



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สิทธิกร สุทธิประภา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
อีเมล: sittikorn1993@gmail.com

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
อีเมล: sittikorn1993@gmail.com

Received: February 16, 2022 Revised: May 10, 2022 Accepted: June 22, 2021

บทคัดย่อ

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

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

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล, การพัฒนาวิชาชีพครู, ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร



FACTORS AFFECTING TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT SPECIAL EDUCATION CENTER BANGKOK UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION

Sittikorn Suttiprapa

College of Management University of Phayao

E-mail: sittikorn1993@gmail.com

Sakchai Nirunthawee

College of Management University of Phayao

E-mail: sittikorn1993@gmail.com

Abstracts

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

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

Keywords: Factors affecting, teacher professional development, Central Special Education Center Bangkok



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (1) กำหนดให้ "คุรุสภา" ในฐานะสภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา อาศัยอำนาจตามความในกฎหมายดังกล่าว คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับหลักที่เกี่ยวข้องคือ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ซึ่งกำหนดว่ามาตรฐานความรู้วิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน คุรุสภาใช้มาตรฐานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการพิจารณารับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งรับรองการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน เพื่อออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทุกสาขาวิชาในสถานศึกษาทุกสังกัด ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งภาครัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2551)

การพัฒนาวิชาชีพครูให้ประสบผลสำเร็จตามนโยบายของคุรุสภาจำเป็นต้องศึกษาข้อมูล เพื่อนำมาพิจารณาประกอบการสร้างมาตรฐานวิชาชีพครู โดยเฉพาะวิชาชีพครูประจำวิชาต่าง ๆ ซึ่งแต่ละวิชาก็มีลักษณะเฉพาะทางด้านองค์ความรู้ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูผู้ปฏิบัติการสอนเช่นเดียวกับวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ หรือผู้ปฏิบัติการสอนบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ทั้งนี้งานวิจัยพบว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูการศึกษาพิเศษมีความคล้ายคลึงกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูทั่วไปหลายประการ เช่น ความสามารถในการสอนและการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) (Carlson, Lee, & Westat, 2004, อ้างอิงใน วรณีย์ เจตจันทร์ และคณะ. 2560) แต่ยังมีคุณสมบัติบางประการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาพิเศษขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเช่นกัน อาทิ ครูการศึกษาพิเศษจะต้องสามารถวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีความรู้ ความสามารถในการสอนวิชาเฉพาะทาง เช่น การใช้อักษรเบรลล์ การใช้ภาษามือการอ่านริมฝีปาก และสามารถประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้จริงของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551) ซึ่งการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้ ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์การวิชาชีพกำกับ ดูแล จึงเป็นบุคคลคุณภาพที่มีการประกันได้ว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาอย่างดีมีคุณภาพ ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของครูเป็นสำคัญ ฉะนั้นการเป็นครูที่มีความรอบรู้ ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม และมีการพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ (สมัคร ชินบุตร. 2545: 22)



การศึกษาพิเศษเป็นการให้การศึกษแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษ ทั้งโดยวิธีการสอน การจัดทำแผนการ วิธีการสอน และการให้บริการ ทั้งนี้ เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ด้อยโอกาสและขาดความเสมอภาคในการได้รับ สิทธิตามที่รัฐจัดการศึกษาภาคบังคับ ให้แก่เด็กในวัยเรียนโดยทั่วไปสาเหตุแห่งความด้อยโอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก ปัญญาเลิศ ซึ่งเป็นเด็กที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าเด็กปกติ (ศรียา นิยมธรรม. 2546) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ ตราพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และได้กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา สำหรับคนพิการไว้ว่า คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจน ตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา และมีสิทธิเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและ ประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ดังนั้น รัฐจึงต้องจัดการศึกษา ให้กับคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมี ความสุข (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2551) หน่วยงานที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้กับเด็กพิการ ระดับเตรียมความพร้อม คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือ ตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความ ช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง (พรบ.การจัดการศึกษาสำหรับ คนพิการ. 2551: 2)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เริ่มเปิดดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับ คนพิการและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 มีบทบาทหน้าที่ในการจัดและ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ในลักษณะศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อม ของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จึงมีบุคลากรทางการศึกษา ทั้งครูที่จบสาขาวิชาการศึกษาพิเศษ และจากหลากหลายสาขาวิชา อาทิเช่น สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา สาขาวิชาสังคมศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชา การเงินการบัญชี สาขาวิชาศิลปะ สาขาวิชาดนตรี สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นต้น รวมถึงบุคลากรจากนักสหวิชาชีพ ได้แก่ นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด แพทย์แผนไทยประยุกต์ นัก บำบัดการพูด นักจิตวิทยา และนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งครูและบุคลากรจากสาขาวิชาต่าง ๆ รวมถึงครู การศึกษาพิเศษเอง ที่มาบรรจุใหม่นั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้มีความพร้อม และมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพ และเตรียมความพร้อม



ให้กับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษประเภทต่าง ๆ รวมถึงเข้าใจบริบทการทำงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง นั้น

จากประเด็นที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยได้นำปัจจัยบางประการ มาศึกษาทั้งปัจจัยภายในจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่ออาชีพครู และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู และเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้บรรลุความสำเร็จตามนโยบาย และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาน้ำหนักการส่งผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กันเองและสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 โดยร่วมกันส่งผลไม่น้อยกว่า 3 ปัจจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2563 ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ



และครูอัตราจ้าง จำนวน 103 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan D.W, 1970, pp. 607-610) เพื่อป้องกันการสูญหายและความไม่ครบถ้วนของข้อมูลผู้วิจัยจึงปรับเพิ่มเป็นจำนวนเต็ม 110 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ด้านนโยบายขององค์กร 4) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 6) ด้านลักษณะงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาดำรง เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. นำเสนอเครื่องมือฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบรูปแบบ ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด ความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม และความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไข ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556) ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35 ถึง 0.86 และค่าความเชื่อมั่นของ



แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 นำแบบสอบถามการวิจัยเสนอต่อที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ จัดทำแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีออนไลน์ผ่านระบบ Google Form จำนวน 110 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ

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

3. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายข้อ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วย โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4. การวิเคราะห์น้ำหนักการส่งผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลในภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้าน



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

จากตาราง 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.77$) ด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.58$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.50$) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.43$) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.42$)

2. ผลการวิเคราะห์ ระดับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายข้อ

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

จากตาราง 2 การพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.68$) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$) และมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X} = 4.28$)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน ดังตาราง 3



ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแยกเป็นรายด้าน

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

** p < .01

จากตาราง 3 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ (X) กับการพัฒนาวิชาชีพครู (Y) ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ (X₁) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₂) ด้านนโยบายขององค์กร (X₃) ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X₄) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X₅) และด้านลักษณะงาน (X₆) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด จำนวน 3 คู่ เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X₄) กับการพัฒนาวิชาชีพครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.731 ด้านนโยบายขององค์กร (X₃) กับการพัฒนาวิชาชีพครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.725 และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₂) กับการพัฒนาวิชาชีพครู (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.708 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแยกเป็นรายด้าน

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

** p < .01



จากตาราง 4 แสดงว่า การวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากทั้งหมด 6 ด้าน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่ทดสอบแล้ว พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_1) และด้านนโยบายขององค์กร (X_3) โดยเมื่อนำตัวแปรมาคำนวณหาค่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ละตัวตามหลักของการวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยเพิ่มตัวแปรเข้าสู่การคำนวณทีละตัวแปร พบผล ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแยกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู	b	SE _b	β	t	Sig t.
ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4)	0.29	0.08	0.31	3.62	.00**
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2)	0.25	0.08	0.26	3.22	.00**
ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_1)	0.29	0.08	0.21	3.78	.00**
ด้านนโยบายขององค์กร (X_3)	0.22	0.08	0.25	2.84	.01**

R = 0.83 $R^2 = 0.69$ $SE_{est} = 0.22$ Adjusted $R^2 = 0.68$ F = 58.19**

** p < .01

จากตาราง 5 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน (X_4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ (X_1) และด้านนโยบายขององค์กร (X_3) มีค่าเท่ากับ 0.83 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาวิชาชีพครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยดังกล่าวมีค่าเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง



กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ก็จะมีมากขึ้นด้วย เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน นโยบายขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และทัศนคติต่อวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน นโยบายขององค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ น่าจะเป็นเพราะว่าความก้าวหน้าและผลตอบแทน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทำให้ครูรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวความคิดของสมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546: 210 - 212) ที่กล่าวว่า

การพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้พัฒนาด้านความรู้ความสามารถ และความชำนาญมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้องค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหารตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรได้ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี พนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 204 ; อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา. 2553: 162) ที่กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลตอบแทนที่ได้รับจากความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับนโยบายขององค์กรนั้นส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงาน มีการชี้แจงให้ครูทราบถึงเป้าหมาย และสิ่งที่ควรปฏิบัติซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม เป็นแนวทางที่ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรค สอดคล้องกับพิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2555) ที่ศึกษาวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนิรันดร์ หนูนักดี (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน



ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น เป็นแรงขับภายในที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ทำให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ สอดคล้องกับ (McClelland, Atkinson, Clark and Lowell, 1953, McClelland, 1965) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความจงรักภักดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงขับเคลื่อนภายในตัวมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดี และตั้งใจปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ (David C. McClelland, 1961; อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข. 2561) โดยมุ่งศึกษาเฉพาะ "ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : N-Ach)" บุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงมีความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่สูงและท้าทายความสามารถของตนเอง เป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการงานให้ดีกว่าคนอื่น มีความทะเยอทะยานจะทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จที่ตนเองมุ่งหวังตั้งใจไว้มากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่จะได้จากการทำงานนั้น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงมีคุณสมบัติ คือ 1) มีความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย โดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ ควบคุมและรับผิดชอบผลงานของตนเอง และกล้าทำงานที่มีแนวโน้มที่จะสำเร็จได้ยากหรือแทบจะเป็นไปไม่ได้สำหรับบุคคลอื่น 2) มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงจะขอข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ตรงไปตรงมาเพื่อตรวจสอบการทำงานของตนเอง ชอบที่จะได้เป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมเมื่อตนเองทำงานสำเร็จจุล่งตามเป้าหมาย และ 3) ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินอาจไม่มีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง เพราะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากความสำเร็จนั้น ผลตอบแทนเป็นตัวเงินจึงไม่ใช่เป้าหมายสำคัญ

2. ผลการวิเคราะห์นำหนักการส่งผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มี 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ได้ดีที่สุด คือ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อวิชาชีพ และนโยบายขององค์กร 4 ปัจจัยนี้ ร่วมกันส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู เพราะความก้าวหน้าและผลตอบแทนในชีวิตก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากความก้าวหน้าในงานและผลตอบแทนทำให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า มีหน้า มีตา เป็นที่ยอมรับในสังคม และเกิดความมั่นคงในการดำเนินชีวิตและครอบครัว สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ข : 15 - 16) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบงานหรือระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของโอโงมาเกะ (Ogomaka. 1986 : 3536 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูใน โรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิสพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความ



เจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้ยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงานนอกจากนั้นการได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูที่มีความพากเพียรที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวงโดยไม่ท้อแท้ มีความทะเยอทะยานสูง มีความรับผิดชอบในการทำงาน อุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถเท่าที่จะทำได้เป็นอย่างดีที่สุดเพื่อให้ความสำเร็จนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสูตราร์ตัน อีริชเชอร์ธาตา (2557) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จสูงย่อมมีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและไม่ปรารถนาให้ตนเองประสบกับความล้มเหลว โดยบุคคลเหล่านี้จะชอบการทำงานที่มีความยากปานกลาง เพื่อที่ตนเองจะมีมือทำได้สำเร็จ หรืองานนั้นมีความเสี่ยงปานกลางแต่ยังคงมุ่งมั่นทำงานด้วยความมานะ บากบั่น อุตุน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับทัศนคติต่อวิชาชีพทั้งนี้เนื่องมาจากทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู เป็นคุณลักษณะด้านจิตใจ ความภาคภูมิใจ ความศรัทธาการเห็นคุณค่าและความสำคัญในวิชาชีพครู และผู้ที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูควรต้องผ่านการกล่อมเกลாதั้งด้านวิชาการและด้านวินัยคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถะการทำงานของครู สอดคล้องกับกิบสัน (Gibson. 2000: 102) ให้ความหมายว่า ทัศนคติคือตัวตัดสินพฤติกรรม ซึ่งความรู้สึกทางบวกหรือทางลบเป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลต่อบุคคล วัตถุหรือสถานการณ์ใด ๆ และสอดคล้องงานวิจัยของเบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554: 84) ที่พบว่า ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนมากที่สุด และครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง และในด้านนโยบายขององค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู หากสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูเกิดการยอมรับ สามารถนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน สามารถทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรค พร้อมทั้งมีนโยบายการพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ณีฐฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 81) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจซึ่งเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ โดยจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงาน จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง



กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสูงสุด ดังนั้นผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อนครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู ให้โอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถมากขึ้น เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความมั่นคง รวมถึงครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในการทำงาน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของครู มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาที่กำหนดไว้

3. ผู้บริหารควรจะมีมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ท้าทาย พร้อมทั้งให้อิสระ และอำนาจในการตัดสินใจ โดยมีการควบคุมที่พอเหมาะ เพื่อให้การทำงานมีความหลากหลาย โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและผลตอบแทนที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้ตัวแปร คือ ความก้าวหน้าและผลตอบแทน นโยบายขององค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3. ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาให้สอดคล้องการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาพิเศษขั้นพื้นฐานสำหรับ ประเภทความพิการ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

นิรันดร์ หนูหนักดี. (2551). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสองแคว จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

เบญจวรรณ อินตะวงศ์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.



- ปณิศา มีจินดา. (2553). **พฤติกรรมผู้บริโภคร.** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (24 พฤษภาคม 2546). **ราชกิจจานุเบกษา.** 120(52ก). หน้า 2.
- พิชิต ฤทธิจรฤ และคณะ. (2555). **การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.** วารสารการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เดือน ตุลาคม 2554 - มีนาคม 2555. หน้า 117-128.
- วรรณิ เจตจำนงนุช และคณะ.(2560) **มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย** 30, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2560): 161-186.
- ศรียา นิยมธรรม. (2546). **การศึกษาพิเศษ. โครงการสารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย. (2546). **พฤติกรรมในองค์กร.** กรุงเทพฯ : เอราวัณการพิมพ์.
- สมักร ชินบุตร. (2545). **ทางเลือกในการพัฒนาตนเองของครู.** วิทยาจารย์, 101(2), หน้า 19 - 22.
- สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). **รวมกฎหมายสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2551). **คู่มือการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการสำหรับโรงเรียนเฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษาพิเศษ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Carlson, E., Lee, H., & Westat, K. S. (2004). **Identifying attributes of high-quality special education teachers.** *Teacher Education and Special Education*, 27(4),92-101
- Krejcie, R. V. and Morgan D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** *Educational and Psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). **The achievement motive.** New York: Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, David C. (1961). **The Achieving Society.** New York: D. Van Nostrand Company Inc.



Ogomaka, U.J. (1986). “The Factors Which Motivate California Credentialed Teacher to Teach in Los Angeles Archdiocesan High Schools,” **Dissertation Abstracts International**. 46 (12) : 3536-A.

Robin, Gibson and Smith Hunt. (2000). **A Study of Teacher Evolution as It Affects the Attitude and Performance of Teachers**. Michigan: The Central Michigan University.