของกีฬากลุ่ม โดยให้บุคลากรของแต่ละสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม จัดการแข่งขันกีฬาระดับกลุ่มของนักเรียนที่มีความบกพร่องทุกประเภท โดยร่วมกับองค์กรสเปเชียล โอลิมปิกในการจัดการแข่งขันกีฬาสำหรับนักเรียนพิการ

แนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ความหมายของคนพิการตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่ง ด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่าง บุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด (วิไลวรรณ ซึ่งปรีดา, 2554, หน้า 36)

ความหมายของคำว่า ความพิการ คนพิการหรือทุพพลภาพ ในกลุ่มกฎหมายของหน่วยงาน ของรัฐก็ได้มีการให้คำนิยามไว้หลายความหมายด้วยกัน เช่น มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟู

สมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 บัญญัติให้คำว่า “คนพิการ” หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บัญญัติให้คำว่า “ทุพพลภาพ” หมายถึง การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายหรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจจนไม่สามารถทำงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 บัญญัติให้คำว่า “สูญเสียสมรรถภาพ” หมายถึง การสูญเสียอวัยวะหรือการสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจภายหลังการรักษาด้วยวิธีการแพทย์สิ้นสุดแล้ว และมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติว่า “คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล (วารสารณ์ อาริษนรัภย์, 2548, หน้า 44)

ความพิการ หมายถึง ความเสียเปรียบ ความพิการ และความบกพร่อง ซึ่งทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถดูแลตนเองได้ทั้งหมดหรือบางส่วน เนื่องจากมีความบกพร่องทางด้านสติปัญญา การเคลื่อนไหว การมองเห็น การสื่อสาร อารมณ์ พฤติกรรม การเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม

แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

สิทธิทางการศึกษาของคนพิการได้กำหนดไว้ในมาตรา 10 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุว่า คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้คนพิการได้มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 กำหนดให้คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โดยจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละประเภทบุคคล การจัดการศึกษาพิเศษโดยทั่วไปตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อหรือหลักปรัชญา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 5-8)

1. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับบริการทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือคนปกติ เมื่อรัฐจัดการศึกษาให้แก่เด็กปกติแล้ว ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษด้วย หากเด็กที่มีความต้องการพิเศษไม่สามารถเรียนในโปรแกรมการศึกษาที่รัฐจัดให้

เด็กปกติได้ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดการศึกษาให้สนองต่อความต้องการของเด็กที่มีความต้องการพิเศษเหล่านั้นด้วย

2. เด็กที่มีความต้องการพิเศษควรได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการบำบัด การฟื้นฟูสมรรถภาพทุกด้าน โดยเร็วที่สุด ในทันทีที่ทราบว่าเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเรียนต่อไปและมีพัฒนาการทุกด้านถึงขีดสูงสุด

3. การจัดการศึกษาพิเศษควรคำนึงถึงการอยู่ร่วมสังคมกับคนปกติอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนการสอนเด็กเหล่านี้จึงควรให้เรียนร่วมกับเด็กปกติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เว้นแต่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ผู้นั้นมีสภาพความพิการหรือความบกพร่องในขั้นรุนแรงจนไม่อาจเรียนร่วมได้ อย่างไรก็ตาม ควรให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้สัมผัสกับสังคมปกติ

4. การจัดการศึกษาพิเศษต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพความเสียหายเปรียบของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภท โดยใช้แนวการศึกษาของเด็กปกติ

5. การศึกษาพิเศษและการฟื้นฟูบำบัดทุกด้าน ควรจัดเป็น โปรแกรมให้เป็นรายบุคคลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางอย่าง อาจจัดเป็นกลุ่มเล็กสำหรับเด็กที่มีความบกพร่อง หรือมีความต้องการคล้ายคลึงกัน และอยู่ในระดับความสามารถที่ใกล้เคียงกัน

6. การจัดโปรแกรมการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ควรเน้นที่ความสามารถของเด็ก และให้เด็กมีโอกาสได้ประสบความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงความพิการหรือความบกพร่อง เพื่อให้เด็กมีความมั่นใจว่าแม้ตนจะมีความบกพร่องแต่ยังมีความสามารถบางอย่างเท่ากับหรือดีกว่าคนปกติ ซึ่งจะช่วยให้เด็กสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น

7. การศึกษาพิเศษควรมุ่งให้เด็กมีความเข้าใจยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่นมีสำนึกแห่งตน และมุ่งให้ช่วยตนเองได้ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

8. การศึกษาพิเศษควรจัดทำอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่เกิดเรื่อยไป ขาดตอนไม่ได้ และควรเน้นถึงเรื่องอาชีพด้วย

การศึกษาพิเศษเป็นกระบวนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือแตกต่างไปจากเด็กปกติให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่ขาดไป อันเนื่องจากสาเหตุความบกพร่องของร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และรวมถึงเด็กที่มีสติปัญญาสูงกว่าปกติ คือ เด็กปัญญาเลิศ ซึ่งเด็กเหล่านี้ไม่อาจได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษาที่จัดให้กับเด็กปกติได้ ทั้งด้านการเรียนการสอน วิธีสอน ขบวนการ เนื้อหาวิชา หลักสูตร เครื่องมือ สื่อการสอน และบริการ เด็กที่มีความต้องการพิเศษเหล่านี้มักมีความบกพร่องด้านต่าง ๆ ได้แก่ เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น เด็กที่มีความบกพร่องทางการสติปัญญา เด็กที่มีความบกพร่องด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว เด็กมีปัญหาทางการเรียนรู้ เด็กที่มี

ความบกพร่องทางการพูดและภาษา เด็กที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมและอารมณ์หรือสมาธิสั้น เด็กออทิสติก และเด็กที่มีความพิการซ้อน การศึกษาพิเศษจึงเป็นการจัดสถานการณ์การเรียนการสอน เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกคนได้รับประโยชน์เต็มที่ จนสามารถพัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดแห่งศักยภาพแต่ละคน เพื่อให้เด็กเหล่านี้ได้สามารถพัฒนาร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม ไปในทางที่ดีใกล้เคียงปกติได้เต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล

ปรัชญาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มุ่งจัดในลักษณะการจัดการศึกษาแบบ เรียนรวม (Inclusive education) ซึ่งหมายถึง การจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคนในระบบการศึกษาเดียว โดยไม่แยกว่าเด็กพิการต้องไปเรียนในสถานศึกษาเฉพาะทาง รวมทั้งเด็กพิการต้องได้รับการสนับสนุน ทุกด้าน ทั้งด้านการแพทย์ วิชาการ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตร ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ เทคนิคการเรียน การสอน สถานที่ ฯลฯ รวมทั้งจัดบุคลากรสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อให้เด็กพิการได้เรียนรวมในสถานศึกษา เดียวกัน (เบญญา ชลธาร์นนท์, 2538)

ปรัชญาการศึกษาพิเศษ เด็กที่มีความต้องการพิเศษควรมีสិทธิได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับ ปกติแล้ว ก็ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษด้วยการศึกษาที่จัดให้สำหรับ เด็กที่มีความสามารถของเด็กเหล่านี้จึงจะสามารถทำให้เด็กได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษา (ผดุง อารยะวิญญู, 2539, หน้า 9)

เด็กพิการ เป็นเด็กกลุ่มพิเศษที่ต้องจัดการศึกษาพิเศษให้เพราะเด็กพิการไม่สามารถจะรับ ประโยชน์สูงสุดจากโรงเรียนทางการศึกษา เมื่อมีนโยบายการศึกษาพิเศษที่ดีซึ่งจะเป็นแนวทางให้มีการจัดการที่เหมาะสมรวมทั้งการจัดบริการด้านอื่น ๆ ที่เด็กแต่ละคนมีความจำเป็นต้องได้รับ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีนโยบายการศึกษาพิเศษเฉพาะนอกเหนือไปจากนโยบายตามแผนการศึกษาชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ด้านการศึกษาพิเศษซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจ ของผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดขอบข่าย นโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาปกติและสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาพิเศษด้วย (เบญญา ชลธาร์นนท์, 2538, หน้า 5)

ประเทศที่มีการตื่นตัวในเรื่องความเสมอภาค จะเป็นสังคมที่ระแวงระวังเกี่ยวกับเรื่อง สิทธิเสรีภาพเป็นอย่างมาก และปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาสังคม ประชาธิปไตย เมื่อแนวคิดเรื่องความเสมอภาคมีความสำคัญยิ่งแล้ว แนวความคิดเรื่องการให้เด็ก ทุกคนได้เข้าสู่สถานศึกษาที่จัดไว้ โดยไม่แบ่งแยกเลือกปฏิบัติ จึงนับได้ว่าเป็นแนวคิดหรือแนวทาง

การปฏิบัติที่สำคัญยิ่งเช่นกัน เพราะการศึกษาปกติในระบบโรงเรียนเพียงอย่างเดียวสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยเฉพาะคนพิการได้ และเป้าหมายหลักของการศึกษาทั่ว ๆ ไปในระบบโรงเรียนปกติไม่สามารถให้บริการได้ (ศรีศักดิ์ ไทยอารี และคณะ, 2542, หน้า 24-25)

ในระดับนานาชาติและในระดับประเทศ ทุกประเทศได้ให้คำจำกัดความซึ่งจำกัดความซึ่งกำหนดกลุ่มเป้าหมายของเด็กด้อยโอกาสในบริบทของการศึกษา คือ เด็กที่ต้องการการศึกษาพิเศษกว่าเด็กปกติทั่ว ๆ ไป และแต่ละประเทศจะมีความชัดเจนในประเด็นของกลุ่มเด็กพิการซึ่งปรากฏในกฎหมายและนโยบายหลักของประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักรบราซิล และออสเตรเลีย (ศรีศักดิ์ ไทยอารี และคณะ, 2542, หน้า 111)

หลักการที่สำคัญ คือ หลักความเสมอภาคที่บุคคลผู้พิการพึงมี พึงได้รับซึ่งสิทธิและประโยชน์จากสังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการนั้นยืนยันหลักการให้บูรณาการเด็กพิการเข้าสู่ระบบการศึกษาปกติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เด็กด้านต่าง ๆ นอกจากสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ปัจจัยเบื้องต้นที่เป็นพื้นฐานของการบรรลุถึงสังคมแห่งความเท่าเทียม ต้องเริ่มจากการปฏิบัติที่ไม่เลือกปฏิบัติ เพราะจะเป็นผลให้เกิดความเท่าเทียมกันของคนในสังคม

ในส่วนของการศึกษาสำหรับเด็กพิการหรือผู้ที่มีความบกพร่องนั้น ความต้องการพิเศษของเด็กพิการนำไปสู่ความจำเป็นหรือหน้าที่ของรัฐที่จะจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถเข้ารับบริการการศึกษาอย่างเท่าเทียมกับเด็กปกติ จึงเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน แต่เนื่องจากสภาพและระดับความบกพร่องอาจทำให้จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาที่เหมาะสมเป็นทางเลือกอื่น (ศรีศักดิ์ ไทยอารี และคณะ, 2542, หน้า 112-113)

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการจะต้องให้เด็กพิการได้รับสิทธิและประโยชน์ที่เท่าเทียม จะต้องเริ่มตั้งแต่การตั้งนโยบายของรัฐบาล องค์กรที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษา ที่ให้ความสำคัญสำหรับการจัดการศึกษาของนักเรียนกลุ่มนี้

ความหมายและหลักการการจัดการศึกษาพิเศษ

1. ความหมายของการศึกษาพิเศษ

การจัดการศึกษาและบริการสนับสนุนให้กับบุคคลที่มีความต้องการทางการศึกษาพิเศษเป็นพิเศษ ซึ่งครอบคลุมบุคคลที่มีความบกพร่องหรือพิการ และบุคคลที่มีปัญหาหรือประสบการณ์ความล้มเหลวในการเรียนด้วยรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษา (UNESCO, 2006)

การศึกษาพิเศษ (Special education) หมายถึง การให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษทั้งโดยวิธีการสอน การจัดดำเนินการวิธีการสอน และการให้บริการ ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ด้อยโอกาส

และขาดความเสมอภาคในการได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่เด็กในวัยเรียน โดยทั่วไป ซึ่งสาเหตุแห่งความด้อยโอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปัญญาเลิศ ซึ่งเป็นเด็กที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าเด็กปกติ (ศรียา นิยมธรรม, 2533, หน้า 3)

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับเด็กที่บกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่บกพร่องทางสายตา เด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่บกพร่องทางร่างกาย และสุขภาพ เด็กที่บกพร่องทางอารมณ์และพฤติกรรม เด็กที่บกพร่องทางการเรียน เด็กพิการซ้ำซ้อน รวมถึงการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปัญญาเลิศและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งเด็กเหล่านี้อาจได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษาที่จัดให้ปกติ ดังนั้นการศึกษาพิเศษจึงแตกต่างไปจากการศึกษาสำหรับเด็กปกติ ในด้านที่เกี่ยวกับวิธีสอน ขบวนการเนื้อหาวิชา หลักสูตร เครื่องมือ และอุปกรณ์การสอนที่จำเป็น การศึกษาพิเศษควรจัดให้สนองความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล (ผดุง อารยะวิญญู, 2542, หน้า 13-14)

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การรักษา และป้องกัน การรักษามีลักษณะเป็นการบำบัด รักษาความบกพร่อง ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ความสามารถในการเรียนรู้ออกไปจัดหาวิธีการเรียนแบบอื่นมาทดแทน หรือชดเชย การป้องกัน โดยการจัดการบริการเพื่อสนองความต้องการพิเศษของเด็ก ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน ใช้ความพยายามในการจัดการศึกษาเพื่อป้องกัน การไร้ความสามารถไม่ให้ขยายมากขึ้นรุนแรงมากขึ้น (พิมพ์พรรณ วรชุตินทร, 2545, หน้า 11)

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาให้แก่บุคคลซึ่งมีความผิดปกติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่าง จนไม่สามารถเรียนได้เช่นปกติด้วยวิธีการเรียนการสอนแบบปกติ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้เป็นรูปแบบเฉพาะ และอาศัยเทคนิคต่าง ๆ ในการสอนตามลักษณะความจำเป็น ความต้องการของเด็กแต่ละประเภท ซึ่งแบ่งเป็น 7 ประเภท (ศรีสุรัตน์ เป็ยนเป็ยมสิน, 2537, หน้า 7) ดังนี้คือ

1. เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น (The visually handicapped children)
2. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (Hearing impaired children)
3. เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และสุขภาพ (Crippled and other health impaired children)
4. เด็กปัญญาอ่อน (Mentally retarded children)
5. เด็กที่มีความบกพร่องด้านการพูดและภาษา (Communication disorders)
6. เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ (Learning disabled children)
7. เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม (Behaviorally disordered children)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการศึกษาพิเศษ คือการจัดการศึกษาเพื่อฟื้นฟู บำบัดและชดเชยความบกพร่อง รวมทั้งส่งเสริมศักยภาพให้แก่เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ รวมถึงการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ปัญญาเลิศ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษด้วย

2. หลักการจัดการศึกษาพิเศษ

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 8)

เด็กพิเศษทุกคนควรได้รับการศึกษาอย่างพอเพียง เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของตนให้ถึงขั้นสูงสุด “การศึกษาพิเศษจะต้องเน้นถึงความสามารถ และศักยภาพของเด็กพิเศษ โดยไม่ตอกย้ำความพิการของเขา แต่ในเวลาเดียวกันการศึกษาพิเศษจะต้องปรับเปลี่ยนตามความต้องการและจำเป็นของเด็กด้วย ซึ่งหมายความว่านักการศึกษาจะต้องไม่มองข้ามความพิการ 12 ES 203 ของเด็กเหล่านั้น หลักการสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ ได้แก่ (Gearheart & Weishahn, 1980, p. 3)

1. การจัดบริการพิเศษต้องกระทำอย่างฉับพลันทันทีที่ค้นพบความต้องการและจำเป็นพิเศษของเด็ก
2. ความพิการบางประเภทควรถือว่าเป็นเพียงอาการมากกว่าที่จะเป็นความผิดปกติทางกายภาพ และอาจปรากฏอยู่เพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น
3. เด็กพิการคนใดคนหนึ่งอาจต้องการรูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งของชีวิต
4. การจัดบริการสำหรับเด็กพิเศษต้องครอบคลุมตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนถึงระดับมัธยมศึกษา
5. การจัดการศึกษาพิเศษในสภาพแวดล้อมที่จำกัดน้อยที่สุดตามความเหมาะสมย่อมเป็นการช่วยเหลือ สนับสนุนเด็กพิเศษได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย การจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องประสานความสามารถของครูปกติและครูการศึกษาพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ (ผดุง อารยะวิญญู, 2542, หน้า 5) ได้กล่าวว่า

1. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือคนปกติ เมื่อรัฐจัดการศึกษาให้แก่เด็กปกติแล้ว ก็ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิเศษด้วย หากเด็กพิเศษไม่สามารถเรียนในโปรแกรมการศึกษาที่รัฐจัดให้เด็กปกติได้ ก็เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดการศึกษาให้สนองต่อความต้องการของเด็กพิเศษ

2. เด็กพิเศษควรได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการบำบัด การฟื้นฟูสมรรถภาพทุกด้าน โดยเร็วที่สุดในทันทีที่ทราบว่เด็กมีความต้องการพิเศษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเรียนต่อไป และมีพัฒนาการทุกด้านถึงขีดสูงสุด

3. การจัดการศึกษาพิเศษควรคำนึงถึงการอยู่ร่วมสังคมกับคนปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนการสอนเด็กเหล่านี้จึงควรให้เรียนร่วมกับเด็กปกติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เว้นแต่เด็กพิเศษผู้นั้นมีสภาพความพิการหรือความบกพร่องในขั้นรุนแรง จนไม่อาจเรียนร่วมได้ อย่งไรก็ตาม ควรให้เด็กพิเศษได้สัมผัสกับสังคมปกติ

4. การจัดการศึกษาพิเศษต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพความเสียเปรียบของเด็กพิเศษแต่ละประเภท โดยใช้แนวการศึกษาของเด็กปกติ

5. การศึกษาพิเศษ และการฟื้นฟูบำบัดทุกด้านควรจัดเป็น โปรแกรมให้เป็นรายบุคคล ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางอย่างอาจจัดเป็นกลุ่มเล็กสำหรับเด็กที่มีความบกพร่อง หรือมีความต้องการคล้ายคลึงกัน และอยู่ในระดับความสามารถที่ใกล้เคียงกัน

6. การจัดโปรแกรมการสอนเด็กพิเศษ ควรเน้นที่ความสามารถของเด็ก และให้เด็กมีโอกาสได้ประสบความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงความพิการหรือความบกพร่อง เพื่อให้เด็กมีความมั่นใจว่า แม้ตนจะมีความบกพร่องแต่ก็ยังสามารถบางอย่างเท่ากับหรือดีกว่าคนปกติ ซึ่งจะช่วยให้เด็กสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น

7. การศึกษาพิเศษควรมุ่งให้เด็กมีความเข้าใจยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่น มีสัจการแห่งตนและมุ่งให้ช่วยตนเองได้ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม

8. การศึกษาพิเศษควรจัดทำอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่เกิดเรื่อยไป ขาดตอนไม่ได้ และควรเน้นถึงเรื่องอาชีพด้วย

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาของการศึกษาพิเศษ ต้องจัดให้ผู้พิการและเด็กด้อยโอกาสเท่าเทียมกัน และต้องเน้นความสามารถเฉพาะบุคคลและต้องคำนึงการจัดการศึกษาที่ทำให้เด็กเหล่านี้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 (2546, หน้า 779) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา คือ ทำให้เจริญ ดังนั้น การพัฒนาจึงหมายถึง การทำให้เจริญ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 (2546, หน้า 629) ได้ให้ความหมายของคำว่า บุคลากร คือ ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากร ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 135)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นขบวนการที่จะเสริมสร้างความรู้ และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (สมาน รังสียกฤษฎ์, 2535, หน้า 80)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูน ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้น (ฐิระ ประมวลฤกษ์, 2538, หน้า 2)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการปรับปรุงเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร ทั้งที่เป็นครูปฏิบัติการสอน และฝ่ายสนับสนุนการสอน รวมทั้งการปฐมนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตการพัฒนายังครอบคลุมถึงการพัฒนาความรู้ เจตคติ และวิธีปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น (คณิงนิจ กองผาพา, 2544, หน้า 10)

การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการใด ๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย (สมพงษ์ สุขประเสริฐ, 2543, หน้า 25)

การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานในปัจจุบันและอนาคต (บรรยงค์ โตจินดา, 2543, หน้า 204)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาพนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย (คณัย เทียนพุด, 2545, หน้า 26)

การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้มีความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด อุปนิสัย และวิธีการทำงานให้มากยิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพสูงสุด (ปฐวีกันต์ ศรีหงส์, 2546, หน้า 11)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การนำเอาศักยภาพของตนที่มีอยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้นในทุก ๆ ด้าน โดยการกระทำของตนเอง (แสวง สารสิทธิ์, 2535, หน้า 2)

การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, หน้า 145)

การพัฒนาตนเอง เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ จะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544, หน้า 96)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการบุคลากรนั้น ชีรุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2531, หน้า 63) ได้เสนอแนะว่า องค์การพึงกระทำเป็นระยะเพื่อทราบระดับความต้องการว่าสูงพอนำไปทำโปรแกรมขึ้นหรือไม่ที่น่าสนใจคือบุคลากรได้ร่วมในการพัฒนาบุคลากรอยู่ด้วย ซึ่งแนวโน้มจะเกิดความพึงพอใจสูงและมีระดับขวัญสูงในการปฏิบัติงานตามมา

Betts (1977, p. 2) ได้ให้ความคิดแก่นักบริหารว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารคนหรือแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมพลังความรู้ความสามารถจากแรงงานทุกระดับ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานฝีมือปานกลาง แรงงานชำนาญงาน แรงงานเทคนิค และแรงงานวิชาชีพ ความบกพร่องในคุณภาพของแรงงานเพียงส่วนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตและประสิทธิภาพของงานได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารการศึกษาที่บกพร่องในคุณภาพ (ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มโนทัศน์เกี่ยวกับงาน) กำหนดให้ครูอาจารย์ประจำรายวิชาภาษาอังกฤษไปปฏิบัติการสอนในรายวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งครูผู้นั้นไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและอาจสร้างเจตคติที่ผิดพลาดบางประการแก่ผู้เรียนรุ่นนั้นได้ กรณีดังกล่าวอาจประเมินได้ว่าบุคลากรขององค์การที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรมี 6 ประการ (กุลธนะ ธนาพงศธร, 2532, หน้า 169-171) คือ

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ในกรณีที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน
5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา
6. ช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก เพราะว่าเจ้าหน้าที่ใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ นโยบาย และแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน บุคลากรบางคนทำงานมานานแต่ก็มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน ระบบการทำงานต่าง ๆ มีการเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองให้มีผลงานสูงขึ้น (สนั่น มีสัจธรรม, 2540, หน้า 291)

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเนื่องจากสาเหตุหลายประการ (สมเดช ศรีแสง, 2541, หน้า 727) ดังนี้

1. บุคคลที่มาปฏิบัติงานใหม่ ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีลักษณะงานเฉพาะที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งวิธีการทำงานแตกต่างกันไปแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

3. แม้บุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานาน แต่เนื่องจากนาน ๆ เข้ามักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงาน ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลโดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมยกย่องเชิดชูเกียรติ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งได้รับการบริการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และผ่านเกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ความสำคัญในการพัฒนาของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเพราะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งตัวบุคลากรเองและนโยบายการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อบุคลากรใหม่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากร มีวิธีดำเนินการ โดยใช้วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใน 5 ด้าน ดังนี้ (รัตนานี เนื่องแก้ว, 2548, หน้า 32-35)

การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้วแต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่ว ๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากร ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545) วิธีการพัฒนาบุคลากร สามารถทำได้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง
3. การวิจัยปฏิบัติการ
4. การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ

(Workshop) การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ

6. การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (Counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (Coaching)

7. การศึกษาต่อ

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลาย ดังนั้น การเลือกรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพิจารณาตามวัตถุประสงค์ว่าจะต้องการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาตนเอง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบหรือวิธีการไปจากเดิม อันมีผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ ดีขึ้น โดยเริ่มจากสิ่งที่มีอยู่เดิม (ปฐวีกันต์ ศรีหงส์, 2546, หน้า 11)

ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่ยากให้เป็นหรือปรารถนาอยากให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ (วินิจ เกตุขำ, 2544, หน้า 6)

ความต้องการ คือ สภาพความขาดแคลนซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่ไม่มีความสมดุลทางสรีระหรือทางใจ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2542, หน้า 14)

ความต้องการเป็นภาวะที่บุคคลขาดสมดุล ทำให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้กลับสู่สมดุล (ปราณี รามสูตร, 2545, หน้า 123)

ความต้องการเป็นรากฐานสำคัญของการจูงใจภายใน เนื่องจากความต้องการของมนุษย์ อยู่ภายในตัวเอง แรงจูงใจให้กระทำของคนได้มาจากพลังที่อยู่ภายในตัว ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางชีวภาพ เป็นความต้องการเบื้องต้น ต้องการการตอบสนองเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ความต้องการทางสังคม และความต้องการทางด้านจิตใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ซึ่งความต้องการทางสังคมจะปรากฏขึ้นมาภายหลังจากความต้องการทางด้านชีวภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ความต้องการความรับผิดชอบ การยอมรับทางสังคม การยกย่อง ความสำเร็จ อำนาจ และความสมหวังของชีวิต (สมยศ นาวิกาน, 2539, หน้า 127)

Maslow (1970) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัย จากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น
3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) ความรู้สึกว่าคุณได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหุ่มพวก
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการให้คนอื่น ยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for self actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคุณ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

McClelland (1965) ได้เน้นถึงความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for achievement) เป็นความต้องการมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

ความต้องการของบุคคลในโรงเรียนนั้นองค์กรควรจัดให้เกิดการตอบสนองอย่างเต็มที่ เพราะจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาที่นักเรียนที่ตั้งเป้าหมายไว้ ครูจึงควรแสดงความต้องการของคุณเพื่อให้โรงเรียนและผู้บริหารสนับสนุน พร้อมทั้งพัฒนาครูตรงตามความต้องการของคุณ

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow เรื่องการรู้จักตนเองตามสภาพจริง หรือความต้องการการสมหวังในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการที่ตระหนักในความสามารถของตนเองเข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ความต้องการของตนเองอย่างไม่บิดเบือน พร้อมทั้งเปิดเผยตนเอง และพิจารณาตนเองด้วยใจเป็นธรรม ซึ่งทุกคนจะมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองมาถึงขั้นนี้ได้ ต้องได้รับการตอบสนองความต้องการจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 อย่างเพียงพอก่อน ถ้าไม่ได้รับอย่างเพียงพอจะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการพัฒนาจนถึงขั้นการรู้จักตนเอง (พรรณี ชูทัย เจนจิต, 2538, หน้า 465-470)

จากความหมายของความต้องการข้างต้น สรุปได้ว่า ความต้องการ คือ สิ่งที่ปรารถนาอยากให้เกิดขึ้น ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่มุ่งต่อเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญทางการศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เติบโตเป็นกำลังของชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในการปรับเปลี่ยนการศึกษาที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ นักวิชาการการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าครูไว้หลายความหมายดังนี้

ครู คือ ผู้ที่กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียนชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2542, หน้า 134)

ครู หมายถึง ผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์เป็นผู้ที่มีความหนักแน่น อดทนต่อการเคารพบูชาของศิษย์ แต่ปัจจุบันครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนคน และมักจะใช้กับผู้สอนในระดับที่ต่ำกว่าวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544, หน้า 116)

ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้แก่เด็ก ๆ และชุมชน ครูต้องเป็นมันสมองที่ดีที่สุดของประเทศ และครูยังเป็นผู้มีจิตใจดีงามที่สุดของสังคม (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2541, หน้า 89)

จากความหมายข้างต้น ครู คือ ผู้ประกอบวิชาชีพที่ทำหน้าที่สั่งสอนนักเรียนให้ได้รับความรู้ และเป็นผู้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพื่อให้เป็นพลเมืองที่เก่งและดี

ในการพัฒนาการศึกษาไม่ใช่คำนึงถึงแต่เพียงกระบวนการจัดการเรียนการสอนแต่เพียงอย่างเดียว ควรคำนึงถึงผู้เรียน และผู้สอนควรปรับปรุงตัวเอง ในที่นี้ครูหรือผู้สอนควรเข้าใจในตัวนักเรียนหรือจัดสิ่งแวดล้อมอย่างไรเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นครูจึงต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง คือ (กาญจนา ไชยพันธ์, 2545, หน้า 57-58)

1. ครูต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนแต่ละคนในห้องจะมีความแตกต่าง ตั้งแต่พัฒนาการของเขา สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู เชื้อชาติ ฐานะทางเศรษฐกิจ อารมณ์ สังคม ฯลฯ เวลาจัดกิจกรรมครูควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้และเอาใจใส่เป็นรายบุคคล
2. ครูควรเตรียมเนื้อหาและกิจกรรมหรือวิธีการให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน และสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน
3. ครูต้องรู้จักให้การเสริมแรง ซึ่งมีทั้งวาจา การให้กำลังใจ การเสริมแรงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้
4. ครูควรจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งฝึกคิด ฝึกทำ และปรับปรุงตนเอง การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเชื่อมโยงกัน
5. ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ
6. ครูควรฝึกฝนกริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
7. ครูควรเมตตานักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคน

นอกจากบทบาทที่สำคัญของครูในฐานะเป็นผู้สร้างคนในสังคมให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาประเทศดังกล่าว ครูยังมีหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครูเป็นจักรกลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นในโรงเรียนในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท และในระบบการศึกษา ครูต้องช่วยและชี้แนะนักเรียนให้แสวงหาความรู้ ทั้งยังต้องสอนนักเรียนให้ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน มีขนบธรรมเนียมพร้อมที่จะรับความคิดเห็นของผู้อื่นและวัฒนธรรมอื่น สามารถศึกษาตลอดชีวิต และเผชิญอนาคตด้วยความเชื่อมั่น ดังนั้น ภารกิจในการจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่นั้น ครูจึงมีหน้าที่ ดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง, 2542, หน้า 141)

1. ศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. วิเคราะห์ค้นหาศักยภาพของผู้เรียน
3. ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์
4. ร่วมวางแผนการเรียน
5. แนะนำการเรียน
6. สรรหาสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียน
7. ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง
8. เสริมแรงใจแก่ผู้เรียน
9. ร่วมประเมินผล
10. เก็บรวบรวมข้อมูล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ครูมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในด้านสังคมเนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนและหาประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งการที่ครูจะทำหน้าที่นี้ได้เป็นอย่างดี ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้เท่าทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ รวมถึงพัฒนาทัศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม ให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตนเอง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

รุ่ง แก้วแดง (2542, หน้า 130-131) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อนมากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ครูควรจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคม ในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ประเวศ วะสี (2541, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งสรุปได้ว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ในขณะที่เดียวกันครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็คงไม่ประสบความสำเร็จหากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิด ความเข้าใจและพฤติกรรมเก่า ๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคน

ชำนาญ วิริยะกุล (2541, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า ครูควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เมื่อบทบาทนี้เป็นของครู ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนาตนเอง ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการ นักวางแผน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเอง ดังนั้นจึงสามารถสรุปบทบาทของครูที่ต้องพัฒนามีดังนี้

1. เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนและวางแผนชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสม
2. เป็นนักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปความสำคัญของการพัฒนาตนเองได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มีหน้าที่จะต้องไปพัฒนาคน ดังนั้นครูควรจะมีการพัฒนาตนเองก่อน เพื่อให้เรียนรู้เท่าทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลง มีผลให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จ และช่วยพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

ในปัจจุบันครูมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา โดยเฉพาะในอนาคต ครูจะยิ่งมีบทบาทสำคัญมากขึ้นต่อความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครู ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง เสียสละ และตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ครูจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองตาม องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน (วารสาร อารีชินรัศย์, 2548, หน้า 4) ได้แก่

1. การพัฒนาด้านความรู้
2. การพัฒนาด้านทักษะ
3. การพัฒนาด้านเจตคติ

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาความรู้

การที่ครูจะมีความสามารถ จัดมวลประสบการณ์ และวางแผนในการจัดการจัดการเรียนรู้ ให้กับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด ค่านิยมที่ดีสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ตัวครูเองจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะ วางแผนในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี เช่น หลักวิธีการสอน จิตวิทยาแขนงต่าง ๆ การพัฒนา หลักสูตร การเขียนแผนการสอน การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ การวัดผลประเมินผล ตลอดจนคุณระเบียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนั้นครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้เหล่านี้ ตลอดเวลา เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540, หน้า 93) ได้กล่าวถึงความรู้ของครูที่ควรมี เพื่อนำมาใช้ในการ จัดการศึกษา ควรประกอบด้วยความรู้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านปรัชญาการศึกษา ปรัชญาการศึกษาเป็นเค้าโครงของความมุ่งหมายหรือแนวทาง ในการจัดการศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางให้การศึกษาดำเนินไปตามความเชื่อ ค่านิยมของสังคมนั้น ๆ
2. องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ เช่น หลักวิธีการสอนจิตวิทยา การศึกษาแขนงต่าง ๆ การเขียนแผนการสอน วิธีการสอนแบบต่าง ๆ การวัดผลประเมินผล การแนะแนว ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในการ จัดการศึกษา และปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาได้ ในที่สุด

3. สภาพของสังคม วัตถุประสงค์หลักของการจัดการศึกษาประการหนึ่ง ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพสังคมวัฒนธรรม โดยทั่วไปของผู้เรียน เพื่อวางแผนการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม ปรับปรุงวิธีการดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมกับสภาพสังคม วัฒนธรรมของผู้เรียน

4. สภาพภูมิศาสตร์ของชุมชน รวมทั้งฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลในชุมชน เพื่อครูสามารถอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในชุมชนเหล่านั้น รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรในท้องถิ่นมาประกอบการสอน ให้ผู้เรียนสามารถหาความรู้ ความเข้าใจ จากสิ่งที่ชุมชนมีอยู่ และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์

5. การจัดการศึกษาของต่างประเทศ การที่เราทราบวิธีการจัดการศึกษาของประเทศเพื่อนบ้านหรือประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะประเทศที่เป็นผู้นำการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จะทำให้เราได้ทราบวิธีดำเนินการจัดการศึกษาของประเทศนั้น ๆ ในด้านต่าง ๆ อันจะมีผลต่อการนำมาพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งครูผู้สอนอาจนำเอาเทคนิค วิธีการ แนวคิดในการจัดการศึกษาของประเทศต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับประเทศของเรา

6. ความรู้ในด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันความรู้ทางเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีความสะดวกช่วยเปิดโลกทัศน์ของผู้เรียนให้กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ครูสอนได้ง่ายขึ้น ด้วยการนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประดิษฐ์เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์การสอน สื่อต่าง ๆ อย่างมากมาย โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ดังนั้นครูจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถที่จะนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน

การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในเรื่องของหลักสูตรการสอน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการพัฒนาทักษะอาชีพ

การพัฒนาด้านทักษะ

ในการพัฒนาตนเองของครูในด้านทักษะจำเป็นที่ครูจะต้องมีและพัฒนาทักษะเหล่านั้นให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ควรจะได้มีการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ดังที่ เขาวฤทธิ ขำเหล็ก (2546, หน้า 39) ได้กล่าวถึงทักษะทางวิชาชีพที่ควรจะต้องมีการพัฒนา คือ

1. มีทักษะความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร
2. มีทักษะความสามารถในการจัดทำแผนการสอนและพัฒนาสื่อ
3. มีทักษะความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. มีทักษะความสามารถในการวัดผลประเมินและการนำผลการประเมินมาใช้

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (มปป., หน้า 121) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับครู ดังต่อไปนี้

1. มีทักษะในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยนำหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจได้เหมาะสมตามวัยของเด็ก
2. มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อม กิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมเสริมทักษะ และการใช้สื่อการเรียนได้ถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์
3. มีทักษะในการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ และตามลำดับขั้นของการเรียนรู้ ในกิจกรรมแต่ละประเภท
4. มีทักษะในการสอนแบบต่าง ๆ ได้แก่ สอนโดยวิธีสืบเสาะหาความรู้ สอนแบบอภิปราย แบ่งกลุ่มทำงาน สอนแบบสาธิต และทดลองปฏิบัติงานต่าง ๆ สอนแบบบรรยาย เล่นเกม สอนแบบบูรณาการและอื่น ๆ ตามความเหมาะสมกับหลักสูตร
5. มีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเรียนการสอน ดังต่อไปนี้
 - 5.1 การนำเข้าสู่บทเรียน
 - 5.2 การกระตุ้นให้คิด
 - 5.3 การใช้คำถาม
 - 5.4 การเล่าเรื่อง บรรยาย อธิบาย แสดงความคิดเห็น
 - 5.5 การเล่านิทาน แต่งนิทาน
 - 5.6 การนำเสนอ
 - 5.7 การให้คำแนะนำ ควบคุม ดูแลให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ
 - 5.8 การเสริมแรง
 - 5.9 การร้องเพลง
 - 5.10 การสรุปความ
 - 5.11 การสาธิต
 - 5.12 การนำเกมและเล่นเกมต่าง ๆ
 - 5.13 การแสดงบทบาทสมมติและให้คำแนะนำวิธีแสดง
 - 5.14 การจัดกลุ่มและใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการสอน
 - 5.15 การสร้างและปลูกฝังระเบียบวินัยในการทำงานของนักเรียน
 - 5.16 การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน
 - 5.17 การใช้ท่าทางสื่อความหมาย
 - 5.18 การใช้กระดานดำ
 - 5.19 การสร้างและใช้อุปกรณ์การสอน
 - 5.20 การแก้ปัญหาและแนะแนวเบื้องต้น

5.21 การทำสังคัมมิตี

5.22 การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน

5.23 การประเมินผลงานของนักเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนอยากเรียนรู้

5.24 การสร้างข้อสอบแบบต่าง ๆ

5.25 การสร้างแบบฝึก โจทย์ปัญหา แบบสอบทั้งชนิด Formative และ Summative

นอกจากนี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูควรจะทำการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

1. ความสามารถด้านการสอน ครูต้องมีความสามารถด้านการสื่อสาร การอธิบาย การประเมินผล การให้เหตุผล การทำนาย การชี้แนะทักษะการทำงาน วิธีการสอนให้เหมาะสมกับระดับความต้องการ ความสามารถ และอายุนักเรียน ครูต้องสามารถวางแผนการสอนโดยสร้างและวางแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ (สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2539, หน้า 8)

2. ความสามารถด้านการประเมิน การประเมินในที่นี้ หมายถึง ระบบและกระบวนการใด ๆ ที่เป็นปรนัยซึ่งจัดประเภทของการประเมิน และกำหนดระดับคุณภาพในการทำงาน การประเมินอาจใช้การสอบ การสังเกตอย่างเป็นทางการ การพูดคุย การวิเคราะห์โครงการ การใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งครูต้องมีทักษะในการประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้ (เสรี ชัดเข้ม, 2540, หน้า 13-16)

2.1 ทักษะการสร้างแบบสอบถามและการบริหารการสอน

2.2 แนวปฏิบัติในการให้คะแนน การจัดอันดับและการให้ระบบคะแนน

2.3 การบันทึกและการรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการได้ทำการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะด้านการประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic assessment) ซึ่งเป็นการนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง การประเมินผลดังกล่าวจะครอบคลุมสภาพความเป็นจริงและสอดคล้องกับการแสดงออกของนักเรียนทั้งกระบวนการและผลผลิตเกี่ยวกับแฟ้มงาน (Portfolios) เป็นการเน้นการมีส่วนร่วมอย่างมากระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2539, หน้า 1-14) นอกจากนี้ครูควรสร้างองค์ความรู้ในวิชาชีพในเรื่องทักษะและความเชี่ยวชาญด้านการสอน โดยทำงานวิจัยโดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียน (Action research) ซึ่งมีความสำคัญในการปรับปรุง แก้ไขกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (เสรี ชัดเข้ม, 2540, หน้า 21)

3. ด้านสื่อ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ คือการคิดค้น และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอนที่ได้มาจากวัสดุท้องถิ่น ครูมีลักษณะทางด้านเลือกใช้

สื่อ และการประเมินการใช้สื่อ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งเผยแพร่การใช้สื่อการเรียน การสอนที่ใช้ได้ผลแล้วไปสู่หน่วยงานอื่น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539, หน้า 9-10)

4. ด้านคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์สามารถช่วยในการสอนของครูได้โดยช่วยสอนนักเรียน เป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งสรุปบทบาทของคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ได้ดังนี้ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2544, หน้า 239-240)

1. เพิ่มความเข้าใจในวิชาที่เรียน
2. ทำหน้าที่เป็นผู้ติวนักเรียน
3. ทำหน้าที่ทดสอบนักเรียนก่อนที่จะเริ่มเรียน
4. ทำหน้าที่ทดสอบหลังจากได้เรียนจนจบบทเรียน
5. จัดโปรแกรมการเรียนให้นักเรียนเรียนเป็นรายบุคคล
6. ช่วยสอนการแก้ปัญหาโดยใช้สถานการณ์จำลอง
7. เป็นแหล่งการหาข้อมูลข่าวสาร
8. ช่วยสอนนักเรียนที่ไม่สามารถมาเรียนตามปกติได้
9. สอนนักเรียนตั้งปัญหา วิเคราะห์ปัญหาเป็นส่วนย่อย และแก้ปัญหาได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของครูด้านทักษะนั้น ครูควรจะสามารถด้านการสอน การประเมิน การพัฒนาและปรับปรุงสื่อ รวมทั้งการเลือกใช้สื่อการสอน และการใช้คอมพิวเตอร์ ช่วยสอน ทักษะต่าง ๆ ดังนี้ มีความสำคัญมากในการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น

การพัฒนาด้านเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเจตคติในวิชาชีพครูนั้นจึงเป็นเรื่องของความพยายาม ความมุ่งมั่น ที่จะดำเนินชีวิต การวางแผนการปฏิบัติในวิชาชีพครูของตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและตนเอง ปฏิบัติยึดมั่นใน อาชีพด้วยความศรัทธา พยายามทุกวิถีทางที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จการพัฒนา วิชาชีพจำเป็นต้องอาศัยการสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้น และพัฒนาเจตคติที่มีอยู่ในตัวให้เกิด ความแข็งแกร่ง โดยยึดหลักการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสม

เจตคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ความเชื่อ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติเป็นลักษณะนิสัยใน ชีวิตประจำวันของบุคคล และสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ดังนี้ (ชาวฤทธิ์ จำเหลือ, 2546, หน้า 42) คือ

1. จัดสิ่งเร้าให้บุคคลนั้นเกิดความสนใจในเรื่องที่จะปลูกฝัง
2. จัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคคลได้ตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจ

3. ช่วยให้คุณเห็นคุณค่าเห็นประโยชน์ในเรื่งนั้นและเกิดความพึงพอใจ

4. ช่วยให้คุณได้นำไปปฏิบัติในระบบชีวิตและให้แรงเสริม

ในส่วนที่ พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529, หน้า 78) กล่าวว่า การพัฒนาเจตคติ ประกอบด้วยเจตคติเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้

1. การที่ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

2. ครูเคารพในสิทธิ์และศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนทุกคน

3. ครูมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัดการศึกษา และพัฒนาผู้เรียน

4. ครูมีมนุษยสัมพันธ์และควบคุมอารมณ์ได้ ยุติธรรม ซื่อสัตย์

5. ครูวางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความประพฤติและบุคลิกภาพ

คุณลักษณะและทัศนคติที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครู (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, ม.ป.ป., หน้า 123) ดังนี้

1. คล่องแคล่วกระฉับกระฉ่ง เหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ

2. ใช้คำพูดง่าย ๆ ชัดเจน สื่อความหมายได้ถูกต้อง

3. ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบาน

4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

5. มีไหวพริบดี

6. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

7. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

9. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

10. มีขันติธรรม

11. ช่างสังเกต รวบรวมข้อมูล

12. ทำงานประณีต

13. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

14. เป็นตัวอย่างที่ดี

15. มีความเป็นประชาธิปไตย

16. ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ

เพื่อให้ครูมีคุณลักษณะดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เพื่อพัฒนาเจตคติของครูต่อการเป็นวิชาชีพครู 9 ข้อ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
 2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
 3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจ แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
 4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
 6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
 7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
 8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
 9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- สรุปได้ว่า การพัฒนาครูทางด้านเจตคตินั้นเน้นในการพัฒนาเจตคติทางด้านวิชาชีพ โดยให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพ รักในอาชีพ นอกจากนั้นยังมีการ พัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เจตคติ จรรยาบรรณ การพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นการมุ่ง พัฒนาให้ ครูเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลในการต้องการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอน เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

จิริรัตน์ ปานพรหมมินทร์ (2542) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยภาพรวมและรายกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นกิจกรรมในวงกลมและกิจกรรมการเล่นกลางแจ้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานด้านการสอนมากกว่าครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายกิจกรรม กิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ๆ ปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

สุริรัตน์ ขจรพิสิฐศักดิ์ (2542) ได้ศึกษาปัญหาการสอนและความต้องการนิเทศการเรียนการสอน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกับประสบการณ์การทำงานมาก มีปัญหาการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรพิมล แยมศรี (2549) ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ พบว่า ข้าราชการครูเพศชายมีความต้องการด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด จำแนกตามอายุ พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูทุกช่วงอายุ มีความต้องการในระดับมาก โดยเฉพาะช่วงอายุ 20-30 ปีมีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุดและที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมน้อยที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 20-30 ปี มีความต้องการมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการศึกษาคุณวุฒิ และฝึกรอบรม และด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอายุ 31-40 ปี มีความต้องการมากที่สุด คือ

ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ช่วงอายุ 41-50 ปี กับช่วงอายุ 51- 60 ปี มีความต้องการพัฒนา ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง ซึ่งการพัฒนาในแต่ละรูปแบบนั้นมีความเหมาะสมกับช่วงอายุ ของข้าราชการครูเช่นข้าราชการครูที่มีอายุ 20-30 ปี เป็นคนวัยหนุ่ม-สาว ที่มีความต้องการเพิ่ม วุฒิการศึกษาของตนเอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับ มีความต้องการในการพัฒนาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาการศึกษาเพิ่มวุฒิและมีความต้องการ น้อยที่สุดคือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับผู้มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการ มากที่สุดคือ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงและมีความต้องการน้อยที่สุดคือ ด้านการประชุม เชิงปฏิบัติการ สำหรับข้าราชการครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีความต้องการมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการศึกษา คูงานและฝึกอบรม กับด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และมีความต้องการ น้อยที่สุด คือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครู จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งและอายุราชการ พบว่า ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งและอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรไปในทางเดียวกัน และมีแนวปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันจึงทำให้มีความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรที่ใกล้เคียงกัน

อรุณญา บุญยงค์ (2546) ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาการศึกษาต่อ และความต้องการพัฒนาการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการศึกษาคูงานและฝึกงานและด้านการพัฒนาตนเองเป็นลำดับน้อยที่สุด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและความต้องการพัฒนาการศึกษา คูงานและฝึกงาน แตกต่างกัน และพบว่า วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนา แตกต่างกัน

วิมล คำนวน (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการสาละยุดิธรรมในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษา ภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความต้องการกิจกรรมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความต้องการกิจกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสูงที่สุดในระดับมาก ส่วนกิจกรรมรองลงมาคือ กิจกรรมด้านความรู้ทั่วไปด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านภาษาอังกฤษตามลำดับ

ส่วนในระดับสุดท้ายคือ กิจกรรมด้านจิตใจและนันทนาการ ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของทุกคนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงานที่บ้าน แม้กระทั่งของใช้ส่วนตัว บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเพื่อให้ทันต่อกระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์

ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวม ครู-อาจารย์ มีความต้องการในระดับมากทุกด้าน ซึ่งครู-อาจารย์ มีความต้องการพัฒนาทั้ง 5 ด้านในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความต้องการพัฒนาโดยเรียงตามลำดับคือ ต้องการพัฒนาด้านการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด ต้องการในการพัฒนาด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการทัศนศึกษาต่อ รองลงมาตามลำดับ และมีความต้องการได้รับการพิจารณาด้านการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหารเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยบุคคล ครู-อาจารย์ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

สุติรา สุขธิระเดช (2544) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านด้านภาษาอังกฤษเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านจิตใจและนันทนาการ พบว่า ข้าราชการมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับความต้องการมากเป็นระดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ส่วนกิจกรรมด้านจิตใจและนันทนาการเป็นกิจกรรมที่ข้าราชการมีความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้าน ๆ สามารถสร้างความก้าวหน้าของกำลังพลในสายงานปลัดบัญชีทำให้กำลังพลตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มากกว่าที่จะพัฒนาด้านจิตใจและนันทนาการ

งานวิจัยต่างประเทศ

Maneth (1988) ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่วิทยาลัยชุมชนแคนซัส: วิเคราะห์ผลการรับรู้ โดยมีวิทยาลัยทั้งสิ้น 19 แห่ง พบว่า การปฏิบัติการที่ทำในมหาวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่อง เทคนิคการสอนการเชื่อมสถาบันอื่น ๆ และการปฐมนิเทศ หรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมากที่สุดคือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่องเทคนิคการสอนหรือกิจกรรมการฝึกอบรม เหตุผลที่ไม่มีการประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น และวิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลที่กล่าวมา ส่วนมากคือการสังเกต การรายงานเป็นรายบุคคล และการเขียนรายงาน

Crewson (1997, pp. 202-205) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทางภาครัฐและพนักงานทางภาคเอกชน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งสององค์กรแตกต่างกัน โดยที่พนักงานในองค์กรของรัฐจะไม่ค่อยให้ความสนใจรางวัลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเท่ากับพนักงานในองค์กรเอกชน แต่จะสนใจในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับมากกว่า

Jurkiewicz, Massey, and Brown (1998, pp. 65-80) ได้ข้อสรุปที่สนับสนุนผลการวิจัยของ Crewson ที่ว่า พนักงานในองค์กรภาครัฐและพนักงานในองค์กรภาคเอกชนมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในอนาคต การมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการมีโอกาสในการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่สูง การมีโอกาสแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ ของพนักงานทั้งสององค์กร ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่สูง ความมั่นคงและความปลอดภัยในอนาคต และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

Mobley et al. (1977) ได้ศึกษาถึงสิ่งบอกเหตุในการเปลี่ยนงานโดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความคิดและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในโอกาสในการหางานใหม่จากพนักงาน พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานหรือโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทในการกำหนดการเข้าออกงาน ถ้าหากไม่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การเล่นพรรคเล่นพวกก็จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในองค์กรทำให้ทำลายความตั้งใจ อุดมคติ ทศนคติที่ดีในการทำงานให้หมดไป เป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคคลในองค์กรพยายามแสวงหาเส้นทางใหม่ โดยขอโยกย้ายโอนไปหน่วยงานที่ดีกว่าหรือลาออกไปทำงานที่อื่น นอกจากนี้ยังมีความมั่นคงในงาน ซึ่งถ้าองค์กรใดที่มีฐานะทางการเงินและสภาพการทำงานที่มั่นคง หรือหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและความคิดอย่างเป็นระบบ บุคคลต่าง ๆ ก็จะมาหาโอกาสไปทำงานด้วย หรือกดดันภายในหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา หากบุคคลเบื่อหน่ายต่อความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกจากงาน

Hoagland (1985, p. 3550-A) ได้ทำการวิจัยการตัดสินใจของผู้บริหารและครูโรงเรียนในรัฐอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของครูและครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา

Lee (1974, p. 4134-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หน้าที่ทางการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่ในโรงเรียนทางตอนใต้ของรัฐนิวเม็กซิโก โดยการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่พิเศษของครูใหญ่

และครูภายในโรงเรียนได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับเพศ คุณวุฒิ ตำแหน่ง อายุราชการ และระดับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับพื้นความรู้ของครู อายุราชการ ตำแหน่งครู เพศ ไม่ทำให้ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเป็นสิ่งจำเป็น และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองหลายวิธี ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาต่อ สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติที่ดี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและเด็กด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและเด็กด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 จำนวน 352 คน แบ่งเป็น โรงเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน 154 คน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์/ ราชประชานุเคราะห์ฯ จำนวน 67 คน และ ศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 131 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งทราบจำนวนประชากร คือ 352 คน คำนวณตามสูตร Yamane (1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ .05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N เป็นขนาดของประชากร

e เป็นความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (.01)

$$n = \frac{352}{1 + 352 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{352}{1 + 0.88}$$

$$n = \frac{352}{1.88}$$

$$n = 187.23$$

ดังนั้นจากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 187 คน

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

ชื่อสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนเฉพาะความพิการ	154	82
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์/ ราชประชานุเคราะห์	67	36
ศูนย์การศึกษาพิเศษ	131	70
รวม	352	187

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของสถานศึกษา เป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 36 ข้อ แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ จำนวน 13 ข้อ
2. การพัฒนาตนเองในด้านของทักษะ จำนวน 11 ข้อ
3. การพัฒนาตนเองในด้านของเจตคติ จำนวน 12 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. จัดทำร่างแบบสอบถามเพื่อเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วหาคุณภาพของแบบสอบถามแยกออกเป็น 3 ด้าน คือ หาความเที่ยงตรง (Validity) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability)

3.1 ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงและปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย

- 3.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
อนันต์นาวิ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.1.2 ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.1.3 นายอรุณ ชุมทอง ผู้อำนวยการ โรงเรียนระยองปัญญานุกูล
จังหวัดระยอง

3.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) เป็นการนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสุพรรณบุรีปัญญานุกูล จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามนั้นมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป

3.3 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .80 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วนำมาเสนอกณะกรรมกรควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2
2. ขอความร่วมมือจากครูผู้สอนในการตอบแบบสอบถาม โดยการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 ฉบับ โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์พร้อมแนบวันที่ในการจัดส่งแบบสอบถามคืน
3. รับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 187 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยตรวจสอบถามถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู มาให้ค่าคะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ และวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการศึกษาต่อไป การแปลความหมายของคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มาเทียบกับเกณฑ์ประเมินความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-14) ดังนี้
 - 4.51 - 5.00 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด
 - 3.51 - 4.50 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมาก
 - 2.51 - 3.50 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองปานกลาง
 - 1.51 - 2.50 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อย
 - 1.00 - 1.50 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

4. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา สำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Kuels Methods)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐานเท่านั้น ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา สำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา สำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ t -test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มประชากร เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วยสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t -test)
- * แทน มีนัยทางสถิติระดับ .05

ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การสอน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้คือ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้การนำเสนอข้อมูลในรูปตารางพร้อมคำบรรยาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การสอน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติ (t -test) ทดสอบความแตกต่าง นำเสนอข้อมูลในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การสอน

ตารางที่ 2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
พนักงานราชการ	67	35.80
ข้าราชการ	120	64.20
รวม	187	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20

ตารางที่ 3 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์สอน

ประสบการณ์สอน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	111	59.40
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	76	40.60
รวม	187	100

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์สอนของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 และครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์สอน ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	<i>n</i> = 187		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ด้านความรู้	3.98	.19	มาก	1
ด้านทักษะ	3.96	.20	มาก	2
ด้านเจตคติ	3.95	.21	มาก	3
รวม	3.96	.18	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ และความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรู้โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้	n = 187		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส	3.74	.56	มาก	12
2. ความรู้เรื่อง โครงสร้างและวิธีการสอน	3.96	.49	มาก	10
3. ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษาพิเศษ	3.96	.45	มาก	9
4. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล	3.88	.45	มาก	11
5. ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ในการสอน	3.99	.54	มาก	7
6. ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.73	.56	มาก	13
7. ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	4.09	.51	มาก	5
8. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.12	.48	มาก	4
9. ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน	4.13	.50	มาก	2
10. การนำความรู้ไปพัฒนาหลักวิธีการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน	3.99	.49	มาก	6
11. การนำความรู้จากผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน	4.16	.43	มาก	1
12. การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาบูรณาการเนื้อหาระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร	3.98	.37	มาก	8
13. การนำความรู้ที่ได้จากการประเมินตามสภาพจริงมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.13	.51	มาก	3
รวม	3.98	.19	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรู้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การนำความรู้จากผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการนำความรู้ที่ได้จากการประเมินตามสภาพจริง มาใช้ในการพัฒนา

การเรียนการสอน

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทักษะ โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะ	<i>n</i> = 187		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ทักษะเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนการสอน	3.79	.44	มาก	11
2. ทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ และลำดับ ขั้น ของการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม	4.05	.41	มาก	4
3. ทักษะเกี่ยวกับการให้คำแนะนำในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.16	.43	มาก	1
4. ทักษะเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรการบรรยายและผู้นำกิจกรรม	3.92	.52	มาก	7
5. ทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานไปใช้ในการจัดทำหลักสูตร การสอน	4.06	.50	มาก	3
6. การนำทักษะการเขียนแผนการสอนไปใช้ในการเรียนการสอน	4.11	.49	มาก	2
7. การนำทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์ไปใช้ในการสอนแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของหลักสูตร	3.81	.48	มาก	10
8. การนำทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ไปสร้างสื่อการเรียนรู้หรือ การสรุปผลการประเมิน	3.87	.48	มาก	9
9. การนำทักษะที่มีไปใช้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำ หลักจิตวิทยาการศึกษามาประยุกต์ใช้	3.98	.38	มาก	5
10. การนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้ คำถาม การกระตุ้นให้คิดมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	3.93	.54	มาก	6
11. การทักษะการเสนอผลงานทางวิชาการมาใช้เพื่อขอเลื่อนระดับ	3.91	.55	มาก	8
รวม	3.96	.20	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทักษะ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับการให้คำแนะนำในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การนำทักษะการเขียนแผนการสอนไปใช้ในการเรียนการสอน และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน
ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการสอน

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ความต้องการในการพัฒนา
ตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านเจตคติโดยรวมและรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติ	n = 187		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. เจตคติต่อการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู	3.83	.41	มาก	10
2. เจตคติต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการแสวงหา ความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.99	.51	มาก	6
3. เจตคติต่อการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์และสามารถควบคุม อารมณ์ได้	3.98	.49	มาก	7
4. เจตคติต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.13	.50	มาก	1
5. เจตคติที่ดีต่อวิธีการใช้ความรู้จากวิชาชีพทำประโยชน์ ให้กับ สังคมอยู่เสมอ	3.61	.49	มาก	12
6. เจตคติที่ดีต่อวิธีการรับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทาง การศึกษา	3.73	.56	มาก	11
7. เจตคติที่ดีต่อการวางตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี ในเรื่องของความประพฤติ และบุคลิกภาพ	4.09	.51	มาก	3
8. เจตคติที่ดีต่อวิธีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.95	.52	มาก	8
9. การสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.03	.52	มาก	5
10. การพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่ สูงขึ้น	4.12	.48	มาก	2
11. ความรับผิดชอบตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัด การศึกษา เพื่อคนพิการ	3.94	.53	มาก	9

12. การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและภาคภูมิใจในวิชาชีพ ของตน	4.05	.56	มาก	4
รวม	3.95	.21	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านเจตคติโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ เจตคติต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และเจตคติที่ดีต่อการวางตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความประพฤติและบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การสอน

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่ง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทียบกับเกณฑ์ระดับแรงจูงใจและจัดอันดับ รวมทั้งใช้สถิติ (*t*-test) ทดสอบความแตกต่าง ดังตารางที่ 8-9

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	พนักงานราชการ <i>n</i> = 67				ข้าราชการ <i>n</i> = 120			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านความรู้	3.96	.18	มาก	2	4.00	.20	มาก
2. ด้านทักษะ	3.97	.18	มาก	1	3.95	.25	มาก	3
3. ด้านเจตคติ	3.95	.18	มาก	3	3.95	.22	มาก	2
รวม	3.96	.15	มาก		3.96	.19	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวม และรายด้านจำแนกตามตำแหน่งพนักงานราชการอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ

สำหรับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่งข้าราชการอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ และความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	พนักงานราชการ		ข้าราชการ		<i>t-test</i>	<i>p</i>
	ราชการ					
	<i>n</i> = 67		<i>n</i> = 120			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความรู้	3.96	.18	4.00	.20	-1.07	.29
2. ด้านทักษะ	3.97	.18	3.95	.25	.80	.43
3. ด้านเจตคติ	3.95	.18	3.95	.22	.16	.87
รวม	3.96	.15	3.96	.19	-0.01	.99

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวม

และรายด้านจำแนกตามประสบการณ์สอน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทียบกับเกณฑ์ระดับแรงจูงใจและจัดอันดับ รวมทั้งใช้สถิติ (*t*-test) ทดสอบความแตกต่าง ดังตารางที่ 10-11

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี				ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป			
	<i>n</i> = 111				<i>n</i> = 76			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรู้	3.99	.25	มาก	1	3.97	.17	มาก	2
2. ด้านทักษะ	3.96	.20	มาก	2	3.95	.21	มาก	3
3. ด้านเจตคติ	3.93	.22	มาก	3	3.98	.22	มาก	1
รวม	3.96	.18	มาก		3.97	.17	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ และความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ

สำหรับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประสบการณ์สอนตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา
สำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป		<i>t-test</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 111		<i>n</i> = 76			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความรู้	3.99	.25	3.97	.17	.78	.44
2. ด้านทักษะ	3.96	.20	3.95	.21	.34	.73
3. ด้านเจตคติ	3.93	.22	3.98	.22	-1.69	.09
รวม	3.96	.18	3.97	.17	-0.24	.81

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 ใน 3 ด้าน คือ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาด้านทักษะ การพัฒนาด้านเจตคติ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 จำนวน 187 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาคำตอบในการศึกษา และทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t -test) และแปรผลนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายแบบความเรียง ดังนี้

สรุป

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การสอน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 โดยเมื่อจำแนกตามประสบการณ์สอนของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ประสบการณ์สอนส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี โดยมีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 และครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จากการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 โดยรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย สรุปได้ดังนี้ คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ เมื่อพิจารณารายด้านจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

2.1 ด้านความรู้

จากการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดเรียงลำดับ จากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การนำความรู้จากผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และการนำความรู้ที่ได้จากการประเมินตามสภาพจริง มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 ด้านทักษะ

จากการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 ด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดเรียงลำดับ จากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับการให้คำแนะนำ ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การนำทักษะการเขียนแผนการสอน ไปใช้ในการเรียนการสอน และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน ไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการสอน

2.3 ด้านเจตคติ

จากการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดเรียงลำดับ จากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เจตคติต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การพัฒนาตนเอง โดยการเข้าศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และเจตคติที่ดีต่อการวางตน ให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี ในเรื่องของความประพฤติ และบุคลิกภาพ

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3.1 จำแนกตามตำแหน่ง

จากการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.2 จำแนกตามประสบการณ์สอน

จากการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากการวิจัยพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ สอดคล้องกับ พรพิมล แยมศิริ (2549) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่าความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า ในภาพรวม ครู-อาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การนำความรู้จากผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการนำความรู้ที่ได้จากการประเมินตามสภาพจริง มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา และหรือพัฒนาผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับเสรี ชัดเข้ม (2540, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า ครูควรสร้างองค์ความรู้ในวิชาชีพในเรื่องทักษะและความเชี่ยวชาญด้านการสอน โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีความสำคัญในการปรับปรุง แก้ไขกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540, หน้า 93) ได้กล่าวว่า ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ อยู่ตลอดเวลา ทั้งหลักวิธีการสอน จิตวิทยาแขนงต่าง ๆ การพัฒนาหลักสูตร การเขียนแผนการสอน

การเลือกใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ การวัดผลประเมินผล ตลอดจนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทักษะ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับการให้คำแนะนำในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การนำทักษะการเขียนแผนการสอนไปใช้ในการเรียนการสอน และทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการสอน ครอบคลุมทักษะอื่นที่จำเป็นตามหลักสูตร โดยมีระบบการจัดการความรู้ มีการถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (ม.ป.ป., หน้า 121) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับครู ดังต่อไปนี้ มีทักษะในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยนำหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็กมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความเข้าใจได้เหมาะสมตามวัยของเด็ก มีทักษะในการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม กิจกรรมการเรียนการสอนกิจกรรมเสริมทักษะ และการใช้สื่อการเรียนได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีทักษะในการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ และตามลำดับขั้นของการเรียนรู้ในกิจกรรมแต่ละประเภท มีทักษะในการสอนแบบต่าง ๆ ได้แก่ สอนโดยวิธีสืบเสาะหาความรู้ สอนแบบอภิปราย แบ่งกลุ่มทำงาน สอนแบบสาธิต และทดลองปฏิบัติงานต่าง ๆ สอนแบบบรรยาย เล่นเกมสอนแบบบูรณาการและอื่น ๆ ตามความเหมาะสมกับหลักสูตรและมีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเรียนการสอน และยังสอดคล้องกับ กาญจนา ไชยพันธ์ (2545, หน้า 57-58) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ครูต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนแต่ละคนในห้องจะมีความแตกต่างตั้งแต่พัฒนาการของเขา สิ่งแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดู เชื้อชาติ ปัญญา อารมณ์ สังคม ฯลฯ เวลาจัดกิจกรรมครูควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้และเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีความแตกต่างกันมากตามภาวะความพิการและผู้ด้อยโอกาส ทำให้การดูแลนักเรียนจึงมีความแตกต่างกันตามรายบุคคล

1.3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านเจตคติโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ เจตคติต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และเจตคติที่ดีต่อการวางตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความประพฤติและบุคลิกภาพ นอกจากนั้นควรคำนึงถึงบริบทของผู้เรียน ท้องถิ่นและชุมชน มีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ หรือจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถและความสนใจของ

ผู้เรียน และจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนตามขีดความสามารถ ทำให้ผู้เรียน มีความสมบูรณ์และสมดุลทั้งทางร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) สอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2542, หน้า 130-131) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อนมากกว่า ที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงาน ต้นสังกัด ครูควรจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อม สำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคม ในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต และสอดคล้องกับ ประเวศ วะสี (2541, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งสรุปได้ว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ในขณะที่เดียวกันครูเองก็ต้องพัฒนาตนเอง ให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็คง ไม่ประสบความสำเร็จหากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิดความเข้าใจและพฤติกรรม เก่า ๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคน

2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและ ประสบการณ์การสอน ดังนี้

2.1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีตำแหน่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมาโดยตลอดจนทำให้มีตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับ อร์ญญา บุญยงค์ (2546) ที่ทำการศึกษารวบรวมความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้ก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

2.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ สอน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นว่าแม้ว่าประสบการณ์ ครูแตกต่างกัน แต่แนวปฏิบัติงานและหน้าที่ที่สอดคล้องกันจึงทำให้มีความต้องการในการพัฒนา บุคลากรที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิมล แยมศรี (2549) ได้ทำการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการและมีแนวปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมตามความต้องการทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ดังนี้

1. ด้านความรู้ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ และวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูนำความรู้ที่นำมาพัฒนานักเรียนในชั้นเรียน ตลอดจนการส่งเสริมในเรื่องของการนำความรู้ที่ได้จากการประเมินตามสภาพจริงมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการจัด โครงการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ด้านทักษะ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการให้คำแนะนำในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการนำทักษะการเขียนแผนการสอนไปใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมในเรื่องของการพัฒนาและวิเคราะห์งานในการจัดทำหลักสูตรการสอน ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมทักษะการดูแลนักเรียนพิการและผู้ด้อยโอกาสเมื่อมีโครงการอบรมจากต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการหมุนเวียนกันเข้าร่วมการอบรม

3. ด้านเจตคติ จัดทำโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับครู เพื่อปรับเจตคติที่ดีกับงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจะนำวิทยากรที่มีความสามารถทางด้านจิตวิทยาและผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ควรทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา ครูที่ไม่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2546). การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 2(4), 17-26.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2538). *การประเมินผลจากสภาพจริง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจนา ไชยพันธุ์. (2545). ตัวบ่งชี้ของผู้สอนกับผู้เรียนเป็นสำคัญ. *วารสารวิชาการ*, 5(8), 57-60.
- กุลชน ธนาพงศธร. (2532). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คณิงนิจ กองผาพา. (2544). *การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรีรัตน์ ปานพรหมมินทร์. (2542). *การศึกษาการปฏิบัติงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชำนาญ วิริยะกุล. (2541). ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาดน. *การศึกษา กทม.*, 21, 5-6
- เชาวฤทธิ์ จำเริญ. (2546). *การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐิระ ประवालพุกษ์. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาคพัฒนามาตรฐาน ตำราและเอกสารวิชาการ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- คณัย เทียนพุด. (2539). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณัย เทียนพุด. (2545). *การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กรโดยมืออาชีพเพื่อมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: นาโกต้า.
- ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์. (2531). *การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์. (2539). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 532 การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจา ชลธารันนท์. (2538). *รวมบทความวิชาการทางการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). *ความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีศนา เสร์บาง. (2541). *ความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์. (2544). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียน
อนุบาล จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (ม.ป.ป.). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพ
ที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ประเวศ วะสี. (2541). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ปราณี रामสูตร. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี
- ผดุง อารยะวิญญู. (2539). *การเรียนรู้ร่วมระหว่างเด็กปกติกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ*. กรุงเทพฯ:
แว่นแก้ว.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2542). *การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ*. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพิมล แยมศรี. (2548). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณี ชูทัย เจนจิต. (2538). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ แกรมมี่.

- พิมพ์พรรณ วรชุตินทร. (2545). เอกสารคำสอนรายวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเด็กพิเศษ. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2529). วิทยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก. กรุงเทพฯ: พงษ์เจริญการพิมพ์.
- รัตนา เนื่องแก้ว. (2548). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). ปฏิรูปการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พิมพ์ศรีนึ่ง.
- วารภรณ์ อารีชินรักษ์. (2548). ความต้องการในการพัฒนาตนของครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วินิจ เกตุจำ. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิมล คำนวน. (2549). ความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการศัลยกรรม ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 2. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนึ่ง เฮ้าส์.
- วิไลวรรณ ชึ่งปรีดา. (2554). การเข้าถึงและได้รับบริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับคนพิการ. เข้าถึงได้จาก <http://www.mua.go.th/users/bhes/front>
- วีระชัย นวลสำลี. (2544). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศรีศักดิ์ ไทยอริย์ และคณะ. (2542). สภาพการให้บริการการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542). จิตวิทยาสังคม. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.

- ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสมุทรปราการ. (2546). *การจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและบุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สนั่น มีสัจธรรม. (2540). *ปัญหาการปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สมเดช ศรีแสง. (2541). *คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาคู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารทุกตำแหน่ง*. นครสวรรค์: ริมปีงการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2534). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ สุขประเสริฐ. (2543). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลเขตการศึกษา 10. รายงานการค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์กร*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 19)*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). *การใช้ทรัพยากรและต้นทุนในการจัดการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: กองการวิจัยการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ลีปนันทน์ เกตุทัต. (2541). *ความจริงของแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ: จ.ฟิล์มโปรเซส.

- สุถิรา สุขธิรเดช, ร.อ.หญิง. (2544). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุรางค์ จันทวานิช. (2533). *เอกสารการสอนชุดวิชา 11111 สังคมและวัฒนธรรมไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุรางค์ จันทวานิช. (2546). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ จันทวานิช. (2552). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 17).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ โส้วตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริรัตน์ ขจรพิสิฐศักดิ์. (2542). *การศึกษาปัญหาการสอนและความต้องการการนิเทศการสอน กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). *รายงานการวิจัยรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- เสรี ชัดเข้ม. (2540). *หน้าที่ครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพ. วารสารวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 12(6), 1-23.*
- แสวง สารละสิทธิ์. (2535). *การพัฒนาตนเอง.* เลข: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). *การบริหารวิชาการ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรัญญา บุญยงค์. (2546). *ความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษาของเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Betts, P. W. (1977). *Staff management.* Estover, Plymouth: Macdonald and Evans Ltd.
- Crewson, P. E. (1997). Public-servicemotivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect. *Journal of Public Administration Research and Theory, 36(4), 202-205.*
- Gearheart, B. R., & Weishahn, M. W. (1980). *The handicapped study in the regular classroom.* London: C. V. Mosby.

- Grosso de Leon, A. (2001). *Higher education's challenge: New teacher education models for a new century*. New York: Carnegie Corporation. Retrieved from <http://www.carnegie.org/pdf/teached.pdf>
- Jurkiewicz, M., & Brown, B. G. (1998). *Technology promotion association (Thailand Japan)* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lee, C. J. (1974). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper and Row.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale*. New York: Wiley & Son.
- Maslow, A. (1970.). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers.
Publishers.
- Maneth, P. E. (1988). Faculty development at Kansas Community College and analysis of their perceived effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 40, 49-413-A.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20(6), 321-333.
- Mobley, W. H. et al. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development. (2014). *Economic outlook for Southeast Asia, China, and India 2014: Beyond the Middle Income Gap*. n.d.
- UNESCO. (2006). *Education for all-literacy for life: EFA global monitoring report 2006*. Paris: UNESCO.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.911

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

26 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวสุชาทิพย์ สังข์แก้ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 54950221 ได้รับความเห็นชอบให้ทำ งานนิพนธ์เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทพร ชำนาญ ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้าง เครื่องมือเพื่อการวิจัย ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 038-102052

โทรสาร 038-745811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.912

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

26 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวสุธาทิพย์ สังข์แก้ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 54950221 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทรา ชำนาญ ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 038-102052

โทรสาร 038-745811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.913

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

26 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวสุธาทิพย์ สังข์แก้ว นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 54950221 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทรา ชำนาญ ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม

ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 038-102052

โทรสาร 038-745811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ
และผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู
ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษในด้านต่าง ๆ เช่น สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้
พิการและผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษใน 3 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาตนเองในด้านความรู้
2. การพัฒนาตนเองในด้านของทักษะ
3. การพัฒนาตนเองในด้านของเจตคติ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม ไม่มีผลต่อผู้ตอบ
แบบสอบถามแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

สุรชาติพิ์ สังข์แก้ว

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการและ
ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านตามที่เป็นจริง

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

พนักงานราชการ ข้าราชการ ระบุตำแหน่ง.....

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 5 ปี มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส กลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านตามที่เป็นจริง
เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของท่าน โดยกำหนดให้แต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก

3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความต้องการในการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้						
1	ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส					
2	ความรู้เรื่อง โครงสร้างและวิธีการสอนการศึกษาพิเศษ					
3	ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษาพิเศษ					
4	ความรู้เกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล					
5	ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ในการสอน					
6	ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน					
8	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
9	ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน					
10	การนำความรู้ไปพัฒนาหลักวิธีการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับ ศักยภาพของผู้เรียน					
11	การนำความรู้จากผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน					
12	การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาบูรณาการเนื้อหาระหว่าง กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร					
13	การนำความรู้ที่ได้จากการประเมินตามสภาพจริง มาใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน					
ด้านทักษะ						
14	ทักษะเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนการสอน					
15	ทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคนิคการสอนอย่างเป็นระบบ และลำดับขั้น ของการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม					
16	ทักษะเกี่ยวกับการให้คำแนะนำ ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
17	ทักษะเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรบรรยายและผู้นำกิจกรรม					
18	ทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการ สอน					
19	การนำทักษะการเขียนแผนการสอนไปใช้ในการเรียนการสอน					
20	การนำทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์ไปใช้ในการสอนแบบต่างๆตาม ความเหมาะสมของหลักสูตร					

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
21	การนำทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ไปสร้างสื่อการเรียนรู้ หรือ การสรุปผลการประเมิน					
22	การนำทักษะที่มีไปใช้วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำ หลักจิตวิทยาการศึกษามาประยุกต์ใช้					
23	การนำทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้คำถาม การกระตุ้นให้คิดมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน					
24	การทักษะการเสนอผลงานทางวิชาการมาใช้เพื่อขอเลื่อนระดับ					
ด้านเจตคติ						
25	เจตคติต่อการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
26	เจตคติต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเอง					
27	เจตคติต่อการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์และสามารถควบคุมอารมณ์ ได้					
28	เจตคติต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
29	เจตคติที่ดีต่อวิธีการใช้ความรู้จากวิชาชีพทำประโยชน์ให้กับสังคม อยู่เสมอ					
30	เจตคติที่ดีต่อวิธีการรับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา					
31	เจตคติที่ดีต่อการวางตน ให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของ ความประพฤติ และบุคลิกภาพ					
32	เจตคติที่ดีต่อวิธีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
33	การสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
34	การพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น					
35	ความรับผิดชอบตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการจัดการศึกษาเพื่อ คนพิการ					
36	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน					

ขอขอบคุณ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุรชาติพิศ สังข์แก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	16 สิงหาคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 114 หมู่ 1 ตำบลบ้านแลง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556	ครูผู้ช่วย โรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบัณฑิต (วิทยาการจัดการ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2553	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา