

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ปนัดดา หัสปราบ

คุษุณินพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นสาระสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาคุษุณินพนธ์ (วิจัยการศึกษา)
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING
THE PERFORMANCE COMPETENCY OF SPECIAL EDUCATION TEACHERS
UNDER THE JURISDICTION OF THE BUREAU OF
SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION

PANATDA HATSAPRAB

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(EDUCATIONAL RESEARCH)

2016

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องคุณิพนธ์ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการ
ปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ชื่อผู้เขียน นางสาวปนัดดา หัสปราบ
สาขาวิชา วิจัยการศึกษา
คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เตือนใจ เกตุษา)

.....กรรมการ
(ดร.บุญลือ ทองอยู่)

.....กรรมการ
(ดร.สุวพร เข้มเฮง)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้คุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นสาระสมบูรณ์ของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา ศิริโรจน์)

.....รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการ
(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิร โชค วีระสย) ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิร โชค วีระสย)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ์ จักระโทก)

.....กรรมการผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย) โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องคุณูปนิพนธ์ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ

ชื่อผู้เขียน นางสาวปนัดดา หัสปราบ

ชื่อปริญญา ปรัชญาคุณูปบัณฑิต

สาขาวิชา วิจัยการศึกษา

ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณูปนิพนธ์

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เตือนใจ เกตุษา | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร. บุญลือ ทองอยู่ | |
| 3. ดร. สุวพร เข้มเฮง | |

การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการ
ปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์
ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพล
รวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 555 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตัวแปรที่ศึกษามีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยคำจูน ตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุด้วยวิธีโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูการศึกษาพิเศษมีสมรรถนะการทำงานในระดับสูง โดยด้านที่มีสมรรถนะสูงสุดคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำครู

2. โมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี หรือโมเดลมีความเที่ยงตรงสูง พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P -value of $\chi^2 = 0.079$) ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระมีเท่ากับ 1.134 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ ($>.90$) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .036 และค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .016 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .05 และค่า CN (Critical N) เท่ากับ 593.36 ซึ่งมากกว่า 200 จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดคือ อิทธิพลรวมจากปัจจัยเชิงใจต่อสมรรถนะประจำสายงาน รองลงมาคือ อิทธิพลรวมจากปัจจัยเชิงใจต่อสมรรถนะหลัก ส่วนที่ต่ำสุดคือ อิทธิพลทางตรงจากปัจจัยคำจูนต่อสมรรถนะประจำสายงาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบสามารถอธิบายความ

แปรรูปของสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 26 และสามารถอธิบายความแปรรูปของ
สมรรถนะประจำสายงานได้ร้อยละ 56

ABSTRACT

Dissertation Title A Causal Relationship Model of Factors Affecting the
Performance Competency of Special Education Teachers
under the Jurisdiction of the Bureau of Special Education
Administration

Student's Name Miss Panatda Hatsaprab

Degree Sought Doctor of Philosophy

Field of Study Educational Research

Academic Year 2016

Advisory Committee

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. Assoc. Prof. Dr. Tuanjai Ketsa | Chairperson |
| 2. Dr. Boonlue Tongyoo | |
| 3. Dr. Suwaporn Semheng | |

In this dissertation, the researcher has the following objectives:

(1) To establish the performance competency levels of special
educational teachers under the jurisdiction of the Bureau of Special Education
Administration;

(2) To determine the degree of congruence with empirical data of the
researcher's causal relationship model of factors showing effects on the
performance competencies of these teachers; and

(3) To examine causal factors exerting direct, indirect, and total influence on the performance competency of the teachers.

Using the stratified random sampling method, the researcher selected a sample population consisting of 555 special education teachers teaching in schools under jurisdiction of the Bureau of Special Education Administration in the academic year 2013.

The independent variables were the predictor variables consisting of demographical factors, motivational factors, and hygiene factors. The dependent variable was the performance competency of special education teachers divided into the sub-factors of core competency and job competency.

The research instrument utilized to collect germane data was a five-rating scale questionnaire constructed by the researcher.

Using techniques of descriptive statistics, the data were analyzed in terms of percentage, mean, and standard deviation. The causal relationship model was analyzed through applications of structural equation modeling (SME).

Findings are as follows:

1. The teachers under study exhibited performance competency at a high level. The aspect with the highest competency was performance achievement. The aspect with the lowest mean was teacher leadership.

2. The hypothesized model was congruent with the empirical data at a good level, or it can be said that the model exhibited a high level of accuracy in view of the following:

The Chi-Square (χ^2) results did not show statistical significance (the probability value [*p*-value] of $\chi^2 = .079$). The χ^2 results and the degrees of freedom [df.] at 1.134 were less than the set standard. The goodness of fit index (GFI) was at 0.96 and the adjusted goodness of fit index (AGFI) was at 0.95, with both greater than the set standard (>0.90 [less than 0.90]). The standardized mean square residual (SRMR) was at .036 and the root mean square error of estimation (RMSEA) was at .016, with both less than statistical significance at .05. The critical N (CN) was 593.36, and thus greater than 200. It can be therefore concluded that the hypothesized model shows congruence with the germane empirical data.

3. The factor showing the greatest coefficient value, and thus the greatest influence, was the total influence of the factor of motivation on job competency. Next in descending order was the total influence of the factor of motivation on core competency. At the lowest level was the direct influence of the hygiene factor on job competency. Of the variables used in the model, the predictor coefficient (R^2) was explanatory of variance in core competency at 26 percent in addition to being explanatory of variance in job competency at 56 percent.

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก
รองศาสตราจารย์ ดร. เตือนใจ เกตุษา ประธานกรรมการ ดร. บุญลือ ทองอยู่ และ
ดร. สุวพร เข้มเฮง คณะกรรมการ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ
แก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่อง จนคุษฎีนิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ที่ให้คำแนะนำเพื่อมาปรับปรุง
แก้ไขคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ
เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนเฉพาะความ
พิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้เป็นที่รักและเคารพยิ่ง ที่ให้การสนับสนุนด้าน
การศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ กำลังใจ และห่วงใยกัน
เสมอมา ตลอดจนบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้การ
สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ จนคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ปณัฏา หัสปราบ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(10)
สารบัญตาราง.....	(13)
สารบัญภาพประกอบ.....	(16)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
การจัดการศึกษาพิเศษ.....	21
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	55
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ.....	67
ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษา พิเศษ	122
หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรด.....	151
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	164
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	164

บทที่	หน้า
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	167
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	172
การเก็บรวบรวมข้อมูล	178
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	179
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	183
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	187
ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	198
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์เชิง สาเหตุ.....	200
อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม.....	204
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	208
สรุปผลการวิจัย.....	209
การอภิปรายผล.....	211
ข้อเสนอแนะ.....	220
ภาคผนวก	
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	222
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	225
ค เครื่องมือวิจัย.....	227
ง ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง.....	246
จ ผลการวิเคราะห์โมเดล.....	255
บรรณานุกรม.....	300
ประวัติผู้เขียน	315

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	95
2	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริการที่ดี (service mind).....	96
3	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง (self development).....	97
4	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม (team work).....	98
5	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity).....	99
6	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management).....	101

ตาราง	หน้า
7 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (Student Development).....	104
8 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management).....	105
9 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & syntheis & classroom research).....	106
10 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 5 ด้านภาวะผู้นำครู (teacher leadership).....	107
11 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะที่ 6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative-building for learning management).....	110
12 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสารความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ.....	149
13 จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง...	166
14 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย.....	178
15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	187

ตาราง	หน้า
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ ในการศึกษา.....	190
17 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ.....	193
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ อายุราชการของครูกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู การศึกษาพิเศษ.....	194
19 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน....	195
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอนกับระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงาน.....	197
21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะการ ปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ.....	197
22 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	199
23 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ในภาพรวม (ก่อนปรับโมเดล).....	201
24 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ในภาพรวม (หลังปรับโมเดล).....	203
25 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพล.....	205

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ.....	10
2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model).....	69
3 ประเภทของความสามารถหรือสมรรถนะ.....	71
4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล.....	157
5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (ก่อนปรับ โมเดล).....	202
6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (หลังปรับ โมเดล).....	204

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข การพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมนับได้ว่าเป็นบทบาทและภารกิจสำคัญที่ท้าทายต่อความสำเร็จของการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดของศาสตร์แห่งวิชาชีพความเป็นครู ดังนั้น มาตรการและแนวทางการยกระดับการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของวิชาชีพความเป็นครูจึงถูกกำหนดขึ้นหลากหลายกลยุทธ์เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดสมรรถนะเชิงวิชาชีพในระดับต่าง ๆ จะเป็นประเด็นสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาศาสตร์แห่งความเป็นครูให้บรรลุผล สอดรับกับสถานการณ์และบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อสร้าง และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ก้าวไปในสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ได้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 81 ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหาร

สถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหาร การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553ก) และในสาระสำคัญของ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558 ของรัฐบาลเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปครู ยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่าง แท้จริง โดยปฏิรูประบบการผลิตครู ให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจ ให้คนเรียนดีและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครูปรับปรุงระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมินเชิงประจักษ์ที่อิงขีดความสามารถ และวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, หน้า 89) ทั้งนี้หน่วยงาน ต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้ดำเนินการสนองนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และกำหนดคุณภาพครูใน การกำหนดกรอบสมรรถนะของครูไทย มีหน่วยงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูได้แก่ (1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2551)

ในการนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับกลุ่มเครือข่ายทางวิชาการและสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (สสวท.) ได้สร้างและพัฒนากรอบสมรรถนะครูตามโครงการยกระดับ คุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System-- UTQ) โดยมีแนวคิดมาจาก แนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก (core competencies) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะ เป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบุคลากรทาง การศึกษาประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน

การปฏิบัติงาน (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม
(5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competencies) คือ สมรรถนะเฉพาะ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานครู 6 สมรรถนะ คือ (1) การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (2) การพัฒนาผู้เรียน (3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (5) ภาวะผู้นำครู และ (6) การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ถือเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิรูป การศึกษาทั้งระบบ ทั้งในเรื่องสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทาง การจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพ การศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะในมาตรา 10 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้อง จัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษา สำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษา ขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบ ความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลือใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบ ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 9-10)

จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้ให้ความสำคัญแก่บุคคลพิการหรือทุพพลภาพ บุคคล เหล่านี้ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าในสังคม และเชื่อว่าการศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ อย่างหนึ่งในการพัฒนาเขาเหล่านั้นซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าและจะส่งผลต่อ

การพัฒนาประเทศในที่สุด ฉะนั้น ครูในสังคมปัจจุบันจะต้องมีสมรรถนะที่ดีในการพัฒนาเด็กให้มีความพร้อมในทุกด้าน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดทำกรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 38-88) และกระทรวงศึกษาธิการยังได้ดำเนินการร่างเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ (สุขพัชรา ชิมเจริญ, ม.ป.ป., หน้า 170-186) ซึ่งการกำหนดวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษมีความสำคัญตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ที่กำหนดว่า “ครูการศึกษาพิเศษ” หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนโดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดรายละเอียดของผู้เรียนที่มีความบกพร่องไว้ในประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 แบ่งเป็น 9 ประเภท ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ บุคคลออทิสติก และบุคคลพิการซ้อน

ครูการศึกษาพิเศษเป็นผู้ที่ต้องเกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ รวมถึงเด็กที่มีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ ที่มีภาระรับผิดชอบมากกว่าครูที่สอนนักเรียนปกติ ในด้านการสอนและการฟื้นฟูบำบัดช่วยเหลือเด็กพิเศษที่มีลักษณะแตกต่างไปจากเด็กปกติ ครูต้องอาศัยประสบการณ์ และความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเด็กอย่างมากเพื่อพัฒนาเด็กไปสู่วัตถุประสงค์ของการเรียน (พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุวิษา ประสิทธิ์ชัยกิจ, 2553, หน้า 5)

โรงเรียนในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ ประสบการณ์และให้การศึกษาแก่เยาวชน ที่มีความพิการหรือมีความต้องการพิเศษทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้เป็นพลเมืองดีของชาติและมีศักยภาพเพียงพอใน

การปรับตัวให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข มีบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้แผนงาน โครงการและนโยบายของโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง โรงเรียนที่สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทั้งหมด 43 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่ผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 19 โรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่ผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 20 โรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่ผู้ที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย 2 โรงเรียน และทางสายตา 2 โรงเรียน โดยจัดเป็นสถานศึกษาเฉพาะ เป็นการสนองความต้องการของชุมชนในการที่จะให้เกิดความเสมอภาคในการศึกษา เพื่อให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษา

นอกจากนี้ โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ยังเป็นโรงเรียนประจำ ที่มีการจัดการศึกษาแบบเสมือนบ้านเน้นสร้างความอบอุ่น ความมั่นคงทางอารมณ์ จิตใจ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ สุขภาพอนามัยที่ดี มีความเป็นระเบียบวินัยในการใช้ชีวิต ร่วมกันหรือมีทักษะทางสังคมที่ดี มีการจัดการศึกษาแบบเสมือนบ้านเน้นสร้างความอบอุ่น ความมั่นคงทางอารมณ์ จิตใจ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ สุขภาพอนามัยที่ดีมีความเป็นระเบียบวินัย ในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันหรือมีทักษะทางสังคมที่ดี มีการจัดการศึกษาที่เน้นความรู้ทางวิชาการควบคู่กับการจัดการช่วยเหลือด้านอาชีพ และมีการจัดด้านสวัสดิการที่พอกาัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การรักษาพยาบาล ระบบน้ำอุปโภคและบริโภคที่ถูก สุขอนามัย และนันทนาการเพื่อการผ่อนคลายความเครียดและลดปัญหาทางจิตใจให้กับ เด็กและเยาวชน ตลอด 24 ชั่วโมง เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 เดือนต่อปี (โรงเรียนศึกษา-สงเคราะห์จันทบุรี, 2555, หน้า 1)

บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ ความเสียสละ ขยันหมั่นเพียรและรับผิดชอบต่อการพัฒนางานเป็นอย่างมาก โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนพิการ มีความแตกต่างไปจากโรงเรียนปกติ นอกเหนือจากงานการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิชาการตาม หลักสูตรปฐมวัย และหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ดูแล รับผิดชอบนักเรียนตลอด 24 ชั่วโมง กล่าวคือ ครูทุกคนต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

นอกเหนือจากงานสอน เพราะต้องทำหน้าที่ครูสอน ครุเวรประจำวัน ครูผู้สอนไปพร้อม ๆ กัน อีกทั้งนักเรียนมีความแตกต่างกัน ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ตลอดจนสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ผู้ปกครองอยู่ต่างจังหวัดเป็นส่วนใหญ่ จึงถือเป็นภาระหนักของการทำงานของครู อาจารย์ทุกคน โดยต้องฟื้นฟูสมรรถภาพนักเรียนที่พิการ ปลูกฝังคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ นักเรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความรู้ความสามารถให้มากที่สุดในเรื่องการดูแล คุณภาพชีวิตของเด็กทุกคน ครูในโรงเรียนประจำทุกคนจะช่วยกันดูแลวิเคราะห์นักเรียน อูทิศร่างกายแรงใจให้กับเด็ก ไม่สร้างภาระให้กับครอบครัวและไม่ก่อปัญหาให้กับ สังคมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขต่อไป ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ ดังกล่าว บุคลากรจะต้องมีความตระหนัก และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อย่างชัดเจน ทั้งนี้หน่วยงานที่จัดการศึกษาพิเศษมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำ หลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน โรงเรียนมีความสำคัญมากในการเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อที่จะส่งเสริมให้คุณภาพการศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู พบว่า มีหลายปัจจัย ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยภูมิหลังของครู ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรม จำนวน เวลาการสอน จำนวนนักเรียนต่อห้อง เจตคติต่ออาชีพครู (ชูลีพร ใช้ปัญญา, 2550; เมธัส วันแอะละ, 2550; จินตนา ชูสังข์, 2549; รัชมี เลิศอารมณ์, 2549; เอมอร อังกาพย, 2549; ภาวิณี บุญเสริม, 2546; สุพรรณิ กุเหล็ก, 2545; Wu & Lin, 2011; Grangeat & Gray, 2007) ปัจจัยที่สอง คือปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับชื่อเสียงทางวิชาการ ความมั่นคง ในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับชื่อเสียง ทางวิชาการ ความมั่นคงในงาน (วิไลวรรณ จันทิพย์, 2552; เมธัส วันแอะละ, 2550;

เอมอร์ อังกาพย์, 2549) และปัจจัยที่สาม คือ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การเสริมสร้างอำนาจในการทำงาน (วิไลวรรณ จันทิพย์, 2552; เมธัส วันแอะละห์, 2550; จินตนา ชูสังข์ 2549; รัศมิ เลิศอารมณ, 2549; สุพรรณิ กุเหล็กคำ, 2545; Wu, 2011; Grangeat & Gray, 2007) และพบว่า งานวิจัยในต่างประเทศยังไม่ได้ให้ความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อผู้เรียน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ และสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้โมเดลการวิจัยแบบโมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) ในปัจจุบันยังมียงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษไม่มากนัก และไม่พบว่ามีผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความพิการประเภทต่าง ๆ ที่อยู่ในรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษครั้งนี้ จะนำไปสู่ข้อค้นพบ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ ที่แสดงให้เห็นถึงเส้นทางและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และวางแผนเพื่อการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับใด

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. กรอบแนวคิดการวิจัย ในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย เบื้องต้นผู้วิจัยทำการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวข้องกับ มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ ปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดใน

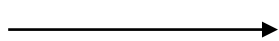
การวิจัยได้ดังแสดงในภาพประกอบ 1 โดยสัญลักษณ์ที่ใช้แสดงในโมเดล ยึดตามแนวคิดของ นางลักขณ์ วิรัชชัย (2542) มีความหมาย ดังนี้



แทน ตัวแปรสังเกตได้



แทน ตัวแปรแฝง



แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยตัวแปรที่ปลายลูกศร

ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโดยตรงต่อตัวแปรที่หัวลูกศร

ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อนักเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

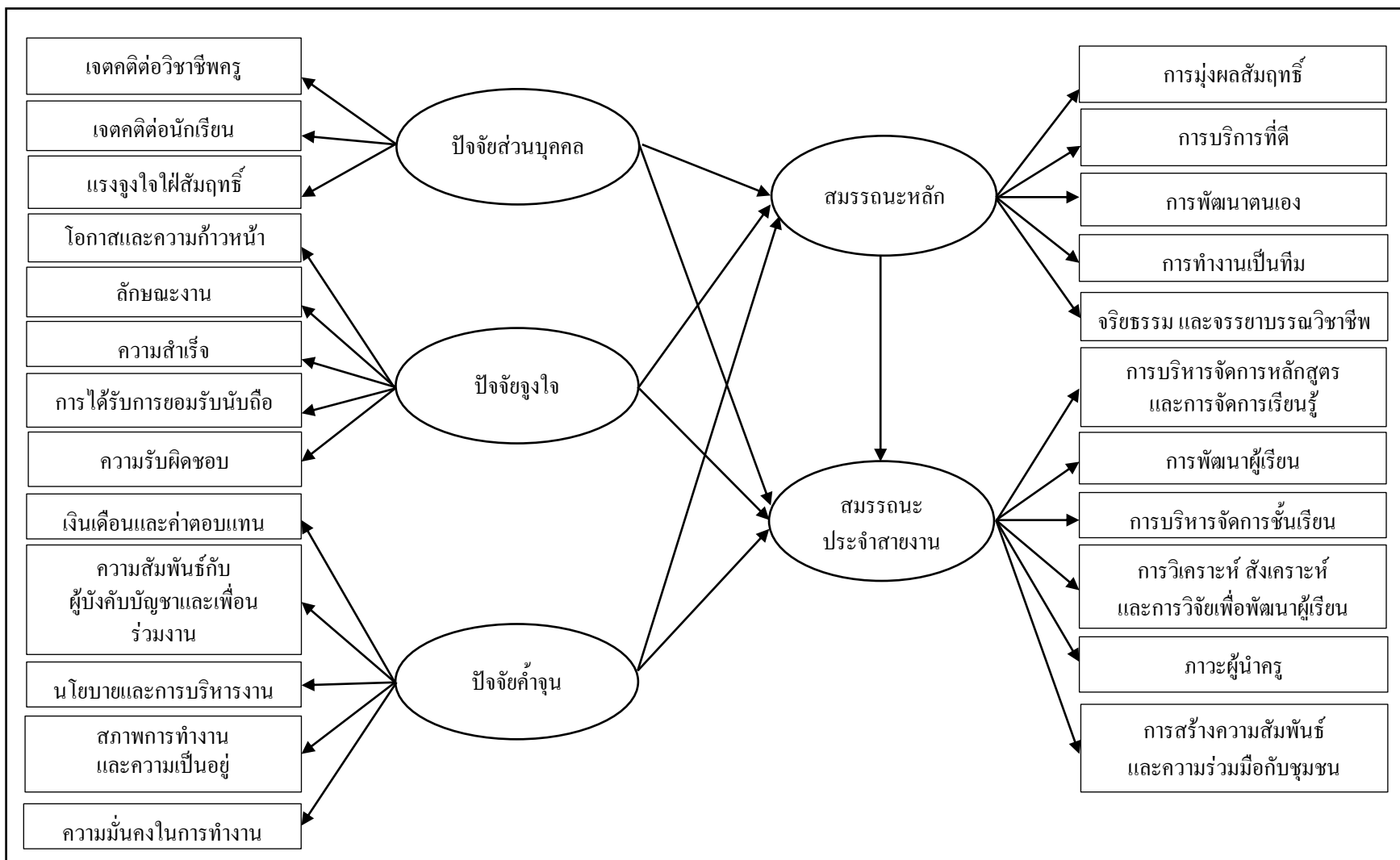
1.2 ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงานความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ

1.3 ปัจจัยค่าจุน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่และความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน



ภาพ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

2. สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ที่สร้างขึ้นจาก การประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รวบรวมไว้ในบทที่ 2 โดยตั้ง สมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อนักเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อสมรรถนะหลัก และส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงาน ของครูการศึกษาพิเศษ

2.2.2 ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงานความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อสมรรถนะหลัก และส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงาน ของครูการศึกษาพิเศษ

2.2.3 ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อสมรรถนะหลัก และส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงาน ของครูการศึกษาพิเศษ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 43 โรงเรียน จำนวนครู 1,760 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 555 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจูน

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อนักเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1.2 ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงานความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ

3.1.3 ปัจจัยค่าจูน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย

3.2.1 สมรรถนะหลัก ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม

5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.2.1 สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ได้แก่

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ หมายถึง แผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

การบริการที่ดี (service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการ พัฒนาศักยภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

การพัฒนาตนเอง (self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือ ทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้าง และดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษเพื่อ สนับสนุนให้ครูแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในวิชาชีพครู และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติ การกิจการสอนได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผน การจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับ ศักยภาพผู้เรียน ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสภาพความพิการ

เอื้อต่อการเรียนรู้ วัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การพัฒนาผู้เรียน (student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนหรือรายวิชา

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis, synthesis, and classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship and collaboration building for learning management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ครูการศึกษาพิเศษ หมายถึง ข้าราชการครูหรือพนักงานราชการที่ปฏิบัติการสอน
ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนการศึกษาพิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนเฉพาะเด็กที่มี
ความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ได้แก่ เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มี
ความบกพร่องทางการเห็น เด็กที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย เด็กที่มีความบกพร่อง
ทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาที่จัดให้เป็นพิเศษ เมื่อการศึกษาทั่วไป
ไม่สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลได้ ในขอบเขตงานวิจัยครั้งนี้
จะมุ่งเน้นการจัดการศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของครูแต่ละคน ประกอบด้วย

1. เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มี
ต่ออาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน
สิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวก
และทางลบ วัดโดยแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถาม
วัดเจตคติต่อวิชาชีพครูของ ใจนวล พรหมมณี (2550)

2. เจตคติต่อนักเรียน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของครูที่มีต่อ
นักเรียน ที่มีทั้งความรู้สึกด้านบวก ได้แก่ ความรู้สึกอยากสนับสนุนช่วยเหลือ
ความตระหนักในความจำเป็นและความสำคัญในการให้การศึกษาแก่เด็กเหล่านี้
ความเชื่อว่าเด็กสามารถเรียนรู้ พัฒนาได้เช่นเดียวกับเด็กปกติ ความรู้สึกถึงความเป็น
ธรรมที่ควรให้แก่เด็กพิการ และมีความรู้สึกด้านลบ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตรงกันข้ามกับ
ด้านบวก ในการวิจัยนี้จะศึกษาเจตคติต่อนักเรียน ในด้านบวกเท่านั้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนา ความมุ่งมั่น ความพยายามที่ครู
การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผล
สำเร็จด้วยความพยายามและอดทนเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่ได้กระทำเพื่อ

ต้องการยอมรับจากสังคมแต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง วัดได้จากแบบวัดแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์ที่ปรับจากแบบวัดของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ McClelland (1973)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจ หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการศึกษาความรู้เพิ่มเติม
2. ด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ครูได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่ม และมีความท้าทาย
3. ด้านความสำเร็จ หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลาและสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จได้และเมื่อประสบผลสำเร็จแล้วสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชยด้วยคำพูด ได้รับการไว้วางใจและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้จะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถและคุณงานความดี
5. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีงานในปริมาณที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป งานที่ต้องรับผิดชอบในเวลาและนอกเวลาราชการหรือตลอด 24 ชั่วโมง เป็นงานที่ตรงกับความสามารถ มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม และเป็นงานที่ไม่มีความเสี่ยงจนเกินไป

ปัจจัยค่าจูง หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสถานะแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ค่าจูงให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน การได้รับเงินล่วงหน้า ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบและสวัสดิการที่ได้รับ

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนใจ ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และร่วมมือในการทำงาน รู้สึกถึงความยุติธรรมและเสมอภาคต่อการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีโครงสร้าง หลักเกณฑ์ แผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร

4. ด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ หมายถึง สถานภาพทางกายภาพ ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน บรรยากาศในที่ทำงาน ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่งการทำงาน มั่นใจว่าองค์กรสามารถทำให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคงได้ และรู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ ทำให้ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัย แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการวิจัย ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามแนวคิด ทฤษฎี กับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งนักวิชานักวิจัย ตลอดจนผู้สนใจ นำไปเป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาทั้งด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล และสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

2.1 เป็นแนวทางให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และวางแผนเพื่อการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

2.2 สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันการผลิตครู สามารถนำข้อมูลไปพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาพิเศษเพื่อเตรียมครูให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยมีการนำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาพิเศษ
 - 1.1 ความหมายของการศึกษาพิเศษ
 - 1.2 หลักการจัดการศึกษาพิเศษ
 - 1.3 กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทย
 - 1.4 ขอบข่ายการจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทย
 - 1.5 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูการศึกษาพิเศษ
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. มาตรฐานวิชาชีพครู
 - 2.1 ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครู
 - 2.2 องค์ประกอบของมาตรฐานวิชาชีพครู
 - 2.2.1 มาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ
 - 2.2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 2.2.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน
 - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู
3. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ
 - 3.1 ความหมายสมรรถนะ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

- 3.3 ประเภทของสมรรถนะ
- 3.4 สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
- 3.5 สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ
- 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
- 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ
 - 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 4.2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน
 - 4.3 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสารความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ
- 5. หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล
 - 5.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง
 - 5.2 ความหมายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
 - 5.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ
 - 5.4 ข้อตกลงเบื้องต้น (basic assumptions)
 - 5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมโมเดลลิสเรล
 - 5.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

การจัดการศึกษาพิเศษ

ความหมายของการศึกษาพิเศษ

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) หรือ ยูเนสโก (UNESCO) กำหนดคำที่ใช้เรียก “การศึกษาพิเศษ” ไว้ใน การจัดจำแนกการศึกษาตามมาตรฐานสากล (International Standard Classification of Education--ISCED 1997) ว่า “special needs education” แทนคำว่า “special education” เพื่อขยายขอบข่ายของกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษาพิเศษ จากเดิม “การศึกษาพิเศษ” หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับบุคคลที่มี

ความบกพร่องหรือพิการ เป็นการจัดการศึกษาและบริการสนับสนุนให้กับบุคคลที่มีความต้องการทางการศึกษาเป็นพิเศษ ซึ่งครอบคลุมบุคคลที่มีความบกพร่องหรือพิการ และบุคคลที่มีปัญหาหรือประสบความล้มเหลวในการเรียนด้วยรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาแบบทั่วไป (UNESCO, 2006) Individuals with Disabilities Education Act (Peter & Wright, 2004) ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษของสหรัฐอเมริกา กำหนดคำที่ใช้เรียก “การศึกษาพิเศษ” ว่า “special education” โดยให้คำจำกัดความไว้ว่า “การศึกษาพิเศษ” หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ออกแบบเป็นพิเศษเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้หมายรวมถึงการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนทั่วไป ในสถานพยาบาล ในหน่วยงานเฉพาะที่บ้าน และสถานที่อื่นตามความเหมาะสม “การศึกษาพิเศษ” ตามความหมายที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555 กล่าวไว้ใน หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 วรรค 2 ว่า

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจสติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือ ไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ”
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 7)

และระบุเพิ่มเติมไว้ใน วรรค 3 และ วรรค 4 ว่า

ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (หน้า 8)

โดยสรุป “การศึกษาพิเศษ” จึงหมายถึง การจัดการศึกษาและบริการสนับสนุนรูปแบบพิเศษให้แก่บุคคล เมื่อการศึกษาทั่วไปไม่สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น

หลักการจัดการศึกษาพิเศษ

จากงานเขียนของ Dettmer, Dyck and Thurston (1996) และ Lewis and Doorlag (1995) สรุปได้ว่า นับตั้งแต่ ค.ศ. 1975 การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษยึด “ความเสมอภาค” (non-discrimination and equality) และ “การจัดการให้เป็นปกติ” (normalization) ซึ่งเป็นหลักการที่มุ่งเน้นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษยชนานาชาติได้ริเริ่ม พัฒนา และปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความแตกต่างหลากหลายของบุคคล เพื่อเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลายสามารถเรียนรู้และอยู่ร่วมกันในสังคมได้ ไม่ว่าจะเป็นการระบุสิทธิทางการศึกษา รูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาและบริการสนับสนุนต่าง ๆ รวมถึงกำหนดระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ในตัวบทกฎหมายให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จนถึง พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ของประเทศไทยที่มีจุดประสงค์เพื่อจัดการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษทุกประเภท ให้จัดการศึกษาที่มีรูปแบบและระบบการจัดการที่หลากหลายและครอบคลุมทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความบกพร่อง ความพิการต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2551) เป็นต้น กฎหมายและนโยบายดังกล่าวข้างต้นจึงนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในระบบการศึกษาทั่วไป (general education) ที่เรียกว่า “การศึกษาแบบเรียนรวม” (inclusive education) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาที่แพร่หลายทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย ไทย รวมถึงประเทศอื่น ๆ ในแถบเอเชีย โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การส่งเสริม “ความเสมอภาค”

และ “การจัดการให้เป็นปกติ” ตามหลักการของ “การศึกษาเพื่อมวลชน” (Education for All--EFA) ในที่นี้จะนำเสนอหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ (1) การจัดสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด (Least Restrictive Environment--LRE) “การจัดสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด” หรือ LRE เป็นหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษที่ระบุไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งได้กล่าวถึงแล้วนั้น (Individuals with Disabilities Education Act, 2004) แนวคิดสำคัญของ LRE คือ ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาพิเศษจำเป็นต้องให้ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา โดยจัดสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ให้มีข้อจำกัดต่อผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษให้น้อยที่สุด ยกตัวอย่างเช่น ในการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคม โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศการยอมรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ให้โอกาสผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในโรงเรียน การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โรงเรียนควรจัดสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ทางขึ้นอาคารเรียนควรเป็นทางลาด เพื่อให้ผู้เรียนที่มีร่างกายพิการสามารถใช้เก้าอี้ล้อเลื่อนได้ และการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาโรงเรียนควรจัดหลักสูตรเฉพาะที่มีความสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ (2) การออกแบบที่เป็นสากล (Universal Design--UD) “การออกแบบที่เป็นสากล” หรือ UD มีจุดเริ่มต้นมาจากสถาปนิกที่ออกแบบเครื่องใช้ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงรูปร่าง ขนาดประโยชน์ใช้สอย และความคุ้มค่า เมื่อนำมาใช้ทางการศึกษาจึงหมายถึงการออกแบบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนทุกคน ได้แก่ (1) การสอนที่ใช้สื่อและวิธีการแบบต่างๆ เช่น การบรรยาย การให้ร่วมกันอภิปราย การทำงานกลุ่ม การสอนโดยใช้อินเทอร์เน็ตใช้ห้องปฏิบัติการ การออกฝึกภาคสนาม เป็นต้น (2) การออกแบบหลักสูตรที่สนองต่อผู้เรียนหลายระดับความสามารถในห้องเรียน (Eagleton, 2008; Burgstahler, 2009) สำหรับการจัดการศึกษาพิเศษ จึงนำแนวคิดของ UD มาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและลดความเสียเปรียบ

ของผู้เรียนให้มากที่สุด เช่น ในบรรยากาศ ของการเรียนรู้ ผู้สอนควรออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้และวิธีการประเมินที่หลากหลายที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน เน้น บรรยากาศทางการเรียนรู้เชิงบวกและเน้นความเป็นเฉพาะบุคคล นอกจากนี้ควรจัด สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ผู้เรียนสามารถใช้ได้อย่างสะดวก ดังนั้น ในทางปฏิบัติจึง จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือกันของหลายฝ่าย เช่นภาครัฐ องค์กรท้องถิ่นที่ต้องดูแล และสนับสนุนให้จัดสร้างก่อสร้างในระดับต่าง ๆ ให้ความสนใจและตระหนักว่าจะต้อง ดูแลสมาชิกทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบ สถาปนิก วิศวกร และผู้รับผิดชอบด้านการก่อสร้างและผลิตในฐานะผู้ออกแบบวางแผนในเชิง รายละเอียดที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะพิเศษใน การสร้างและออกแบบที่ครอบคลุมถึง มวลชนทุกคน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านคนพิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่าง ไม่มีอุปสรรคการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษในประเทศไทยได้ นำหลักสำคัญที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมาประยุกต์ใช้การบริหารจัดการศึกษาในบริบท ของการเรียนรู้ร่วม เบญจา ชลธารันนท์ (2548) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักในการ บริหารจัดการศึกษาซึ่งเป็นตัวอย่างของการนำหลักของ LRE และ UD มาใช้ได้อย่าง สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย โดยใช้ชื่อว่า“โครงสร้างซีท” (SEAT framework) ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ (1) นักเรียน (student) (2) สภาพแวดล้อม (environment) (3) กิจกรรมการเรียนการสอน (activities) และ (4) เครื่องมือ (tools) ดังนี้

ด้านนักเรียน ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมสำหรับนักเรียนทุกคนที่ศึกษา อยู่ในรูปแบบการจัดการศึกษาทั้งแบบการเรียนรู้ร่วมและการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ดังนั้น นักเรียนทุกคนจึงหมายรวมถึงนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการและนักเรียน ทั่วไปนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการควรได้รับการเตรียมความพร้อมทั้งใน ด้านร่างกาย วิชาการ อารมณ์และสังคมรวมถึงการช่วยเหลือตนเอง ขณะที่นักเรียนทั่วไป ควรได้รับการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับความบกพร่อง หรือพิการ รวมถึงทัศนคติและการยอมรับเพื่อนที่มีความบกพร่องหรือพิการว่าเป็นสมาชิก กลุ่มหนึ่งในสังคมที่ตนเองอยู่

ด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่นี้ หมายถึง สถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมให้มีขีดจำกัดน้อยที่สุดในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ซึ่งหมายถึงอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน บุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องหรือพิการซึ่งหมายถึงพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรอื่นในโรงเรียนบุคคลดังกล่าวมาข้างต้นควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษา รับทราบนโยบายและ/หรือประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับเมื่อมีนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการเข้าสู่ระบบการศึกษา

ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้นักเรียนทั่วไปและนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการได้รับการพัฒนาทั้งในด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์และสังคม ซึ่งประกอบด้วย การรับนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการเข้าเรียน การบริหารจัดการหลักสูตรการจัดตารางเรียน การประสานความร่วมมือ การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล กระบวนการตรวจสอบและประเมินผลทางการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในสถานศึกษาและชุมชน การรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน การประกันคุณภาพ รวมถึง การนิเทศ ติดตาม ประเมินและปรับปรุงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการพัฒนานักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการ

ด้านเครื่องมือ หมายถึง สิ่งที่น่ามาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเรียนร่วมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการให้เกิดการเรียนรู้และดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือ เป็นการช่วยสนับสนุนให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เครื่องมือดังกล่าวจึงหมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ งบประมาณ ระบบการบริหารจัดการ กฎกระทรวง เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ ตำรา ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รวมถึงครูการศึกษาพิเศษและนักวิชาชีพอื่นที่

เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการ เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบตาม โครงสร้างชี้ให้เห็นได้ว่าองค์ประกอบทุกด้าน ล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนองตอบความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนที่มีความบกพร่องหรือพิการเป็นเฉพาะบุคคล และยังคงคำนึงถึงนักเรียนทั่วไป บุคคลที่เกี่ยวข้องที่เป็นปัจจัยให้การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องหรือพิการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่าสถานศึกษาอาจนำโครงสร้างชี้ท มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องหรือพิการได้ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาเฉพาะความพิการการเรียนรู้ร่วม หรือการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

ดังนั้น ครูที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาพิเศษ จึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ตั้งแต่การจัดสภาพแวดล้อมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทย

1. กฎหมายและนโยบายการพัฒนาการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ การศึกษาพิเศษในประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายและนโยบายทางการศึกษาสำหรับคนพิการในประเทศสหรัฐอเมริกา Individuals with Disabilities Education Act (Individuals with Disabilities Education Act, 2004) และปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

กฎหมายฉบับแรกของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ตั้งแต่ ฉบับ พ.ศ. 2540 จนถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2550 ซึ่งคงเนื้อความที่เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการในเรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาค และการละเว้นการเลือกปฏิบัติ ระบุความคุ้มครอง การช่วยเหลือ และการให้สิทธิคนพิการ คนทุพพลภาพ และคนด้อยโอกาส เพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมให้พัฒนาตนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2553) ในขณะที่พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และต่อมาใน

ปี พ.ศ. 2542 การตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นับเป็นเอกสารทางกฎหมายฉบับแรกของไทยที่กล่าวถึงสิทธิและโอกาสทางสังคมและทางการศึกษาของคนพิการ และถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาครั้งที่ 1 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และความเสมอภาคทางการศึกษา ทั้งนี้ครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ระบุหน้าที่ของครูในการจัดการศึกษา ได้แก่ การจัดการศึกษาโดยเน้นความรู้และคุณธรรมให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ฝึกให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การช่วยเหลือตนเอง และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ผสมผสานสาระต่าง ๆ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสัดส่วนที่สมดุลกัน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือกับชุมชน พ่อแม่ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน และการประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม

ผลสืบเนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรทางการศึกษามีความตื่นตัวในการจัดการศึกษาให้กับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษมากยิ่งขึ้น เช่น กระทรวงการคลังได้ออกระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการประกาศในปี พ.ศ. 2542 เป็น “ปีการศึกษาเพื่อคนพิการ” พร้อมกับประกาศนโยบายให้สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขยายโอกาสและบริการทางการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษว่า “คนพิการที่อยากเรียนต้องได้เรียน” และเพื่อให้สถานศึกษาตระหนักถึงสิทธิในการรับการศึกษาของบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ และตระหนักถึงหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่หลากหลายและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถพัฒนาตนให้เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศนโยบายเพิ่มเติมว่า “คนพิการทุกคนต้องได้เรียน

โดยได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม” และเป็นนโยบายที่กระทรวงศึกษาธิการมุ่งหวังให้ทุกหน่วยงานในสังกัดยังคงยึดเป็นแนวปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการปรับโครงสร้างการบริหารราชการของตามการปฏิรูประบบราชการ โดยกำหนดให้รวมกองการศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์เข้าด้วยกัน และเรียกหน่วยงานนี้ว่า สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.) ทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลเพื่อเสนอนโยบายและแผนรวมถึงส่งเสริมประสานงาน และดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษและผู้ด้อยโอกาส

ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 รัฐได้ตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ออกมาแทนที่พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งใช้บังคับมาเป็นเวลานาน โดยปรับสาระและรายละเอียดให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน ทำให้สาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน การยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้บุคคลที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ตามกฎหมาย การจัดอุปการะและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ตลอดจนการจัดการเลือกปฏิบัติตามหลักการของสิทธิมนุษยชนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ เช่น

- 1) นโยบายส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ
- 2) นโยบายการพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการสื่อสาร การบริการเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ
- 3) การก่อตั้งศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก (Asia-Pacific Development Center on Disability--APCD) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับรัฐบาลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง พัฒนาส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและ

ทักษะให้แก่บุคคลที่มีความต้องการพิเศษและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารเกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่มีความต้องการพิเศษได้ “มีส่วนร่วมในสังคมโดยปราศจากอุปสรรค” (barrier-free Society)

4) การส่งเสริมการจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและบริการที่เกี่ยวข้องให้มีลักษณะ “การออกแบบที่เป็นสากล”

ใจความในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2550-2554) ทั้ง 2 ฉบับ ข้างต้นกล่าวถึงหลักการสำคัญของการพัฒนาเน้นคนเป็นศูนย์กลาง โดยมี การศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญ จึงเป็นส่วนหนึ่งกระตุ้นให้เกิด พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ที่เน้นย้ำนโยบายการศึกษาแบบเรียนร่วมที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ในขณะที่กระทรวงศึกษาธิการสนองนโยบายด้วยการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตและจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการและครอบครัวในการเตรียมความพร้อมและฟื้นฟูสมรรถภาพให้คนพิการ การจัดการศึกษานอกโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ และการจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและผู้ปกครอง (สำนักนโยบายด้านการศึกษามหภาค, 2553)

2. กฎหมายและนโยบายการพัฒนาการผลิตบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ นอกจากนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังระบุถึงการจัดให้มีการควบคุมคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา เช่น มาตรา 56 ระบุให้มีการพัฒนามาตรฐานของวิชาชีพเพื่อควบคุมคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับใจความตอนหนึ่งในพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 กล่าวถึง การมอบหมายให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนผู้ดูแลคนพิการและประสานความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพเพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาทุกระดับ หรือบริการ

ทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ ผลพวงจากพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้จัดตั้ง คณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการเพื่อวางระเบียบข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการของบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ ได้แก่ การอุดหนุนทางการศึกษา การจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมและดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษของสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการข้างต้น เช่น

1) ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ครูการศึกษาพิเศษ ครูและคณาจารย์ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2552

2) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2552

เมื่อพิจารณาการพัฒนาการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ พบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ร่วมกันจัดหลักสูตรอบรมครู เพื่อเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ทั้งหลักสูตรระยะสั้น (1-7 วัน) และระยะยาว (200 ชั่วโมง) เช่น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นต้น ในขณะที่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่งทั่วประเทศหันมาสนใจพัฒนาหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาและวิชาเอกการศึกษาพิเศษ และผลิตบัณฑิตทั้งในระดับปริญญาบัณฑิต ประกาศนียบัตรบัณฑิต และบัณฑิตศึกษา เป็นลำดับ เช่น มหาวิทยาลัยในเครือสถาบันราชภัฏ (ปัจจุบันใช้ชื่อว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นต้น

หลังจากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 1 กระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ของการปฏิรูปการศึกษาโดยตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ภายใน พ.ศ. 2561 ใจความโดยสรุป ดังนี้

- 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยและการศึกษาไทยให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล
- 2) พัฒนาคนไทยให้ใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 3) พัฒนาคนไทยให้ใฝ่ดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกสาธารณะ มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่เหมาะสม
- 4) พัฒนาคนไทยให้คิดเป็น ทำเป็น และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

จากนโยบายข้างต้น จะเห็นได้ว่า รัฐบาลยังคงมีจุดเน้นในการเพิ่มสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของประชาชน ได้แก่ ความสามารถ ทางความคิดคำนวณ การใช้ภาษาต่างประเทศ การคิด การแก้ปัญหา การสื่อสาร การปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นจะเห็นได้ว่าเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรฐานของครูถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของประชาชน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่ ดิเรก พรสีมา (ม.ป.ป.) กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนจึงควรมีกำหนดมาตรฐานวิชาชีพของครูที่สอนในบริบทต่าง ๆ กัน เช่น มาตรฐานวิชาชีพครูปฐมวัย มาตรฐานวิชาชีพครูประถม ศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครูมัธยมศึกษาตอนต้น และมาตรฐาน วิชาชีพครูมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นต้น การมีมาตรฐานวิชาชีพ สำหรับครูแต่ละประเภทเป็นสิ่งที่ควบคุมคุณภาพในด้านต่าง ๆ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู จะเห็นได้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการและสิทธิทางการศึกษาพิเศษที่คนพิการพึงได้นั้นอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนคนพิการ

จึงจะต้องมีมาตรฐานอื่นใดนอกเหนือจากมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น

ขอบข่ายการจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทย

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ให้คำจำกัดความ “ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ” ว่า “คนพิการ” ซึ่งระบุว่า “คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษา ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ ด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2551, หน้า 1)

จากข้อความดังกล่าว จึงไม่จำเป็นเสมอไปว่าคนพิการทุกคนจะต้องได้รับการศึกษาพิเศษ คนพิการหรือผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษอาจมีความจำเป็นต้องได้รับการศึกษาพิเศษหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับว่าผู้เรียนสามารถเรียนตามหลักสูตรแกนกลางที่มีอยู่ได้หรือไม่

ปี พ.ศ. 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดแบ่งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 จัดประเภทของคนพิการเป็น 9 ประเภท ดังต่อไปนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2552)

- 1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น
- 2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
- 3) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
- 4) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ
- 5) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้

- 6) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
- 7) บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์
- 8) บุคคลออทิสติก
- 9) บุคคลพิการซ้อน

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และประกาศ เรื่อง การกำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษาฯ ข้างต้น สอดคล้องกับงานเขียนของ Gargiulo (2009) ที่กล่าวว่า “การศึกษาพิเศษ” ไม่ได้หมายถึง สถานที่ให้คนพิการไปรับบริการพิเศษทางการศึกษา แต่เป็นสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมายที่คนพิการทุกคนจะได้รับการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่เหมาะสมตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล ในขณะที่ขอบข่ายของการจัดการศึกษาพิเศษตามข้อความในฉันทกกฎหมายข้างต้น ได้กำหนดประเภทความพิการทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น บุคคลที่มีความสามารถพิเศษ (gifted and talented) จึงมิได้อยู่ในขอบข่ายของ “คนพิการทางการศึกษา”

แนวนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคนพิการโดยตรง และเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และตรงตามนโยบายที่กำหนดไว้ ได้กำหนดแนวทาง (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2553, หน้า 2-3) สรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

คนพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้มีทักษะชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะคนพิการจะได้รับการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดตามความเหมาะสม

วัตถุประสงค์

เพื่อจัดและพัฒนาศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาเพื่ออาชีพให้แก่คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ มี 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมประสิทธิภาพในการให้บริการทางการศึกษา และการฝึกอบรมเพื่อให้นักพิการ และผู้ด้อยโอกาสสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพและพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและเด็กด้อยโอกาสให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสสามารถบริหารจัดการ บริหารหลักสูตร และวางแผนการจัดการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การผลิต พัฒนา กระจายสื่อ เทคโนโลยีการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการให้ทั่วถึง เพียงพอและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การประสานเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกประเทศ รวมทั้งการระดมทรัพยากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานการศึกษาพิเศษ มี 169 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2553, หน้า 3-4) ดังนี้

1. โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 43 โรงเรียน ใน 35 จังหวัด ได้แก่

1.1 ประเภทบกพร่องทางสติปัญญา 19 โรง ใน 19 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย แบบอยู่ประจำ)

1.2 ประเภทโสตศึกษา 20 โรง ใน 19 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย แบบอยู่ประจำ)

1.3 ประเภทบกพร่องทางการเห็น 2 โรง ใน 2 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย แบบอยู่ประจำ)

1.4 ประเภทบกพร่องทางร่างกาย 2 โรง ใน 2 จังหวัด (รับเด็กอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย แบบอยู่ประจำ)

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ มี 76 ศูนย์ (ไม่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยตรง) ได้แก่

2.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 ศูนย์ ใน 13 จังหวัด

2.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด 63 ศูนย์ ใน 63 จังหวัด

3. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 50 โรงเรียน ใน 42 จังหวัด (เป็นนิติบุคคล สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกำกับดูแลในส่วนนโยบายและแผน นอกนั้นอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่)

เมื่อมีนโยบายการศึกษาพิเศษที่ดีซึ่งจะเป็นแนวทางให้มีการจัดการที่เหมาะสมรวมทั้งการจัดบริการด้านอื่น ๆ ที่เด็กแต่ละคนมีความจำเป็นต้องได้รับ ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีนโยบายการศึกษาพิเศษเฉพาะ นอกเหนือไปจากนโยบายตามแผนการศึกษาชาติเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ด้านการศึกษาพิเศษ ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง และเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดขอบข่ายนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาปกติและสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาพิเศษด้วย (เบญจา ชลธารันนท์, 2548, หน้า 5)

หลักการที่สำคัญ คือ หลักความเสมอภาคที่บุคคลผู้พิการพึงมี พึงได้รับซึ่งสิทธิและประโยชน์จากสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการนั้น ยืนยันหลักการให้บูรณาการเด็กพิการเข้าสู่ระบบการศึกษาปกติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เด็กด้านต่าง ๆ นอกจากสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ปัจจัยเบื้องต้นที่เป็นพื้นฐานของการบรรลุถึงสังคมแห่งความเท่าเทียม

ต้องเริ่มจากการปฏิบัติที่ไม่เลือกปฏิบัติ เพราะจะเป็นผลให้เกิดความเท่าเทียมกันของคนในสังคม

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูการศึกษาพิเศษ

การจัดบริการทางการศึกษาพิเศษไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการเรียนรู้ร่วม การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม หรือการศึกษาเฉพาะความพิการ จำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคคลและบุคลากรหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหาร ครูประจำชั้น/ครูประจำวิชาครูการศึกษาพิเศษ และบุคลากรในสถานศึกษา พ่อแม่/ผู้ปกครอง สมาชิกในครอบครัวของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษรวมถึงตัวผู้เรียนและเพื่อนร่วมชั้น ในขณะเดียวกันสถานศึกษาอาจจะต้องทำงานประสานความร่วมมือกับนักวิชาชีพต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน เช่น แพทย์เฉพาะทางนักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักแก้ไขการพูด เป็นต้น จากงานเขียนของ Lewis and Doorlag (1995) และเกยูร วงศ์ก้อม (2548) กล่าวถึง “ครูการศึกษาพิเศษ” ในฐานะผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ ว่า “ครูการศึกษาพิเศษ” เป็นบุคคลหลักที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินความสามารถ วางแผนการศึกษาและแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จัดเตรียม/จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษทั้งในลักษณะที่เป็นกลุ่มและรายบุคคลนั้น และประสานงานบริการด้านอื่น ๆ กับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ขณะที่เมื่อปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทั่วไป นอกเหนือจากหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นแล้ว “ครูการศึกษาพิเศษ” อาจจำเป็นต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูทั่วไป ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษและเพื่อนร่วมชั้น พ่อแม่/ผู้ปกครองของผู้เรียนทั้งสองกลุ่ม รวมไปถึงผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้เรียน

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ “ครูการศึกษาพิเศษ” ตามที่ระบุไว้ในตัวบทกฎหมายและบริบทการจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทย จากเนื้อความในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และ พระราชบัญญัติ

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิทางการศึกษาของคนพิการซึ่งเชื่อมโยงถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูโดยสรุป ดังนี้

1. การคัดกรองและประเมินผลการศึกษา

หน้าที่ของ “ครูการศึกษาพิเศษ” ในการคัดกรองและประเมินผลการศึกษาเริ่มตั้งแต่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษเข้ารับการศึกษาจนกระทั่งจบการศึกษา ได้แก่

1.1 การคัดกรองผู้เรียนเพื่อจัดเข้าชั้นเรียนที่เหมาะสม

1.2 การประเมินความสามารถของผู้เรียนเพื่อวางแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล และแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน

1.3 การติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนตลอดระยะเวลาการศึกษา

2. การวางแผนการจัดการศึกษา

หลักสำคัญประการหนึ่งในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ คือ ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการศึกษาที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น “ครูการศึกษาพิเศษ” จึงนำข้อมูลที่ได้จากเก็บรวบรวมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง ทดสอบความสามารถของผู้เรียน เป็นต้น หลังจากนั้น จึงนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ และประชุมร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการศึกษาสำหรับผู้เรียนเป็นเฉพาะบุคคลต่อไป ซึ่งตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 เรียกแผนดังกล่าวว่า “แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล” ซึ่งนำแนวคิดในการจัดทำ Individualized Education Plan/ Program เรียกโดยย่อว่า IEP ซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมายการจัดการศึกษา Individuals with Disabilities Education Act (Peter & Wright, 2004) ของประเทศสหรัฐอเมริกา

3. การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้

หลักสำคัญอีกประการหนึ่งในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ การมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมให้มีชีวิตจำกัด

น้อยที่สุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงหลักการออกแบบที่เป็นสากล ทั้งในเรื่องของ สภาพแวดล้อม ทางกายภาพและบรรยากาศในการเรียนรู้ “ครูการศึกษาพิเศษ” จึงมีบทบาท ในการผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมด้วยวิธีการต่าง ๆ มาประกอบ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ นับเป็นหน้าที่หลักของ “ครูการศึกษาพิเศษ” เมื่อจัดทำ IEP แล้ว ครูจะต้องพิจารณาแผนการจัดการศึกษา ความต้องการเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่มีรายละเอียดปรากฏอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของ IEP และนำรายละเอียดดังกล่าวมาประกอบการจัดบริการทางการศึกษาทั้งการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน รวมถึงการผลิตและจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

5. การจัดเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการสนับสนุน

สิทธิทางการศึกษาที่สำคัญส่วนหนึ่งที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 คือ ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษจะต้องได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2551) ดังนั้น “ครูการศึกษาพิเศษ” จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ดังที่ระบุไว้ตามสิทธิทางการศึกษา รวมถึงประสานงานกับนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง อาทิ เช่น นักเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักโสตสัมผัสวิทยา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อบริการทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนเป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

6. การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

ส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษให้ประสบความสำเร็จ คือ นอกจากการทำงานร่วมกันของบุคคลหลัก ๆ

ซึ่งได้แก่ ครูทั่วไป ครูการศึกษาพิเศษ พ่อแม่/ผู้ปกครอง และตัวผู้เรียนแล้ว การประสานการทำงาน ร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ บุคลากร ในสถานศึกษา เพื่อนร่วมชั้น รวมถึงนักวิชาชีพผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดบริการเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา เป็นต้น “ครูการศึกษาพิเศษ” ในฐานะผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญ ในการช่วยเหลือและสนับสนุนทางการศึกษาแก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษตามสาขาวิชาชีพของตน จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของครูการศึกษาพิเศษในการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่บุคคลทุกฝ่ายที่กล่าวถึงข้างต้น การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับลักษณะทั่วไป ลักษณะเฉพาะ และความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่จะนำไปสู่การประสานการทำงาน ร่วมกันในการจัดบริการทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ประสบความสำเร็จในการเรียน ได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

ปัจจุบันหลายประเทศมีการออกข้อบังคับว่าบุคคลที่จะประกอบวิชาชีพครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในแต่ละประเทศมีเกณฑ์คุณสมบัติและระยะเวลาของการให้ใบอนุญาตแตกต่างกัน กรณีศึกษาของประเทศต่าง ๆ ดังนี้

กรณีศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา

ในประเทศสหรัฐอเมริกาทั้ง 50 รัฐ รวมถึงโคลัมเบีย ครูการศึกษาพิเศษทุกคนจำเป็นต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูคณะกรรมการการศึกษาหรือคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของแต่ละรัฐจะมีรูปแบบการจัดการที่แตกต่างกัน ในบางรัฐ ครูการศึกษาพิเศษจะมีพื้นฐานความรู้ด้านการศึกษาทั่วไปสำหรับการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงเกรด 12 ครูเหล่านั้นจะต้องฝึกโปรแกรมเฉพาะ เช่น ความบกพร่องทางการเรียนรู้ ความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ เป็นต้น นอกจากนี้หลาย ๆ รัฐยังมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษทั่วไปที่สามารถทำงานกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยรวม โดยไม่เฉพาะเจาะจงความบกพร่องหรือพิการในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทั่วไป ทุก ๆ รัฐกำหนดให้ครูจบการศึกษา

ระดับปริญญาตรีและผ่านโปรแกรมการเตรียมพร้อมสู่วิชาชีพครู ซึ่งในโปรแกรมดังกล่าวประกอบด้วยวิชาด้านการศึกษาและการฝึกสอน ทั้งนี้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทั่วไปจะมีอายุการใช้งาน 3 ปี โดยประมาณอย่างไรก็ดีในบางรัฐกำหนดให้ครูที่จะขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษจบการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านการศึกษาพิเศษ ซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้รายวิชาที่หลักสูตรกำหนดอย่างน้อย 1 ปี โดยที่รัฐส่วนใหญ่กำหนดให้ครูผ่านการทดสอบวิชาชีพ (professional assessment) ด้วย ในขณะที่บางรัฐอนุญาตให้ครูการศึกษาพิเศษโอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูระหว่างรัฐได้ ขณะเดียวกันครูที่จะโอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะประสบปัญหาขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เช่น การสมัครซ้ำแล้วซ้ำอีก และการตรวจสอบคุณสมบัติเพื่ออนุญาตให้ทำงานในรัฐนั้น ๆ นอกจากนี้ หลาย ๆ รัฐได้เสนอทางเลือกอื่นเพื่อให้บุคคลที่สนใจจะประกอบวิชาชีพครูขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูด้วยเช่นกัน ข้อกำหนดหลัก ๆ เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ขอใบอนุญาตดังกล่าว คือ บุคคลจะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา รวมถึงจะต้องผ่านการฝึกสอนภายใต้การนิเทศของอาจารย์ผู้สอนในระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยภายในระยะเวลา 1-2 ปี ประเทศสหรัฐอเมริกาประกาศใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานครูการศึกษาพิเศษ คือ No Child Left Behind Act of 2001 (NCLB) และ Individuals with Disabilities education Act of 2004 (Peter & Wright, 2004) ซึ่งได้มีข้อบังคับ (mandate) เกี่ยวกับครูที่มีคุณภาพ หรือ Highly Qualified Teacher (HQT) จากการสำรวจระดับประเทศพบว่าครูการศึกษาพิเศษที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากรัฐต่าง ๆ เห็นว่าไม่ควรจะแยกมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษออกจากมาตรฐานวิชาชีพครูทั่วไป และควรจะให้ครูทุกคนรับผิดชอบทำตามหน้าที่ที่กำหนดในมาตรฐาน ดังข้อคิดเห็นตอนหนึ่งในรายงานวิจัยที่กล่าวว่า “If you directly instruct, you have got to be HQT, no matter who you are” (Muller & Burdette, 2007, p. 3) Carlson และคนอื่น ๆ (2004) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อหาองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูการศึกษาพิเศษ โดยใช้ฐานข้อมูลจากงานวิจัยระดับประเทศคือ The Study of Personnel Needs in Special Education (SPeNSE) ที่ได้รับงบประมาณจาก Department

of Education's Office of Special Education Program (OSEP) ของประเทศสหรัฐอเมริกา ทำการสุ่ม ตัวอย่างครูการศึกษาพิเศษที่สอนในระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 1,475 คน และเก็บข้อมูลใน 2 ระยะคือ ระยะแรก ทีมวิจัยได้สำรวจหน่วยงานในพื้นที่การศึกษา (Local Education Agencies--LEAS) แบ่งตามภูมิภาคและขนาดของเขตพื้นที่และจากโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการทางการเห็นและการได้ยิน รวมทั้งหน่วยอื่น ๆ ที่มีการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยตรง (Intermediate Education Units--IEUs) ระยะที่สอง ทีมวิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นในกลุ่มของครู แบ่งตามประเภทของบริการทางการศึกษาพิเศษ ได้แก่

- 1) กลุ่มครูผู้สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ อายุ 3-5 ปี
- 2) กลุ่มครูผู้สอนผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเห็นและการได้ยิน
- 3) กลุ่มครูผู้สอนผู้เรียนที่มีความแปรปรวนทางอารมณ์
- 4) กลุ่มครูผู้สอนการศึกษาพิเศษที่ไม่จัดอยู่ใน 3 กลุ่มข้างต้น

ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทางโทรศัพท์ผ่านระบบคอมพิวเตอร์

(Computer-Assisted Telephone Interview--CATI) และวิเคราะห์หาค่าประกอบโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการศึกษาพบองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดคุณสมบัติของครูการศึกษาพิเศษ มีดังนี้

- 1) ประสบการณ์สอนการศึกษาทั่วไปและการศึกษาพิเศษ (experience)
- 2) การได้รับใบประกอบวิชาชีพครู การเรียนและการอบรมในหลักสูตร

การศึกษาพิเศษ (credentials)

- 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง (self-efficacy)
- 4) การร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ (professional activities)
- 5) การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน (selected classroom practices)

โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่พบได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งหมายถึงการใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมในการสอนวิชาการ ผลการวิจัยนี้ตรงกับที่ Council for Exceptional Children (CEC, 2010) กำหนดมาตรฐานเบื้องต้นของครูการศึกษาพิเศษ (initial special education professional content standards)

เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำหรับออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษใน
ประเทศสหรัฐอเมริกา และเป็นแนวทางสำหรับครูที่ต้องการพัฒนาความรู้และวิชาชีพ
ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ CEC ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพที่สำคัญทางการศึกษาพิเศษ
ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีหน้าที่พัฒนากฎมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษโดย
การศึกษาวิจัยมากกว่า 12 ปีกระบวนการศึกษาวิจัยครอบคลุมกลุ่มครูการศึกษาพิเศษ
ปฏิบัติการสอนจำนวนกว่า 1,000 คน และคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทนจาก 17
หน่วยงานในสังกัด CEC มาร่วมประชุมเพื่อหามาตรฐานเบื้องต้นของวิชาชีพครู
การศึกษาพิเศษ

เกณฑ์มาตรฐานเบื้องต้นดังกล่าว ได้แก่

- 1) มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษาพิเศษ ความเป็นมา
ปรัชญา กฎหมาย นโยบาย แนวโน้มในอนาคต และองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
- 2) เข้าใจพัฒนาการและลักษณะของผู้เรียน และเคารพความแตกต่าง
ระหว่างบุคคล
- 3) เข้าใจข้อจำกัดทางการเรียนรู้ที่เกิดจากความบกพร่องหรือพิการของ
ผู้เรียน ประยุกต์วิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างเป็นเฉพาะบุคคล
- 4) มีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพการใช้วิธีการสอนที่
มีผลการวิจัยสนับสนุน (research-based) และการปรับหลักสูตรแกนกลางเพื่อช่วยให้
ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ
- 5) พิจารณาปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
และช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนร่วมในชั้นเรียนทั่วไป
- 6) เข้าใจพัฒนาการทางภาษาและความบกพร่องของพัฒนาการทางภาษา
สามารถสอนทักษะทางภาษาและการสื่อสาร โดยเลือกใช้สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก
ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการพิเศษของผู้เรียน
- 7) จัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลและวางแผนการจัดการเรียนการสอน
ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งสอนโดยใช้วิธีการ

สาริตที่ชัดเจนและมีการกระตุ้นการเรียนรู้และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

8) เข้าใจทฤษฎีการวัด (measurement) และการตรวจสอบ (assessment) สามารถใช้การประเมินรอบด้านทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อคัดกรองเบื้องต้นวางแผนการจัดการศึกษา และเก็บข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

9) มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

10) ทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และคณะสหวิทยาการ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและมีความเข้าใจความแตกต่างทางพื้นฐานวัฒนธรรมของผู้เรียนและครอบครัว (cultural responsiveness)

นอกจากนี้พบว่าข้อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษมีความหลากหลายในตัวแปรด้านต่าง ๆ เช่น ตัวแปรประสบการณ์การสอนการศึกษาพิเศษ ได้แก่ มาตรฐานสำหรับครูที่เริ่มต้นสอนการศึกษาพิเศษ (beginning teachers) ไม่เกิน 3 ปี และมาตรฐานสำหรับครูที่มีประสบการณ์การสอน (experienced teachers) มากกว่า 3 ปี (Hunsaker, 2006) และตัวแปรด้านความรู้และทักษะเฉพาะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูการศึกษาพิเศษ ได้แก่ มาตรฐานความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานเบื้องต้น (initial practitioner knowledge and skills) Council for Exceptional Children (CEC, 2010) ในเนื้อหา ดังนี้

- 1) ความพิการซ้อนประเภทการได้ยินและการเห็น
- 2) ความบกพร่องทางการเห็น
- 3) ความบกพร่องทางการได้ยิน
- 4) ความบกพร่องทางพัฒนาการและภาวะออทิซึม
- 5) การให้บริการช่วยเหลือเด็กเล็กก่อนเข้าเรียน
- 6) ความบกพร่องทางพฤติกรรมและอารมณ์
- 7) ความสามารถพิเศษ
- 8) ความบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพ

- 9) การจัดการศึกษาเป็นเฉพาะบุคคลในบริบทการเรียนรู้ร่วม
- 10) การจัดการศึกษาเป็นเฉพาะบุคคลในบริบทโรงเรียนการศึกษาพิเศษหรือการแยกเรียนเดี่ยว
- 11) ความบกพร่องทางการเรียนรู้

กรณีศึกษาประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลีย มีการปกครองโดยแบ่งแยกเป็นรัฐ ประกอบด้วย รัฐนอร์ทเทิร์นเทอริทอรี รัฐควีนส์แลนด์ รัฐนิวเซาท์เวลส์ รัฐวิกตอเรีย รัฐเซาท์ออสเตรเลีย และรัฐเวสเทิร์นออสเตรเลีย ในแต่ละรัฐ มีหน้าที่ในการออกกฎหมายหรือวางระบบต่าง ๆ แยกจากกัน การจัดระบบการศึกษาของประเทศออสเตรเลียจึงได้แบ่งแยกการบริหารให้เป็นอำนาจเบ็ดเสร็จของแต่ละรัฐ ดังนั้นการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในแต่ละรัฐจึงมีเกณฑ์ที่แตกต่างกัน ในส่วนนี้จะขอยกตัวอย่างกรณีตัวอย่างการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของรัฐเซาท์ออสเตรเลียเกณฑ์ในการให้ใบอนุญาตของรัฐเซาท์ออสเตรเลีย ผู้ที่จะขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณสมบัติ คือ ได้รับวุฒิทางการศึกษาหรือที่เกี่ยวข้อง และผ่านการฝึกสอนในสถาบันการศึกษามาแล้วอย่างน้อย 45 วัน นอกจากนี้ หลักฐานที่ต้องใช้เพิ่มเติม เพื่อขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ หลักฐานการผ่านการเรียน The Education and Care Course (วิชาที่ว่าด้วยการศึกษาและการดูแลเอาใจใส่) วิชานี้ใช้เวลาเรียน 7 ชั่วโมง เนื่องจากรัฐเซาท์ออสเตรเลียเห็นความสำคัญของการกระทำรุนแรงต่อเด็ก จึงได้กำหนดให้ผู้ที่จะขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องผ่านการเรียนวิชานี้ ทั้งนี้ใบอนุญาตมีระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ปี ผู้ที่ใบอนุญาตจะหมดอายุจะต้องต่อใบอนุญาตใหม่ ซึ่งผู้ที่จะต่ออายุใบอนุญาตจะต้องลงทะเบียนวิชาใน Responding to Abuse and Neglect Education and Care Course (วิชาที่ว่าด้วยการรับมือกับเหตุการศึกษาร้ายแรงและการดูแลเอาใจใส่) โดยใช้เวลาเรียน 3 ชั่วโมง

จากกรณีศึกษาพบว่า ประเทศต่าง ๆ มีเกณฑ์หรือข้อกำหนดในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ ผู้ที่จะขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

และต้องมีประสบการณ์ในการสอนในสถานศึกษา นอกจากนี้ ระยะเวลาในการให้ใบประกอบวิชาชีพของแต่ละประเทศมีตั้งแต่ 3-5 ปี โดยประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศออสเตรเลียให้ 3 ปี ส่วนประเทศไทยให้ 5 ปี ส่วนใบประกอบวิชาชีพครู การศึกษาพิเศษ ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์เฉพาะ ได้แก่ ผู้ที่จะขอใบประกอบวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษต้องมีวุฒิปริญญาโทด้านการศึกษาพิเศษ และผ่านการทดสอบวิชาชีพ (professional assessment)

อย่างไรก็ดี งานวิจัยพบว่า การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษควบคู่ไปกับมาตรฐานวิชาชีพครูทั่วไปนั้นยังมีข้อจำกัด เนื่องจากองค์ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษมีความเป็นเฉพาะทาง เช่น ความต้องการพิเศษมีความหลากหลายและเป็นเฉพาะบุคคล ครูส่วนใหญ่จึงประสบความยากลำบากในการจัดการเรียนการสอนผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษให้ตอบสนองต่อความเป็นเฉพาะบุคคลและแตกต่างจากผู้เรียนทั่วไป โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา (Australian College of Education, 2001; McMullan, 2004; Palmer, 2006) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Australian Association of Special Education, 2006) ที่ศึกษาทัศนคติของครูการศึกษาพิเศษที่มีต่อครูการศึกษาพิเศษที่มีสมรรถนะสูง หรือ highly accomplished special educators พบว่า

1) ด้านความเชื่อ (value) ครูการศึกษาพิเศษที่มีสมรรถนะสูงเชื่อในความแตกต่างของบุคคล และเชื่อว่าผู้เรียนมีความสามารถและลักษณะทางการเรียนรู้ที่เป็นเฉพาะบุคคลและครูสามารถจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการพิเศษเฉพาะบุคคลได้

2) ด้านความรู้ (knowledge) ครูการศึกษาพิเศษที่มีสมรรถนะสูงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของผู้เรียนทฤษฎีการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การจัดเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการทางการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษและกฎหมายนโยบายทางการศึกษาพิเศษ

3) ด้านการปฏิบัติงาน (practice) ครูการศึกษาพิเศษที่มีสมรรถนะสูงสามารถเป็นผู้นำด้านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการศึกษาพิเศษในชุมชน จัดการศึกษาแบบเรียนรวมที่เหมาะสมกับผู้เรียนทุกคน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และเป็นผู้นำชุมชนด้านการศึกษาพิเศษ

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้เรียน (relationships) ครูการศึกษาพิเศษที่มีสมรรถนะสูงสามารถทำงานร่วมกับผู้เรียนและผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้เรียนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ร่วมวิชาชีพ

กรณีศึกษาประเทศแถบเอเชีย

ในประเทศสิงคโปร์ครูที่สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียนของรัฐจะต้องได้อนุปริญญาทางการศึกษาหรือ Diploma in Education (Dip.Ed.) or a Post Graduate Diploma in Education (PGDE) จากสถาบันฝึกหัดครูที่ได้มาตรฐานคือ the National Institute of Education (NIE), Nanyang Technological University, Singapore) ในปี พ.ศ. 2554 กระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์จัดมอบรางวัลให้ครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการศึกษาพิเศษ และจัดสรรทุนครูการศึกษาพิเศษที่สอนในชั้นเรียนร่วมจำนวนมากไปเข้าอบรม Diploma in Special Education course ระยะเวลา 1 ปีที่ NIE โดยในระหว่างนั้นรัฐบาลจะให้ทุนกับโรงเรียนที่ส่งครูไปอบรมในการจัดจ้างครูเพิ่มเพื่อไม่ให้กระทบกับการเรียนการสอน (Fu, 2010) ประเทศมาเลเซียได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู หรือ the Malaysian Teacher Standards (Standard Guru Malaysia or SGM) เพื่อเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ และเป็นกรอบแนวทางสำคัญในหลักสูตรการฝึกหัดครูและหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ในระดับชาติ ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้ “...all teachers are required to have three valued aspects of practices namely teaching professionalism; knowledge; and high teaching and learning skills” (Malaysian Teacher Standard, 2010) กล่าวคือ “ครูทุกคนจำเป็นต้องมีคุณค่าในด้านการปฏิบัติ 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพด้านการสอน องค์ความรู้ทักษะด้านการสอนและการเรียนรู้”

กรณีศึกษาประเทศไทย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยว่า ที่ผ่านมาการปฏิรูปการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดัน

ให้การปฏิรูปการศึกษาไทยเป็นผลสำเร็จคือการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย

- 1) มีความสามารถในการคิด
- 2) มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ และรักความถูกต้อง
- 3) ร่างกายแข็งแรง สุขภาพดี และสูงใหญ่
- 4) รักการเรียนรู้
- 5) มีสุขภาพจิตดี
- 6) ขยัน อดทน ทุ่มเท ทำงานหนัก
- 7) มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม
- 8) มีระเบียบวินัย
- 9) รู้รอบด้านและเท่าทันสถานการณ์
- 10) เห็นคุณค่าในเอกลักษณ์ไทย

นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทยตามแต่ละช่วงวัยโดยการทำวิจัยเชิงสำรวจระดับประเทศ (national survey research) พบว่าอุปสรรคของการพัฒนาให้คนไทยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนหนึ่งเกิดจากครูจำนวนมากขาดความรู้ความสามารถในเรื่องที่ตนเองสอน ขาดการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ในเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบ ขาดจิตวิทยาเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กในแต่ละวัยและการนำไปใช้ ขาดความรู้ในการสอนให้ผู้เรียนคิดให้เป็น และขาดความเอาใจใส่เรื่องการปลูกฝังศีลธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุม กล่าวคือ ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพโดยมิได้รับอนุญาต เว้นแต่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องมีใบอนุญาต ทั้งนี้ผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในกฎกระทรวงทั้งของรัฐและเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา คุณสมบัติทั่วไปของผู้ขอรับใบอนุญาต มีดังนี้

- 1) อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์
- 2) มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นตามที่
คุรุสภารับรอง
- 3) ผ่านการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็น
เวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 4) ผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการหรือ
เงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของ
ประเทศไทย แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

- 1) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 2) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
- 4) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น

อย่างไรก็ดี สำหรับผู้ที่เรียนจบปริญญาอื่นที่มีใช้ปริญญาทางการศึกษา
จะต้องขอเทียบโอน สอบ และฝึกอบรมเพิ่มเติมตามข้อกำหนดของคุรุสภา เพื่อขอ
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทั้งนี้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีอายุการใช้งาน 5 ปี
ผู้ที่ต้องการต่ออายุใบอนุญาตดังกล่าวจะต้องดำเนินการขอต่ออายุล่วงหน้าภายใน 180 วัน
ก่อนครบอายุการใช้งานประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา
พิเศษขั้นพื้นฐานสำหรับ 4 ประเภทความพิการ คือ ความพิการทางการเห็น ความพิการ
ทางการได้ยิน ความพิการทางร่างกาย และความพิการทางสติปัญญา เพื่อการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา ลงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักการสำคัญ
ของการจัดการศึกษาพิเศษขั้นพื้นฐานได้แก่

- 1) การพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการ
จำเป็นพิเศษของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 2) การพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต
เต็มศักยภาพเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมไทย

- 3) การให้สิทธิเสมอกับคนทั่วไปการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพไม่น้อยกว่า 12 ปี
- 4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้พิการ
- 5) จัดให้มีมาตรฐานการศึกษาพิเศษที่สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องอันได้แก่

5.1) สาระในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

5.2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555

5.3) พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551

5.4) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานเฉพาะด้านสำหรับครูการศึกษาพิเศษ ได้แก่ การวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนแต่ละบุคคล รวมทั้งการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลได้เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ และมีความสามารถเฉพาะทางที่เกี่ยวกับความพิการแต่ละประเภท เช่น ภาษามือ อักษรเบรลล์ การอ่านริมฝีปาก ทักษะความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหว (Orientation and Mobility--O&M) เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาและครูให้มีความพร้อมที่จะให้คนพิการเข้าสู่ระบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมต่อเนื่องมาโดยตลอด อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนโยบายที่สำคัญเด่นชัดคือ การจัดการเรียนร่วมผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษในสถานศึกษาทั่วไป งานวิจัยระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพัฒนางานด้านการศึกษาพิเศษในโรงเรียนเรียนร่วมได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่ง ผลต่อคุณภาพของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสำหรับบุคคล

ออทิสติก รูปแบบห้องเรียนคู่ขนานซึ่งเป็นชั้นเรียนพิเศษ มีผู้เรียน 3-5 คน ใช้หลักสูตร และใช้เทคนิคงานวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณสมบัติของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนร่วม กล่าวคือ (1) ประสบการณ์ของครูและครูที่จบวุฒิการศึกษาพิเศษมีจำนวนจำกัด จึงควรมีการเร่งอบรมความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษาพิเศษสำหรับครูเป็นจำนวนมาก (2) คุณลักษณะของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากพบว่าครูการศึกษาพิเศษมีการะงานที่หนักมากจึงจำเป็นจะต้องมีความมุ่งมั่น มีความรักและเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างแท้จริง (3) ความบกพร่องของผู้เรียนออทิสติกมีความแตกต่างระหว่างบุคคลสูงมาก ครูจึงต้องมีความรู้ในเรื่องของการวิเคราะห์ความต้องการพิเศษเฉพาะบุคคลและการปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการพิเศษ (4) ครูต้องสามารถทำงานเป็นทีมกับผู้ปกครอง ผู้บริหารและเครือข่ายทั้งในและนอกโรงเรียน เช่น ศูนย์การศึกษาพิเศษ เนื่องจากพบว่าความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จ แต่ปัจจุบันมีการประสานงานน้อย บางกรณีผู้ปกครองยังไม่เข้าใจลักษณะความบกพร่องหรือรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุตรหลานของตนจึงไม่ได้ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และ (5) การจัดทำ IEP และนำ IEP ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งงานวิจัยพบว่าการจัดให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามที่กฎกระทรวงกำหนดยังไม่สามารถจัดได้ครบถ้วน สอดคล้องกับ IEP ด้านการผลิตครู พบว่า ครูการศึกษาพิเศษที่ทำงานในโรงเรียนเรียนร่วมควรได้รับการฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริงก่อนทำการสอน เนื่องจากผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษมีความแตกต่างและบางกรณีผู้เรียนมีความบกพร่องรุนแรง จึงต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปฏิบัติงานสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน

อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนของการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องที่ไม่เห็นเด่นชัด ได้แก่ ความบกพร่องทางการเรียนรู้ ความบกพร่องทางการพูดและภาษา ความบกพร่องทางพฤติกรรม หรือ อารมณ์และออทิสซึม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิจัยด้านการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2544 ประเทศไทยได้รับคัดเลือกให้รับรางวัล Franklin Delano Roosevelt International Disability Award ในฐานะประเทศที่มีความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยคนพิการ (The United Nations World Programme of Action Disabled Persons) ซึ่งสะท้อนให้เห็นความพยายามที่จะศึกษาและพัฒนาเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคนพิการในประเทศ ซึ่งส่วนสำคัญอันดับต้น ๆ ได้แก่ นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการและการพัฒนาครูการศึกษาพิเศษ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2543) ศึกษาแนวคิดในการพัฒนารูปแบบได้จากการศึกษาสภาพและแนวโน้มของการจัดการเรียนการสอนผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษในประเทศไทยและต่างประเทศ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการวิจัยรายกรณีโครงการฟื้นฟูเด็กพิการโดยชุมชน มูลนิธิจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่และผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับโครงการฯ รวม 295 คน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการซึ่งครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วม ให้ได้รูปแบบที่สอดคล้องกับสาระสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม แบบบันทึกเหตุการณ์ประจำวัน การจัดกลุ่มสนทนา การสัมภาษณ์ และการสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์สถิติ ผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในต่างประเทศมีแนวโน้มเป็นรูปแบบการเรียนร่วมชั้น และรูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน โดยเน้นการฝึกอาชีพ (2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของไทย กำหนดให้รัฐบาลสนับสนุนทุกคนให้ได้รับสิทธิทางการศึกษาทุกรูปแบบโครงการฯ และเน้นที่การจัดการเรียนร่วม (3) การวิจัยรายกรณีโครงการฟื้นฟูเด็กพิการโดยชุมชน พบว่ามีวัตถุประสงค์ให้ความรู้ด้านการป้องกันการบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานประกอบด้วยโครงการย่อยจำนวน 12 โครงการ

ซึ่งแต่ละโครงการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และพบว่า บุคลิกภาพและความสามารถของหัวหน้าฝ่ายฟื้นฟูเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ โครงการประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ใช้งบประมาณไม่มาก และได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ (4) รูปแบบการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ได้แก่ รูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแบบอิงครอบครัวและชุมชน รูปแบบการสอนแบบบทบาทหน้าที่ รูปแบบการสอนเป็นเฉพาะบุคคลรูปแบบการทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมใจ และการให้คำปรึกษา

นอกจากนี้ยังพบว่า การจัดการเรียนรวมในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จได้มากขึ้นอยู่กับการจัดทำแผนจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในเรื่องการจัดการศึกษาและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการทำงานแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และได้รับความร่วมมือในการจัดการศึกษาของเด็กจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนจากครอบครัว และจากชุมชน

สุภาพร ชินชัย (2551) ศึกษาการสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยให้คำจำกัดความรูปแบบการเรียนรวมว่าหมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษในลักษณะที่เรียนรวมกับเด็กปกติในโรงเรียน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลศึกษาจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาซึ่งได้นำเอาฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้แก่ ตัวเด็กเอง ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง เข้ามาร่วมกันดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ งานวิจัยได้ใช้กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวมในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคการระดมแนวคิด เพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน (Future Search Conference--F.S.C.) และเก็บข้อมูลในโรงเรียนวัดกู่คำ (เมธาวิสัยคณาทร) อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการจัดสนทนากลุ่มการสัมภาษณ์เจาะลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เครื่องมือวัดเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามวัดความรู้ของนักเรียนในเรื่องเพื่อนที่มีความต้องการพิเศษ

แบบวัดความรู้ของครูในการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวมในโรงเรียน แบบวัดเจตคติของนักเรียนต่อเพื่อนที่เป็นเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และแบบวัดเจตคติของครูผู้สอนต่อการรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียนในโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปว่า ความคิดรวบยอดของการจัดการเรียนรวมในประเทศไทยเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่และได้รับความสนใจในวงการศึกษามากในช่วงการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น การจัดการเรียนรวมในโรงเรียนจึงเชื่อมโยงกับความเคลื่อนไหวในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ผลการวิจัยยังพบว่าโรงเรียนประสบปัญหาเรื่องครูขาดความรู้เกี่ยวกับการคัดกรองเด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทมีความบกพร่องทางการเรียนรู้และสมาธิสั้น ความรู้ในเรื่องเทคนิคการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ความรู้เรื่องของการกระตุ้นพัฒนาการเบื้องต้น และผู้ปกครองขาดการเอาใจใส่ช่วยเหลือบุตรหลานของตนเองอย่างเต็มที่ แนวทางการช่วยเหลือที่จำเป็นคือโรงเรียนจะต้องมีโครงการย่อย ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้แก่ โครงการคัดกรองเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โครงการเทคนิคการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภท โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน โครงการสร้างเจตคติที่ดีต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้แก่เด็กปกติ โครงการให้ความรู้เด็กที่มีความต้องการพิเศษในเรื่องการพัฒนาการควบคุมตนเอง โครงการส่งเสริมพัฒนาการด้านการรับรู้สีกและการใช้กล้ามเนื้อ ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาปัจจัยภายในโรงเรียน และโครงการผู้ปกครองสอนลูก ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาปัจจัยภายนอกโรงเรียน ในการดำเนินโครงการทุกโครงการมีการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้รับผิดชอบโครงการในระหว่างการดำเนินงาน 3 รอบ เพื่อนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปปฏิบัติใหม่จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ Vorapanya (2008) ศึกษาแนวทางการพัฒนาโมเดลการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมหรือ inclusive education และให้คำจำกัดความ การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมทางการศึกษาพิเศษว่าหมายถึง การให้บริการทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนพิการในสถานที่เดียวกันกับผู้เรียนทั่วไปและให้บริการต่าง ๆ ในชั้นเรียนทั่วไป โดยไม่มีการดึงผู้เรียนออกไปสอนในชั้นเรียนพิเศษเป็นวิวัฒนาการการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนพิการ

ที่ต่อเนื่องมาจากการจัดการเรียนร่วม หรือ mainstreaming/integration (Vorapanya, 2008) ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาพิเศษของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยยังอยู่ในขั้นตอน การพัฒนาการจัดการเรียนร่วมให้มีคุณภาพเพื่อมุ่งไปสู่การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม และปัจจัยที่สำคัญคือ การปฏิรูปนโยบายการศึกษาและงบประมาณให้เหมาะสมและ สอดคล้องเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

มาตรฐานวิชาชีพครู

ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครู

“ครู” เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จึงมีความ จำเป็นที่จะต้องมีความมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลการประกอบวิชาชีพครูให้ดำรงไว้ ซึ่งความถูกต้องมีเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ เพื่อให้ครูเป็นผู้สามารถนำพาประชาชน ของชาติไปสู่การพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างยั่งยืน มั่นคง และปลอดภัย ใน ปัจจุบันการสร้างความตระหนักและรับผิดชอบในหน้าที่ (accountability) ของครูรวมทั้ง บุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของชาติด้านวิจัยทั้งในและต่างประเทศสนับสนุนว่าการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูนั้น มีผลต่อ (1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการประสบความสำเร็จในชีวิตของผู้เรียน (Carlson, Lee, & Westat, 2004; Mayera, Mitchell, Macdonald, & Bell, 2005; Muller & Burdette, 2007) (2) การประกันคุณภาพสถานศึกษา และ (3) การปรับปรุงนโยบาย การปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาที่ผลิตบัณฑิตในสาขาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งทั้งสามประการนี้นำไปสู่คุณภาพการศึกษาของ ประเทศไทยในภาพรวม มาตรฐานที่ชัดเจน จะช่วยให้สามารถตรวจสอบคุณภาพครูได้ อย่างเป็นระบบ ช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง (No Child Left Behind [NCLB], 2001; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2545)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดว่า “วิชาชีพ” หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบสถานศึกษา ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจน การสนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ และได้ กำหนดว่า “ครู” หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้น พื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชนอาศัยอำนาจตามความใน พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 วรรค 11 คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ซึ่งให้คำจำกัดความของ “มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” ว่าเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐาน การปฏิบัติตน

ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู จึงเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพ ของผู้ประกอบวิชาชีพครู และมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาวิชาชีพนั้นอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ โดยมุ่งยึดถือกฎหมายและให้อำนาจกับหน่วยงานที่รับผิดชอบซึ่งได้แก่คุรุสภา เป็นผู้นำในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง และความต้องการของสังคมมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของมาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครูได้ถูกกำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมและรักษา มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อกำกับคุณลักษณะและคุณภาพที่ครูจำเป็นจะต้องมีเพื่อประกอบ

วิชาชีพครู ครูสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานและมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551, หน้า 3-20)

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์จัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่จะสามารถประกอบวิชาชีพได้ กล่าวคือ

1.1 ด้านความรู้ กำหนดให้ครู ต้องมีความรู้ในเรื่องภาษา และเทคโนโลยี สำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผล การศึกษาการบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความเป็นครู

1.2 ด้านประสบการณ์วิชาชีพ กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องได้รับ วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาที่คุรุสภารับรองหรือ ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางวิชาการหรือ วิชาชีพอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพทางการศึกษามาไม่น้อย กว่า 24 หน่วยกิต และผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง และ ผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้อง ปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องครูสภาได้กำหนด เกณฑ์มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานไว้ 12 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับ
ผู้เรียน หมายถึง การเลือกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดี
ต่อผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายาม
อย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด
ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน
ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ
ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง หมายถึง
การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนใน
ลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุ
วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง
การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิค
วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหา
ความรู้ ตามความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วย
ตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน
ตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง
การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม
สาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติ
ในรายละเอียด ดังนี้

1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมาย
ของการพัฒนาผู้เรียน

- 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อ
การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับ
ผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้
ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก
การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรม
ที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็น
แบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง
การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ
ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนัก
ถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นใน
ชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามี
การยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา
สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ
สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูล
ประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเองพัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง
การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ
ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรม
การเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร

มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาครูสภาได้กำหนดจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ ดังนี้

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1) พัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1) รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

- 1) รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
- 2) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ตามบทบาทและหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 3) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
- 4) ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
- 5) บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

1) พึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและความสามัคคี

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

1) พึ่งพาพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม

2) รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

3) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

สุขพัชรา ชิมเจริญ (ม.ป.ป.) โดยคณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรและกำหนด เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านการศึกษาพิเศษ ได้ร่างเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษา พิเศษ ระบุมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษไว้ 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนพิการหรือ บุคคลที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ มีตัวชี้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. รู้จักและเข้าใจคนพิการหรือบุคคลที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ เป็นเฉพาะบุคคล
2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับ คนพิการหรือบุคคลที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ
4. ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ
5. การใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

มาตรฐานที่ 2 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้องและชุมชนเพื่อพัฒนา ศักยภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการหรือบุคคลที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ มีตัวชี้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ร่วมกับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องประเมินพัฒนาการของคนพิการ หรือผู้ที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ
2. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน การศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)

3. ร่วมวางแผนการให้บริการช่วยเหลือความต้องการจำเป็นพิเศษเป็น
เฉพาะบุคคล

4. ร่วมกับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดตาม ประเมินและรายงานผล
5. มีข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประสานงานส่งต่อ
6. ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนเครือข่าย
นักสหวิชาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพ

7. ดำเนินการส่งต่อนักสหวิชาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพและฟื้นฟู
สมรรถภาพ

8. ศึกษาค้นคว้าเพื่อหาวิธีการแก้ไข เพื่อพัฒนาศักยภาพและฟื้นฟู
สมรรถภาพของคนพิการหรือบุคคลที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

9. วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อหาวิธีแก้ไข พัฒนาศักยภาพและฟื้นฟู
สมรรถภาพของคนพิการหรือบุคคลที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

10. เผยแพร่ความรู้แก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพและฟื้นฟู
สมรรถภาพของคนพิการ หรือบุคคลที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

11. สร้างเครือข่ายหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องในชุมชน

12. สร้างเครือข่ายหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องระดับประเทศ

13. สร้างเครือข่ายหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้องระดับนานาชาติ

มาตรฐานที่ 3 บริหารจัดการและพัฒนางานการศึกษาพิเศษ มีตัวชี้วัดสมรรถนะ
การปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการในองค์กร
2. มีความสามารถในการบริหาร จัดการชั้นเรียน
3. มีเอกสาร หลักฐานเกี่ยวกับการพัฒนางาน บริหารจัดการชั้นเรียน เช่น
ตารางจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. จัดระบบการดูแลความปลอดภัย ป้องกันและแก้ปัญหา

5. มีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพ

6. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ

7. สามารถประสานกับบุคลากรภายในและครอบครัวของผู้เรียน
 8. สามารถประสานกับบุคลากรภายนอกองค์กร
 9. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โครงสร้าง แผนงาน
 10. มีส่วนร่วมในการพัฒนา กำหนดนโยบาย โครงสร้างแผนงาน
 11. มีแผนงาน และโครงการที่ชัดเจน
 12. มีผลงานในการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียน
 13. มีผลงานการศึกษาค้นคว้าวิจัย
 14. มีผลงานที่แสดงถึงการยอมรับในด้านการบริหารจัดการและ
การพัฒนางานการศึกษาพิเศษ
 15. มีผลงานที่แสดงถึงความเป็นผู้นำเป็นต้นแบบการบริหารจัดการงาน
การศึกษาพิเศษ และได้รับการเผยแพร่
 16. มีการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย
การบริหารจัดการศึกษาพิเศษระดับชาติ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง มีตัวชี้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ดังนี้
1. ศึกษาหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ
 2. บอกหรืออธิบายความเคลื่อนไหวทางการศึกษาพิเศษได้
 3. มีหลักฐานการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา
 4. ถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการศึกษา การเข้ารับการฝึกอบรมและ
การประชุมสัมมนาให้เพื่อนร่วมงาน
 5. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครูการศึกษาพิเศษ
 6. เป็นวิทยากรในการฝึกอบรม
 7. รู้แหล่งข้อมูลและวิธีการสืบค้นข้อมูล
 8. ติดตามและจัดเก็บข้อมูลข่าวสารเป็นหมวดหมู่ทั้งในและต่างประเทศ
 9. นำข้อมูลข่าวสารที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเผยแพร่
 10. แนะนำแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาพิเศษ

มาตรฐานที่ 5 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูและมีคุณลักษณะเฉพาะของครูการศึกษาพิเศษมีตัวชี้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผ่านการประเมินการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู
2. มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูการศึกษาพิเศษ
3. ให้ความดูแลเอาใจใส่คนพิการหรือบุคคลที่มีความบกพร่องประเภทต่างๆเป็นเฉพาะบุคคล
4. ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลพ่อแม่ ผู้ปกครอง ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นเฉพาะบุคคล

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด มาตรฐานวิชาชีพครู บทบาทหน้าที่ของครูการศึกษาพิเศษ และร่างเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนการศึกษาพิเศษซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษต้องยึดถือเป็นข้อปฏิบัติ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านวุฒิการศึกษาและคุณลักษณะ ด้านความรู้ และด้านทักษะการปฏิบัติงาน

1. ด้านวุฒิการศึกษาและคุณลักษณะ

1.1 วุฒิการศึกษาของครูการศึกษาพิเศษ คือ จบการศึกษาด้านครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ หรือวุฒิทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

1.2 คุณลักษณะของครูการศึกษาพิเศษ คือ มีใจรักในการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักข้อจำกัดและศักยภาพของผู้เรียน มีความรัก เมตตาและเข้าใจผู้เรียนและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. ด้านความรู้

ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอนผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย พระราชบัญญัติ ความหมาย และรูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษ ความรู้เกี่ยวกับ

การตรวจประเมิน จำแนกและคัดกรองผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผน การศึกษาเฉพาะบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการสอนและใช้สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ความรู้เกี่ยวกับการปรับหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือที่สอดคล้องกับความต้องการพิเศษ และความรู้เกี่ยวกับการให้บริการปรึกษาแก่กลุ่มผู้ปกครอง

3. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

ทักษะการปฏิบัติงาน คือ การปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของเด็กพิการทางการศึกษาเฉพาะบุคคล การสอนเด็กพิการทางการศึกษา การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ การควบคุมอารมณ์ การจัดการชั้นเรียน การแก้ปัญหา การวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน การบริหารจัดการ การแก้ปัญหา และการประเมินและติดตามผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู

วิไลลักษณ์ จุลเสริม (2549, หน้า 196-200) ได้ศึกษาการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โรงเรียนอัสสัมชัญ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับที่ดีเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ (2552) ได้วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาโดยส่งแบบวัดการปฏิบัติงานของครูไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 316 โรงเรียน พบว่า ครูมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดอยู่ในระดับดีมากโดยมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 9 ซึ่งได้แก่ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด และมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 1 ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีการปฏิบัติงานต่ำที่สุดผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับ

การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิทยฐานะและสังกัด พบว่า (1) ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูน้อยกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป (2) ระดับการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ สอนน้อยกว่า 6 ปี แตกต่างกับระดับการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์สอนระหว่าง 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป (3) ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูน้อยกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (4) ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญจะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสูงกว่าครูที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ และ (5) ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสูงกว่าครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอจาก การวิจัยพบว่ามาตรฐานที่ 1 คือปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีการปฏิบัติงานของครูที่ต่ำที่สุด ทั้งครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรดำเนินการ ให้ครูได้มีการปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เช่น การจัดอบรมสัมมนาเพื่อฝึกทักษะกระบวนการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีการติดตามและประเมินความรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบมาตรฐานวิชาชีพครูที่คัดสรรซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) คือ มาตรฐานที่ 4 ได้แก่ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 6 ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนมาตรฐานที่ 11 ได้แก่ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 12 ได้แก่ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มาตรฐานดังกล่าวเป็นมาตรฐานที่สำคัญเป็นพิเศษ หากครูได้ปฏิบัติตามอย่างเป็นพิเศษแล้วจะส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐาน

ด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
สูงยิ่งขึ้น

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ความหมายสมรรถนะ

สมรรถนะ (competency) มีความหมายพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือ สมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ เช่น capacity, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude เป็นต้น ภาษาไทยใช้คำว่า สมรรถนะ ปิดความสามารถ ศักยภาพ ความสามารถ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ-พลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ” ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจตรงกัน จึงขอใช้คำว่า competency สมรรถนะ

(McClelland, 1993, p. 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ(competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคล นั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงาน ในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม (2548), ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549) และ ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2550) ให้ความหมายของ สมรรถนะอย่างสอดคล้องกันว่า หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เหมาะสม และจำเป็นของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานจนบรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบาย ว่าบุคคลนั้นสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ หากขาดองค์ประกอบ ต่าง ๆ

ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

รัตน ไซยเลิศ (2550, หน้า 21) สมรรถนะครู หมายถึง ความสามารถที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

ลัดดาวัลย์ เชื้อนคำ (2551, หน้า 15) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรและมีผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรต้องกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับคุณลักษณะเหล่านี้ไว้ให้ชัดเจน สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

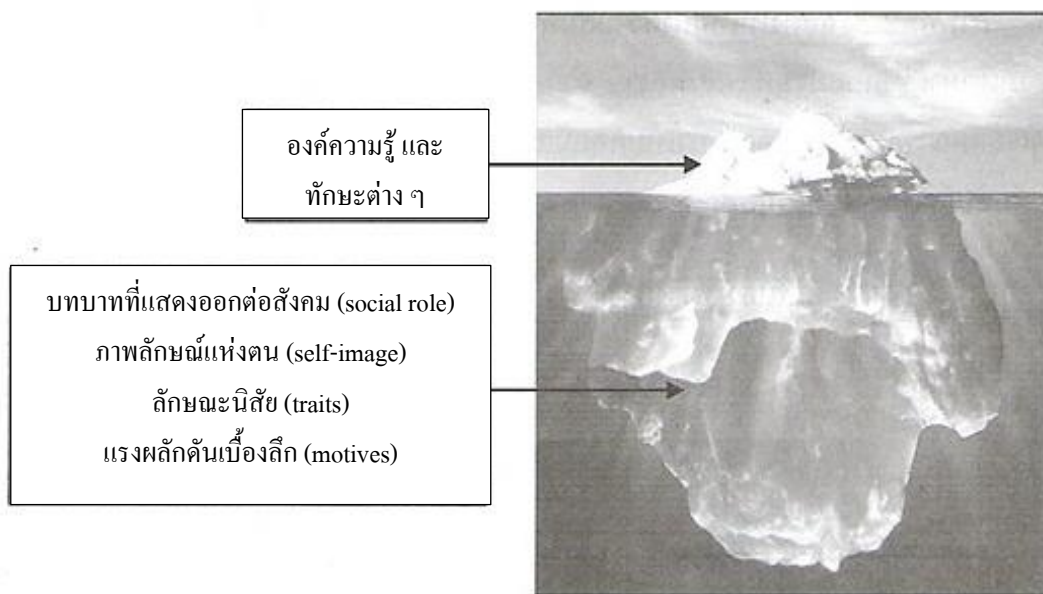
นันทยา ชัยชนะเลิศ (2552, หน้า 32) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สมรรถนะเป็นเครื่องชี้วัดความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่างกัน

จากความหมายของสมรรถนะที่นักวิชาการหลายคนได้กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวคนคนหนึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ดี ส่งผลทำให้แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล องค์กรหรือหน่วยงาน ให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษา

วิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัย โดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานคือออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549, หน้า 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบาย บุคลิก ลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (the iceberg model)

ที่มา. จาก การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (หน้า 29), โดย ชูชัย สมितिไกร, 2550, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จากภาพ 2 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกต

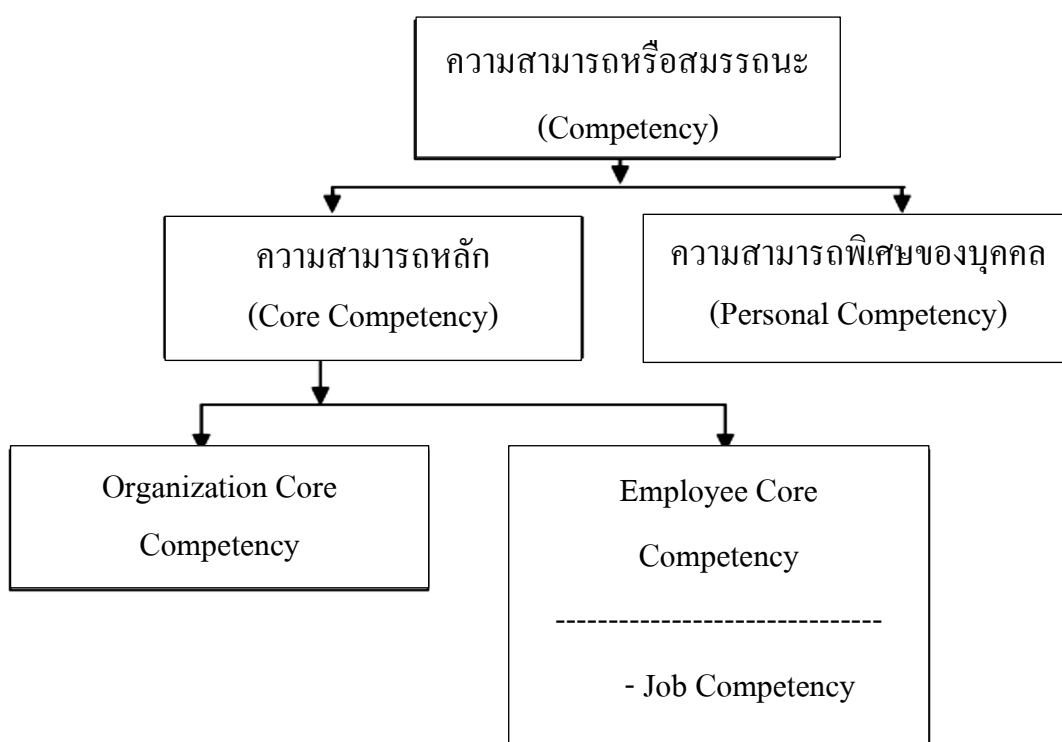
และวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า จะพัฒนาเมื่อผ่านการหล่อหลอมจากการดำรงชีวิตและประสบการณ์ทำงาน (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549, หน้า 13) และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) และแรงจูงใจ (motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ (McClelland, 1973, pp. 1-14)

จากจุดกำเนิดแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น ทำให้นักการศึกษาและนักวิชาการหลายสาขา นำวิธีการของแมคเคลลีย์ (McClelland) มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องของสมรรถนะในเวลาต่อมา

ในประเทศไทยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้นำแนวคิดสมรรถนะ มาใช้สรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ตลอดจนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปโดยปรับปรุงคุณภาพข้าราชการ ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการให้สามารถใช้สมรรถนะได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตลอดจนถึงสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมีการศึกษาและกำหนดรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ของข้าราชการ 4 กลุ่ม ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ และ ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ซึ่งได้จัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล โดยการสร้างและนำเครื่องมือมาใช้ในการใช้ประเมินสมรรถนะของครู และผู้บริหารสถานศึกษา

ประเภทของสมรรถนะ

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548, หน้า 53-55) แบ่งประเภทของความสามารถหรือสมรรถนะ (competency) ได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังภาพ 3



ภาพ 3 ประเภทของความสามารถหรือสมรรถนะ (competency)

1. สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรนั้น ๆ ทำได้ดีกว่าเหนือกว่าคู่แข่งจน รวมถึงเป็นสิ่งที่ยากต่อการเลียนแบบตลอดจนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อลูกค้า ความสามารถหลักนี้หากพิจารณาในบริบท (context) ที่ต่างก็อาจเป็นได้ทั้งความสามารถหลักขององค์กร (organization core competency) และสมรรถนะหลักของพนักงานในองค์กร (employee core competency)

2. ความสามารถพิเศษของบุคคล (personal competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น คนบางคนที่สามารถเล่นกับงูหรือจระเข้ได้ ทั้งนี้มักจะเรียก personal competency ว่า ความสามารถพิเศษของบุคคลเฉพาะบุคคลนั้น ๆ

กิริติ ยศยิ่งยง (2550, หน้า 10) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะโดยพิจารณาจากที่มาและพัฒนาการของสมรรถนะ พบว่าองค์กรหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะขององค์กร (organization competency) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถหลักในการดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์กรอย่างไร และจะทำการอย่างไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น

2. สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (human competency) คือ พฤติกรรมการแสดงออก (individual behavior) การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน (a body of knowledge) และการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (social role) ของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนับสนุนสมรรถนะขององค์กร ให้การดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน

โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (specific technical competency)

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, หน้า 16) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (professional competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะแปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงาน ไม่หยุดนิ่ง เป็นส่วนที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักและต้องสามารถวัดผลได้

3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (functional competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549) จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานอย่างกลมกลืนซึ่งมาจากแนวคิดของ C.K.Prahalad & Gary Hamel ในปี ค.ศ. 1990 ได้ให้ความหมายของสมรรถนะหลักจะมุ่งเน้นไปที่ สมรรถนะหลักขององค์กร (core competency of corporation) ต้องเข้าข่ายลักษณะ 3 ประการ คือ (1) ต้องสามารถเข้าถึงตลาดได้หลากหลาย เช่น CASIO ทำหน้าจอ LCD ที่นำไปใช้ในตลาดเครื่องคิดเลข ตลาดคอมพิวเตอร์แบบพกพา ตลาดทีวีเล็ก จนถึงทีวีใหญ่ในปัจจุบัน เป็นต้น (2) ต้องเป็นประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนต่อลูกค้า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย เช่น หน้าจอ LCD จะเห็นประโยชน์เมื่อได้ใช้สินค้าประเภท คอมพิวเตอร์ เครื่องคิดเลข (3) ต้องยากต่อการลอกเลียนแบบจากคู่แข่ง สมรรถนะหลักเปรียบเสมือนเป็นรากฐานของความได้เปรียบ

เชิงแข่งขันเมื่อองค์กรสามารถปรับสมรรถนะหลักให้นำไปสู่การผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้ายเป็นต้น

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (professional competency /management competency) หมายถึง สมรรถนะในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงาน ดังนั้นจึงมีลักษณะที่ เรียกว่า พลวัต (dynamic) ไม่อยู่นิ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามความสอดคล้องกลับกลยุทธ์ขององค์กร ปรับเปลี่ยนไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และปัจจัยต่าง ๆ ซึ่ง จำแนกออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) Key Common Competency (KCC) เป็นสมรรถนะร่วมที่ผู้บริหารควรจะมี เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การตัดสินใจ การสื่อสาร เป็นต้น (2) Key Strategic Competency (KSC) เป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรจะมีความแตกต่างกันตามแต่กลยุทธ์หลักขององค์กรหรือหน่วยงานของแต่ละแห่งที่สร้างขึ้นมาย่อมไม่เหมือนกัน

3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (functional competency/technical competency/ job competency) หมายถึง สมรรถนะที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเรื่องของเทคนิคหรือวิชาชีพโดยเฉพาะ เช่น ครู วิศวกร นักจัดรายการวิทยุ เป็นต้น

นอกจากนี้ เทื่อน ทองแก้ว (2552) ได้กำหนดประเภทของสมรรถนะไว้

5 ประเภทคือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด มอเตอร์ จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่เหมือนกันแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

จากการแบ่งประเภทสมรรถนะ จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

ซัชรินทร์ ชวนวัน (2551) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา (teachers and personals competency) หมายถึง ความสามารถในการผนึกความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) แรงจูงใจ (motivation) ทักษะ (attitude) และคุณลักษณะ

ส่วนตัวของบุคคล เข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ และได้กล่าวถึงทิศทางในการดำเนินงานพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ มีการกำหนด ให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะครู กำหนดสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะประจำสายงาน (function competency) กำหนดหลักเกณฑ์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะโดยนำไปผูกกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะโดยมีสิ่งจูงใจคือ เงินประจำตำแหน่งวิทยฐานะ และคาดว่าจะนำไปสู่ศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในที่สุด ดังนั้น เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจเรื่องการพัฒนาตามหลักสมรรถนะ (competency base approach) มากขึ้น จึงมีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ในประเด็นของ หลักเกณฑ์ประเมินสมรรถนะเพื่อพัฒนาครู และแนะนำการปฏิบัติตามสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการสร้างและพัฒนากรอบสมรรถนะครูผู้สอน มีการออกแบบประเมินสมรรถนะครูซึ่งได้พัฒนาขึ้นมาจากกรอบแนวคิดของ McClelland ที่อธิบายว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553ข) ได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้แผนปฏิบัติไทยเข้มแข็ง 2555 โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System--UTQ) กำหนดให้มีกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล และได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะของครู (teachers competency model) ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ

ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่องซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

- 1.1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 1.1.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน
- 1.1.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน
- 1.1.4 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
- 1.1.5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.1.6 แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
- 1.1.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตน
- 1.1.8 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้

ดียิ่งขึ้น

- 1.1.9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ผู้ปกครอง และชุมชน

1.2 สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริการที่ดี (service mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

- 1.2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ
- 1.2.2 ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า
- 1.2.3 ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ
- 1.2.4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ
- 1.2.5 ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มารับบริการ
- 1.2.6 ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก
- 1.2.7 ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก

1.3 สมรรถนะที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง (self development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.3.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วย วิธีการที่หลากหลาย

1.3.2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเอง อย่างต่อเนื่อง

1.3.3 ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ

1.3.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส

1.3.5 เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.3.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

1.3.7 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอก สถานศึกษา

1.4 สมรรถนะที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการ ศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

1.4.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.4.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.4.3 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

1.4.4 ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

1.4.5 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์

1.4.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสม ในทุกโอกาส

1.4.7 แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน

1.4.8 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้ เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.5 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาใน วิชาชีพครูซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

1.5.1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของ วิชาชีพ

1.5.2 เลียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การวิชาชีพ

1.5.3 ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

1.5.4 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด

1.5.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ขอบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณี

1.5.6 ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ อย่างเหมาะสมกับสถานะของตน

1.5.7 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

1.5.8 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

1.5.9 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

1.5.10 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (function competency) ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 สมรรถนะ คือ

2.1 สมรรถนะที่ 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด และประเมินผลการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดประกอบด้วยพฤติกรรม สมรรถนะดังนี้

2.1.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียนชุมชน

2.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและ การประเมินผลการเรียนรู้

2.1.3 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา เต็มตามศักยภาพ

2.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน

2.1.5 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาเต็มศักยภาพ

2.1.6 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.7 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้

2.1.8 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.9 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

2.1.10 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2.1.11 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 สมรรถนะที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (student development) หมายถึง

ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.2.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

2.2.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม

2.2.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.2.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคม

2.2.5 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน

2.2.6 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้

2.2.7 สอดแทรกความภาคภูมิใจในความเป็นไทยแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้

2.2.8 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

2.2.9 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความภูมิใจในความเป็นไทย

2.2.10 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

2.2.11 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนด้านการเรียนรู้

2.2.12 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

2.2.13 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาผู้เรียนให้นักเรียนอย่างทั่วถึง

2.2.14 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนอย่างทั่วถึง

2.2.15 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม

2.2.16 ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์

2.3 สมรรถนะที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียนซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะ ดังนี้

2.3.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.3.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน

2.3.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และมีความปลอดภัย

2.3.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

2.3.5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.3.6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน

2.3.7 แก้ปัญหานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

2.3.8 พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน

2.3.9 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

2.4 สมรรถนะที่ 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & syntheis & classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะ ดังนี้

2.4.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.4.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.3 กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนในชั้นเรียนอย่างเป็นปัจจุบัน

2.4.4 รวบรวม สภาพปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.4.5 จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.4.6 จำแนก และจัดกลุ่ม แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.4.7 มีการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

2.4.8 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.9 มีการสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

2.4.10 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.11 จัดทำแผนการวิจัย อย่างเป็นระบบ

2.4.12 ดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบ ตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

2.5 สมรรถนะที่ 5 ด้านภาวะผู้นำครู (teacher leadership) หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะ ดังนี้

2.5.1 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น ๆ

2.5.2 กระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2.5.3 กระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2.5.4 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

2.5.5 ใช้ทักษะการฟังอย่างมีวิจารณญาณ

2.5.6 พுகและการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.5.7 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

2.5.8 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม

2.5.9 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5.10 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

2.5.11 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

2.5.12 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

2.5.13 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วม ในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

2.5.14 ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง

2.5.15 ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายในการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.5.16 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

2.5.17 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

2.6 สมรรถนะที่ 6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship and collaborative-building for learning management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.6.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.2 ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

2.6.3 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน

2.6.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.6.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ครูผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

2.6.7 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา

2.6.8 นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกันในทุกภาคเรียน

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษา ประสบความสำเร็จและสมรรถนะประจำสายงานเป็นความสามารถในการผนึกความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล เข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นผู้นำในด้านวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทสังคมยุคปัจจุบันจำเป็นจะต้องมีการศึกษาข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณาประกอบการสร้างมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพครูประจำวิชาต่าง ๆ ซึ่งแต่ละวิชามีลักษณะเฉพาะทางด้านองค์ความรู้และสมรรถนะการปฏิบัติงาน เช่น วิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ หรือผู้ปฏิบัติการสอนบุคคลที่มีความบกพร่องหรือความต้องการพิเศษทางการศึกษา ทั้งนี้ครูควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานบางประการที่สอดคล้องกับความต้องการพิเศษของผู้เรียน และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาพิเศษขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเช่นกัน อาทิ ครูการศึกษาพิเศษจะต้องสามารถวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นเฉพาะบุคคล มีความรู้และความสามารถในการสอนวิชาเฉพาะทาง เช่น การใช้อักษรเบรลล์ การใช้ภาษามือ การอ่านริมฝีปาก และสามารถประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้จริงของผู้เรียน และนำผลมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ในปัจจุบันนักการศึกษายังคงมีข้อถกเถียงเกี่ยวกับการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษประเภทต่าง ๆ (Fuchs, Fuchs, and Stecker, 2010; McLaughlin, 2010) ประกอบกับมีงานวิจัยจำนวนมากจำกัดที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูการศึกษาพิเศษ ทำให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทและหน้าที่ของครูการศึกษาพิเศษ องค์ความรู้ของครูการศึกษาพิเศษ มาตรฐานวิชาชีพ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานยังมีความสับสนและคลุมเครือ

การกำหนดและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษให้มีความชัดเจนและมีมาตรฐานจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ และจะช่วยพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ทำให้บุคคลเหล่านี้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ได้มีผู้ศึกษาและจัดทำข้อกำหนดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษไว้ ดังนี้

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2554, หน้า 30-33) ได้จัดทำสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนคนพิการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1 วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

1.2 นำนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับความบกพร่องของผู้เรียนมาใช้อย่างต่อเนื่อง

1.3 ปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.4 พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมุ่งมั่น กระตือรือร้นและเสียสละเวลาส่วนตัว

1.5 พัฒนาแผนการการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเป็นรายวิชาที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

1.6 พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาสำหรับการสื่อสารกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

1.7 ทำแฟ้มสะสมผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.8 ทำปฏิทินการปฏิบัติงานของตนเอง

1.9 ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.10 เผยแพร่ผลงานการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อหน่วยงานภายในและภายนอก

1.11 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่

1.12 พัฒนาแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IIP)

2. การบริการที่ดี

2.1 ศึกษาความต้องการของผู้เรียนและผู้ดูแลคนพิการเพื่อช่วยเหลือส่งเสริมผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

2.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนให้เป็นปัจจุบัน

2.3 ให้ความรู้แก่ผู้ดูแลคนพิการและชุมชนในการให้ความช่วยเหลือหรือการปฏิบัติตนต่อผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

2.4 ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เรียน

2.5 ให้บริการผู้เรียน ผู้ดูแลคนพิการอย่างเต็มใจและกระตือรือร้น

2.6 ร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้และจัดกิจกรรมส่งเสริมการให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ดูแลคนพิการ และชุมชน

2.7 ดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา

2.8 ช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่รัฐจัดให้

2.9 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษาสำหรับคนพิการแก่ชุมชน

3. การพัฒนาตนเอง

3.1 ศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อมูลคนพิการประเภทต่าง ๆ อยู่เสมอ

3.2 วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการแก้ปัญหาของผู้เรียน

3.3 พัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.4 พัฒนาทักษะการสื่อสารสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

3.5 นำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

3.6 พัฒนาทักษะการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

3.7 พัฒนาทักษะการวัดผลประเมินผลที่เน้นความสามารถตามศักยภาพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

4.1 ร่วมมือกันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

4.2 ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนครูผู้สอนคนพิการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.3 ร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วยความเต็มใจ

4.4 ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น

4.5 ร่วมกับครูผู้สอนคนพิการอื่น ผู้ดูแลคนพิการ ผู้บริหาร นักการศึกษาพิเศษ หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการให้ความช่วยเหลือส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

4.6 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

4.7 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ครู อย่างเป็นกัลยาณมิตร

4.8 ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจต่อกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย

4.9 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง

4.10 ปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

5. ด้านการออกแบบการเรียนรู้

5.1 เข้าใจความต้องการของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทั้งด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญาและร่างกาย

5.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

5.3 ใช้สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับความถนัดของผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

5.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

5.5 วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผนการจัดการศึกษาระยะยาว 1 ปี

5.6 พัฒนา IEP และ IIP อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

5.7 จัดการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

5.8 จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

6.1 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียนที่มีความบกพร่อง

6.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตที่มีความจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ

6.3 จัดกิจกรรมฟื้นฟูศักยภาพด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญาของผู้เรียนให้มีพัฒนาการและพร้อมที่จะเรียนรู้

6.4 ปลูกฝังให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ มีความเป็นประชาธิปไตยและภูมิใจในความเป็นไทย

6.5 พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง

6.6 พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ให้มีทักษะการคิด วิเคราะห์ สถานการณ์ที่จะเกิดปัญหาและอันตรายต่อตนเอง

6.7 พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้มีความคิดสร้างสรรค์

7. ด้านการบริหารจัดการและพัฒนางานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

7.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ของสถานศึกษา

7.2 มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

7.3 มีส่วนร่วมในการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาสำหรับ คนพิการ

7.4 ส่งเสริมให้ผู้ดูแลคนพิการเข้าใจและยอมรับในความบกพร่องของผู้เรียน

7.5 ส่งเสริมให้ชุมชนเข้าใจและยอมรับศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง

เชาวนี นาโควงศ์ (2551, หน้า 83-97) ทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้ 97 ตัวบ่งชี้ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน ความรู้ความสามารถการจัดการเรียนรู้ จรรยาบรรณ การออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การบริการที่จัดการพัฒนาการศึกษาพิเศษ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาการสอน มีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ได้แก่ พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้สามารถตัดสินใจให้เกิดผลดีกับตนเองและสังคม พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้รับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคม พัฒนาผู้เรียนให้มีความขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้สามารถจัดการกับอารมณ์และความเครียดของตนเอง พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องรู้คุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้มีทักษะการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้เข้าใจความคิดความรู้สึกของผู้อื่น พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการทำงานกลุ่ม พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ลึก ภูมิใจในผลงานของตนเอง พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะเกิดปัญหา และอันตรายต่อตนเอง พัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และปลูกฝังให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องมีความเป็นประชาธิปไตย และภูมิใจในความเป็นไทย

2. องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถการจัดการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย คิววิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องเป็นรายบุคคล เตรียมสื่อการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนที่มีความบกพร่องเป็นสำคัญ วิเคราะห์หลักสูตร ก่อนเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ให้การเสริมแรงผู้เรียนที่มีความบกพร่องตามความเหมาะสม

เตรียมเครื่องมือในการประเมินผู้เรียนที่มีความบกพร่อง เตรียมความพร้อมของตนเอง ก่อนสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ประเมินความรู้ของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ก่อนและหลังสอน ให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องมีส่วนร่วมในการสรุปองค์ความรู้ นำผลการบันทึกหลังสอนและการประเมินมาปรับปรุง และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่องและวัดผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับจุดประสงค์และศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง

3. องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณ มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ที่มีความบกพร่อง ประพฤติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ มีกิริยา วาจา สุภาพ อ่อนโยน ทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผลอยู่บนความถูกต้อง ปฏิบัติงานด้วยความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ ใช้ชีวิตด้วยความพอเพียง ความพยายามและไม่ย่อท้อต่อการสั่งสอนให้ศิษย์ที่มีความบกพร่องเป็นคนดี ดูแลเอาใจใส่ศิษย์ที่มีความบกพร่องด้วยความรัก ความเมตตา และละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน

4. องค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผนการจัดการศึกษาระยะยาว 1 ปี พัฒนา IEP และ IPP อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จัดการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตของผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้จัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เข้าใจความต้องการของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทั้งด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และด้านร่างกาย จัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับศักยภาพผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ใช้สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับความถนัดของผู้เรียนที่มีความบกพร่องสอนทักษะชีวิตที่มีความจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนที่มีความบกพร่อง และจัดกิจกรรมฟื้นฟูศักยภาพด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญาของผู้เรียนให้มีพัฒนาการและพร้อมที่จะเรียนรู้

5. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย จัดมุมป่านิทรรศการหรือสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องจัดระบบสารสนเทศหรือสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องจัดสภาพห้องเรียนที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผ่อนคลายเป็นกันเอง กำหนดกฎ ระเบียบในชั้นเรียนให้เหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ชุมชนและสังคมเข้าใจและยอมรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง และประชุมและพบปะผู้ปกครองของผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้เข้าใจและยอมรับความบกพร่องผู้เรียน

6. องค์ประกอบด้านการบริการที่ดี มีตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เรียนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษาพิเศษแก่ชุมชน ช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่รัฐจัดให้ ร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้และจัดกิจกรรมส่งเสริมการให้บริการแก่ ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ให้ความรู้ผู้ปกครองและชุมชนในการให้ความช่วยเหลือหรือการปฏิบัติตนต่อผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษา และให้บริการผู้เรียน ผู้ปกครอง อย่างเต็มใจและกระตือรือร้น

7. องค์ประกอบด้านการพัฒนาการศึกษาพิเศษ มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาพิเศษ มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ พัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานด้านการศึกษาพิเศษให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ชุมชนเข้าใจและยอมรับศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง และส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้าใจและยอมรับในความบกพร่องของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง

8. องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 8 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจต่อกันไม่แบ่งเป็นพรรคเป็นฝ่าย สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง ปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ครู อย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และร่วมกับครูประจำชั้น ผู้ปกครอง ผู้บริหาร นักการศึกษาพิเศษ หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนที่มีความบกพร่อง

9. องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ทำปฏิทินการปฏิบัติงานของตนเอง ทำเพิ่มสะสมผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาแผนการจัดการศึกษารายบุคคล (IEP) และแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (IIP) และเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนต่อหน่วยงานภายในและภายนอก

10. องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง มีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย พัฒนาทักษะการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ นำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้ พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระที่จัดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการวัดผลประเมินผลที่เน้นความสามารถศักยภาพที่แตกต่างของแต่ละบุคคล พัฒนาทักษะการสื่อสารสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ พัฒนาทักษะการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อมูลผู้พิการประเภทต่าง ๆ อยู่เสมอ

11. องค์ประกอบด้านการพัฒนาการสอน มีตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย วางแผนการสอนอย่างเหมาะสมสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ พัฒนาแผนการสอนเฉพาะเป็นรายวิชาที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ปรับปรุงและพัฒนาการสอนจากผลการประเมินการสอน พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาสำหรับการสื่อสารเฉพาะกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับความบกพร่องของผู้เรียนมาใช้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาการสอน

อย่างมุ่งมั่น กระตือรือร้นและเสียสละเวลาส่วนตัวการจัดทำแผนการเรียนการสอนที่มีเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอนที่เหมาะสมด้านความรู้ทักษะและเจตคติโดยเน้นผู้เรียนที่มีความบกพร่องเป็นสำคัญ

จากการพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูตามที่นักวิชาการหรือหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวหลัก เนื่องจากเป็นปัจจุบันและใช้นามาสังเคราะห์กับตัวบ่งชี้ในสมรรถนะของครูผู้สอนคนพิการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษของ เขาวนิ นาโควงศ์ ซึ่งองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังกล่าว เป็นสมรรถนะการปฏิบัติงานและตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของครูการศึกษาพิเศษ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รายละเอียดดังตาราง

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยตัวชี้วัดและรายการพฤติกรรม ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation)

ตาราง 1

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ การทำงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการ เรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริการที่ดี (service mind)

ตาราง 2

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง (self development)

ตาราง 3

แสดงตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและ วิชาชีพ	1. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและ แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย เช่น การเข้า ร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้า ด้วยตนเอง 2. พัฒนาทักษะการสื่อสารสำหรับผู้เรียน ที่มี ความบกพร่องประเภทต่าง ๆ
3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุง ให้ทันสมัย
3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ สร้างเครือข่าย	2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนา ตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่าย การเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม (team work)

ตาราง 4

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะ
การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจ เพื่อนร่วมงาน	1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่ หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ
4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือ ผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับ ผู้อื่นในการพัฒนาการจัด การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity)

ตาราง 5

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะ
การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เลียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบ ความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
2. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	1. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และ มุ่งมั่น 2. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และ มุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวป่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
4. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่น ให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดและรายการพฤติกรรม ดังนี้
 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management)

ตาราง 6

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency)
 การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการพิเศษ 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ เหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบ การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์ อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/ พัฒนา

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวป่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. จัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลและวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว 3. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 5. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 6. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 7. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน 8. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ 9. สามารถใช้ภาษาสำหรับการสื่อสารกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ เช่น ภาษามือ อักษรเบรลล์

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อ การจัดการเรียนรู้	1. ใช้สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาและสามารถ บูรณาการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพ ความพิการ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดผลประเมินผลตามสภาพจริงเหมาะสมกับ ศักยภาพของผู้เรียน 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน (student development)

ตาราง 7

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency)

การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
2. การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	1. จัดกิจกรรมฟื้นฟูสุขภาพด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญาของผู้เรียนให้มีพัฒนาการและพร้อมที่จะเรียนรู้
3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้กับผู้เรียน	1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5. ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

สมรรถนะที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management)

ตาราง 8

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency)

การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้ และปลอดภัยอยู่เสมอ
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงใน ชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้าง วินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไป ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(analysis & synthesis & classroom research)

ตาราง 9

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (*functional competency*)

การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การวิเคราะห์	1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน 3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
2. การสังเคราะห์	1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหามาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 5 ด้านภาวะผู้นำครู (teacher leadership)

ตาราง 10

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency)

การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (adult development)	1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือ ผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตือรือร้น ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำ ของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อ เป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน
2. การสนทนาอย่าง สร้างสรรค์ (dialogue)	1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมี ส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและ การพัฒนาวิชาชีพ 2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจ กว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลาย ของ ผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้าง ความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ กับผู้อื่น

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (change agency)	1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลง
4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (reflective practice)	1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ 3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียน (concern for improving pupil achievement)	1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย ความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และ ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อ ผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวัง 4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเอง ให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน อย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ
การจัดการเรียนรู้ (relationship and collaborative-building for learning management)

ตาราง 11

ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency)

การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้	1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษา 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน 4. ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา ศักยภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เรียน
2. การสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือเพื่อการจัดการ เรียนรู้	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด สรุปได้ว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้
ความสามารถ คุณลักษณะที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนการศึกษา
พิเศษ ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย
สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคน
ต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูประสบ
ความสำเร็จและสมรรถนะประจำสายงานเป็นความสามารถในการผนึกความรู้ ทักษะ
แรงจูงใจ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล เข้าด้วยกันแล้วแสดงออกใน

เชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

รัศมิ์ สีหะนันท์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สร้างตัวชี้วัดสมรรถนะย่อย และเครื่องมือประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 (2) ประเมินสมรรถนะความเป็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู จำนวน 327 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8027 มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 79 ตัวชี้วัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย ผลการวิจัยพบว่า (1) ตัวชี้วัดของสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 79 ตัวชี้วัด ซึ่งจำแนกตามสมรรถนะย่อย ดังนี้ (1.1) ความรัก เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด (1.2) ความอดทนและความรับผิดชอบ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 5 ตัวชี้วัด (1.3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 12 ตัวชี้วัด (1.4) มีวิสัยทัศน์ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 6 ตัวชี้วัด (1.5) ความศรัทธาในวิชาชีพครู มี 52 ตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 13 ตัวชี้วัด (1.6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 35 ตัวชี้วัด (2) สมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับ

เกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านความรักความเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน ด้านความอดทนและรับผิดชอบ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านศรัทธาในวิชาชีพครูและด้านปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04-4.43$) และเมื่อพิจารณารายตัวชี้วัดย่อยพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($3.98 \leq \bar{X} \leq 4.69$)

สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู ระหว่างครูระดับประถมศึกษากับครูระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 694 คน และมีผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือนักเรียน จำนวน 1,388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายและสถิติเชิงอ้างอิงประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง การวิเคราะห์อิทธิพล และการวิเคราะห์กลุ่มพหุ โดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) โดยองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักพบว่าครูมีสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริการดี และด้านการทำงานเป็นทีม สำหรับองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานพบว่าครูมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครูพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=35.58$, $df=44$, $p=.81$ GFI=.99 AGFI=.98 และ RMSEA=.00) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของครูมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านองค์กร มีขนาดอิทธิพล 0.53 และสมรรถนะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความสุขในการเรียนมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.33 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะของครูได้ร้อยละ 53 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 17

3. โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูระหว่างกลุ่มครูประถมศึกษาและกลุ่มครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน (GA) และค่าพารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน (BE)

วัชรพร ลืออุทัย (2554) ศึกษา ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และค่านำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลิกภาพการแสดงตัวสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อสมรรถนะ ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมัดเฟาซี รูบามา (2556) ได้ทำการศึกษา *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา จังหวัดสตูล: ตัวแบบสมการ โครงสร้างและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างโรงเรียนของรัฐกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม* การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูมัธยมในจังหวัดสตูล (2) ตรวจสอบ ความกลมกลืนของตัวแบบสมการ โครงสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และ (3) ทดสอบ ความไม่แปรเปลี่ยน (invariance model) ของตัวแบบสมการ โครงสร้างสมรรถนะใน การปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ระหว่างโรงเรียนของรัฐบาล และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ครูในโรงเรียนของรัฐ จำนวน 300 คน (2) ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 300 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงเส้น และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ โดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูมัธยมในโรงเรียนของรัฐมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยโรงเรียนของรัฐมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.91 และ 3.52 ตามลำดับ

2. โมเดลที่สร้างขึ้นหลังปรับโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ $\chi^2 (df=131) = 363.56, p\text{-value}=0.00, \chi^2/df=2.77, RMSEA= 0.05, GFI= 0.95, AGFI= 0.90, CFI=0.99, NFI=0.99$ และ $SRMR=0.036$ และเมื่อพิจารณาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา จังหวัดสตูล พบว่า ตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู มีสัดส่วนของความแปรปรวนที่อธิบายได้ประมาณร้อยละ 69 โดยได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ($TE = 0.75$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง ($TE = 0.06$) ที่ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงทางบวก ($DE = 0.85$) และทางอ้อมทางลบ ($IE = -0.79$) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมทางลบ ($IE = -0.01$) จาก

วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง ($TE = -0.01$) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรขวัญและกำลังใจ ถึงแม้มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลคะแนนมาตรฐานทางตรงทางลบต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงาน ($DE = -0.82$) แต่ก็มีส่วนต่อโมเดลโดยรวม

นอกจากนี้ตัวแปรขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสัดส่วนของความแปรปรวน ที่อธิบายได้ประมาณร้อยละ 92 โดยได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปร วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง ($DE = 0.96$) กับวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง ($DE = 0.01$)

3. ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ครุฑมัย พบว่าโมเดลมีความแปรเปลี่ยนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณารายเส้นพบว่ามีเส้นทางอิทธิพลจำนวน 4 เส้นทางที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตัวแปรจาก วัฒนธรรมองค์การแบบเชิงรุก-ปกป้องที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ตัวแปรจาก วัฒนธรรมองค์การแบบเชิงรุก-ปกป้องที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตัวแปร จากวัฒนธรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และตัวแปรขวัญ และกำลังใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552) ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ (2) ตรวจสอบ ความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของ ครู ผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (3) ศึกษาอิทธิพลรวมอิทธิพล ทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จำนวน 2 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9329 และ 0.9642 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ พื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยคำจูน ซึ่งปัจจัยเชิงใจวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ ความรับผิดชอบ ต่องาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในหน้าที่การงานมีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.80 , 0.67, 0.59 และ 0.32 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยคำจูน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ นโยบายและ การบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ และ สภาพการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.83, 0.82, 0.74, 0.61 และ 0.55 ตามลำดับ

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของ ครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 39.30$, $df = 55$, $p\text{-value} = 0.94559$, $RMSEA = 0.000$, $CN = 821.99$, $SRMR = 0.020$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, Largest Standardized Residual = 1.98

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยคำจูน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.60 และ 0.12 ตามลำดับ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยคำจูน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะหลัก มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.26, 0.01, 0.42 และ 0.02 ตามลำดับ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนมีอิทธิพล ทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.02, 0.01, 0.58 และ 0.01 ตามลำดับ

เรชา ชูสุวรรณ (2550) ทำการศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ สมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส รวม 6 เขต จำนวน 563 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร

ตัวแปรที่สังเกตได้ 28 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา และแบบวัดประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.30 เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงที่สุด สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงที่สุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงที่สุด โดยผ่านทางสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาสูงที่สุด รองลงมาเป็นอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูง แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาค่ำที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

เชาวนี นาโควงศ์ (2551, หน้า 101-102) ศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษกับครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จำนวน 621 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมในจังหวัดอุดรธานี และจังหวัดขอนแก่น จำนวน 629 คน ทั้ง 2 กลุ่มได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือวิจัยที่ใช้ได้แก่ แบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.28-0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและ

การทดสอบสมมติฐานใช้ t -test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) และ Hotelling's T^2 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษได้ ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 97 ตัวบ่งชี้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านความรู้ความสามารถ การจัดการเรียนรู้ ด้านจรรยาบรรณ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาการศึกษาพิเศษ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาการสอน มีน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.30-0.75 องค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษได้ร้อยละ 63.12

3. ครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ยกเว้นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน

ปนัดดา วงศ์จินดา (2548) ศึกษา ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และปริมาณการทำนายของปัจจัย จิตลักษณะ ปัจจัยสถานการณ์และปัจจัยส่วนตัวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู อัตราจ้างของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการและเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างที่มีปัจจัยส่วนตัวแตกต่างกัน โดยมีตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูอัตราจ้างของศูนย์การศึกษาพิเศษ 19 จังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการข้อมูล

ทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัว แบบสอบถามปัจจัยจิตลักษณะ 3 ตัวแปร แบบสอบถามปัจจัยสถานการณ์ 2 ตัวแปร และแบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ที (t-test) One Way ANOVA สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจิตลักษณะ ปัจจัยสถานการณ์และปัจจัยส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นดังนี้ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = .404$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .258$) และการสนับสนุนทางสังคม ($\beta = .192$) โดยที่ตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูอัตราจ้างได้ร้อยละ 51.2 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ระดับพฤติกรรมการทำงานของครูอัตราจ้างใน รูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ คือ $Z_1 = .404z_{12} + .258z_{22} + .192z_{21}$

3. ครูอัตราจ้างของศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีปัจจัยส่วนตัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรทำนายสำคัญที่ค้นพบ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการสนับสนุนทางสังคมสร้างเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของครูอัตราจ้างของศูนย์การศึกษาพิเศษต่อไป

กขพร พุทธจักร (2553, หน้า 116-120) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ

และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียน ด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 155 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบ แบ่งชั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie And Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 118 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรในโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัจจัยมุ่งใจ ปัจจัย การบริหารภายในองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน อยู่ใน ระดับดีเด่น (2) ความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนจัดการ เรียนการสอน สำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัด

อุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ ความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนพิการและนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 87.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .22 และ (4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y' = .28 + .38X_{16} + .28X_{17} + .12X_{14} + .14X_{11}$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .40Z_{16} + .34Z_{17} + .14Z_{14} + .15Z_{11}$$

ในประเทศไทย งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ มีจำนวนจำกัด การจำแนกองค์ประกอบจึงอาจจะจัดได้จากโมดูลการฝึกอบรมครูการศึกษาพิเศษในระดับประเทศ เช่น การอบรมครูการศึกษาพิเศษในโครงการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระบบ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ปีงบประมาณ 2553-2555 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และการจัดอบรมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกับนักศึกษาพิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) ทั้งนี้ความรู้เกี่ยวกับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ หรือ Gifted and Talented ไม่ได้จัดอยู่ในประเภทคนพิการทางการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 ทั้งนี้การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูจะมีบทบาทสำคัญอย่างมาก เนื่องจากผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศสนับสนุนว่าการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและการประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายที่ผู้เรียนวางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษที่จำเป็นจะต้องได้รับบริการ

ทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงนอกจากนี้การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้ครอบคลุมคุณภาพของครูการศึกษาพิเศษจะมีส่วนช่วยปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบุคลากรครูให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์กล่าวคือ มีคุณลักษณะ และมีความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอนผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน เมื่อศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านโรงเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

เจตคติต่อวิชาชีพครู

เจตคติหรือทัศนคติ เป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน แต่ปัจจุบันนิยมใช้คำว่า เจตคติ ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “เจตคติต่อวิชาชีพครู”

เจตคติต่อวิชาชีพของครูนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะคุณภาพของการสอนจะเป็นไปในรูปใดนั้น ความสำคัญส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเจตคติต่ออาชีพของผู้สอน คุณลักษณะของครูจึงเป็นกุญแจสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ เจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครู

คำว่า เจตคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาละติน บางครั้งแปลคำนี้ว่า ทัศนคติ หรือท่าที ปัจจุบันคำนี้ก็ยังแพร่หลายอยู่แต่นักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่ คือ เจตคติ โดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 403) โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542

ได้บัญญัติศัพท์ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 321)

สิริอร วิชชาวุธ (2549, หน้า 199) กล่าวว่า เจตคติต่องาน คือ ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกและแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2545, หน้า 64) กล่าวว่า เจตคติ คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกรู้จักคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับ หรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งขึ้น

Mealey and McIntoch (1995, p. 177) กล่าวว่า เจตคติ มีความหมายในทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นความจริงในชีวิต เจตคติของคนเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างเป็นสิ่งซึ่งคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับมัน โดยคนอาจชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น

Willkinson and Campbell (1997, p. 262) ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นบวกหรือลบ เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลต่อสิ่งของ สังคม ความคิดหรือเหตุการณ์

สิริอร วิชชาวุธ (2544, หน้า 198) กล่าวว่า เจตคติ มีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ

1. เจตคติ ต้องมีกรรมกรก หรือผู้ถูกกระทำ ซึ่งจะเป็นวัตถุ หรือเป็นสิ่งของ หรือเป็นสถานที่หรือเป็นองค์กร หรือเป็นบุคคล หรือเป็นกลุ่มคนก็ได้
2. เจตคติ จะมีทิศทาง ถ้าบุคคลมีเจตคติดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เขาก็จะมีทิศทางพฤติกรรมเข้าหาสิ่งนั้น แต่ถ้าเขามีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งใด เขาก็จะมีทิศทางพฤติกรรมหลีกเลี่ยงหรือต่อต้านสิ่งนั้น เจตคติจึงมีทิศทางให้เห็นว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมต่อกรรมกรกไปในแนวทางใด เช่น ถ้าบุคคลมีเจตคติไม่ดีต่องานที่ตนทำบุคคลจะมีแนวโน้มขาดงาน
3. เจตคติจะมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมต่อกรรมกรก ภายในโครงสร้างนี้ จะต้องมีความสอดคล้องกัน ข้อมูลต่าง ๆ นอกจากนั้น เจตคติสามารถแผ่ขยายจากกรรมกรกหนึ่ง

ไปยังกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้องกันได้ เช่นบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่อหัวหน้า เขาอาจจะมีเจตคติไม่ดีต่องานได้

4. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้จากทั้งประสบการณ์โดยตรงและโดยทางอ้อม

ไจนวนล พรหมณี (2550, หน้า 36) กล่าวว่าเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกความคิดเห็นและความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์เรื่องนั้นมาแล้ว ซึ่งสามารถแสดงออกทางพฤติกรรม 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือแสดงออกในลักษณะพึงพอใจ เรียกว่า เจตคติทางบวก (positive attitude) แสดงออกถึงความไม่พอใจ เรียกว่า เจตคติทางลบ (negative attitude) และการแสดงออกในลักษณะเฉย ๆ เรียกว่า เจตคติแบบกลาง ๆ (neutral attitude)

ดังนั้น เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้ง ทางบวกและทางลบ

นิเลาะ แวอุเซ็ง (2552, หน้า 50-69) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู (2) ระดับประสิทธิภาพการสอนของครู (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครู และ (4) ตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของครูโรงเรียนการสอนเอกชนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนสามัญ จำนวน 800 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ เจตคติต่อวิชาที่สอน คุณลักษณะของความเป็นครู ความสามารถทางวิชาการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (2) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายและ

จุดประสงค์ของรายวิชา การกำหนดเนื้อหาวิชา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ และการวัดและการประเมินผล พบว่า อยู่ในระดับดีมาก (3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของ ความเป็นครู ความสามารถทางวิชาการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ ระหว่างครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 70.9 โดยมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

ศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง (2549, หน้า 84) ทำการศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพรตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ คือความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ร้อยละ 56.40

สมเกียรติ ทานอก (2555, หน้า 53-59) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนา การเจตคติ ต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต โดยใช้โมเดลไค้งพัฒนาการเคลื่อนไหว ระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานะเริ่มต้นของเจตคติต่อ วิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก แต่มีอัตราพัฒนาการในระดับต่ำ และตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อ พัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครู คือ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และ ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับเพื่อน ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาครูได้รับประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างหลากหลายและ ส่งผลให้เกิดเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี ดังนี้ (1) สถาบันผลิตครู ควรให้ความสำคัญใน การส่งเสริมเจตคติต่อวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น โดยอาจกำหนดเป็นนโยบายของสถาบัน หรือ คณะครุศาสตร์ให้ชัดเจนในรูปแบบการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีต่อวิชาชีพครู ทั้งในขณะ เรียนและนอกห้องเรียน โดยการจัดกิจกรรมสอดแทรกลงในเนื้อหาวิชาชีพครู สอดแทรก ลงในกิจกรรมของฝ่ายกิจการนักศึกษา จัดทำและใช้ระบบประกันคุณภาพในการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู ตลอดจนจัดเป็น โครงการเสริมในภาคฤดูร้อนตลอด

ช่วงระยะเวลาในการศึกษา (2) สถาบันผลิตครู ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษเริ่มตั้งแต่การจัดอาจารย์เข้าสอน โดยเลือกเฟ้นอาจารย์ที่สามารถเป็นตัวอย่างในด้านครูดีและครูเก่งเข้าสอนนัก ศึกษาครู จัดระบบการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู จัดระบบการติดตามและช่วยเหลือนักศึกษา หรือระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่เอื้อต่อการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา (3) โรงเรียนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรคัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถ เสียสละ และเต็มใจทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาครู ในช่วงฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู เพื่อที่จะให้นักศึกษาครูได้มีโอกาสดูแล รับผิดชอบ ความเป็นครู และบทบาทหน้าที่ของครูที่ดีต่อไป

นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553, หน้า 121) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.299 (Wilks's Lambda = 0.299) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยดังกล่าวกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน มีค่าเท่ากับ 0.651, 0.721 และ 0.764 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรการรับรู้ ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความทะเยอทะยาน และตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น เจตคติของบุคคลย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานของตน ก็สามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคคลนั้น จะมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาในทางที่ดี เช่น ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ

งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น แต่ในทางกลับกัน หากบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน ก็จะทำให้บุคคลไม่ให้ความสนใจหรือไม่เอาใจใส่ในการทำงานอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร และตัวบุคคลเอง เจตคติจึงเป็นความรู้สึกหรือศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนอาจส่งผลให้เกิดการกระทำและการแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ

ครูที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตน ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เกิดความสุขในการเป็นครูและพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ทางด้านการสอน การช่วยเหลือโรงเรียน หรืองานประจำด้านอื่น ในขณะเดียวกัน ถ้าครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพของตนแล้วก็จะย่อมจะไม่มีความพอใจในการประกอบวิชาชีพครู ไม่เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลเต็มศักยภาพที่พึงกระทำได้ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

เจตคติต่อนักเรียน

ครูมีบทบาทสำคัญมากที่จะให้การจัดการศึกษาการที่จะช่วยเหลือเด็กพิการให้มีพัฒนาการและพัฒนาความสามารถตามศักยภาพ จะต้องมีความเจตคติต่อเด็ก โดยยอมรับและเชื่อว่า เด็กทุกคนเรียนได้พร้อมทั้งสิทธิได้รับการศึกษา ฉะนั้นครูผู้สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษควรต้องมีเจตคติที่ดีต่อเด็ก ซึ่งในต่างประเทศจะมีหน่วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติของครู ผู้ปกครองและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีต่อนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (Kutalad, 2002) แต่ในไทยงานวิจัยทางด้านนี้มีน้อยมาก และยังเป็นงานวิจัยที่ทำเฉพาะในเด็กพิเศษบางประเภท เช่น เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เนื่องจากเจตคติของครูที่แสดงออกจะสะท้อนให้เห็นระดับความเชื่อมั่นในการสอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

พวงแก้ว กิจธรรม (2555) กล่าวว่า “ครูการศึกษาพิเศษ” ทุกคน ควรได้รับการชื่นชมยกย่องตั้งแต่ตัดสินใจเลือกที่จะศึกษาวิชาชีพนี้ เพราะเพียงแค่ว่าเลือกที่จะเรียนเป็น “ครู” ก็นับว่ามีความกล้าหาญในการตัดสินใจที่จะใช้ชีวิตโดยรับผิดชอบทำงานหนักแล้ว เมื่อเลือกเป็น “ครูการศึกษาพิเศษ” คำว่า “พิเศษ” นี้ มีความหมายที่ตอกย้ำซ้ำความชัดเจนยิ่งขึ้น ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหน้าที่ครูซึ่งน่าจะต้องรับผิดชอบหนักกว่าครูทั่วไป เพราะต้องทำหน้าที่สอน “คนพิเศษ” หรือ “คนพิการ” ที่ใช้วิธีเรียน รับรู้ แสดงออก และ

สื่อสารที่ต่างจากคนทั่วไปตามลักษณะหรือประเภทความพิการ สมบูรณ์ อาศิรพจน์ (2542, หน้า 54) ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติของผู้บริหารและครูในโรงเรียนโครงการเรียนร่วมที่มีต่อความสามารถในการเรียนและการปรับตัวของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสังกัดกองการศึกษาพิเศษ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครูที่ทำการสอนและครูที่ไม่ได้ทำการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีเจตคติในทางบวก ต่อความสามารถในการเรียนและการปรับตัวของเด็ก ในการเปรียบเทียบ เจตคติของครูที่ทำการสอนและครูที่ไม่ได้ทำการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ เจตคติของครูที่มีคุณวุฒิทางด้านการศึกษาพิเศษและไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติโดยเจตคติของครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาพิเศษสูงกว่าครูที่ไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษาพิเศษ

ชัชฎาภรณ์ ศรีพัฒนพิบูล (2544) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนปกติ ที่มีต่อเด็กบกพร่องทางสติปัญญา ระดับประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะของครู เจตคติของครูที่มีต่อเด็กบกพร่องทางสติปัญญา และเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนร่วม มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนปกติที่มีต่อเด็กบกพร่องทางสติปัญญา ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .294, .382 และ .286 ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์การจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนปกติที่มีต่อเด็กบกพร่องทางสติปัญญา ระดับประถมศึกษา คือ เจตคติของครูที่มีต่อเด็กบกพร่องทางสติปัญญา (X_2) และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 48.849 + 1.053 (X_2)$$

$$Z\hat{Y} = .364 (Zx_2)$$

เชียรสินี โภคทรัพย์ (2548, หน้า 91) ศึกษาความรู้และเจตคติของครูโรงเรียนศึกษาพิเศษต่อเด็กพิการทางการได้ยินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนการสอนเด็กพิการทางการได้ยิน มีเจตคติต่อเด็กพิการทางการได้ยินใน

ระดับสูงหรือทิศทางบวกต่อเรื่องดังกล่าว ส่วนตัวแปรเจตคติที่พบ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ สามารถจะหาทางป้องกันและแก้ไขหรือลดข้อขัดแย้งในเรื่องต่างๆที่เกิดขึ้น พร้อมทั้ง เข้าใจสาเหตุและผลของพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้น ถ้าทราบถึงเจตคติของ ครูต่อนักเรียน ก็จะสามารถเป็นแนวทางในการทำนายพฤติกรรมที่ครูจะแสดงออกใน การปฏิบัติงาน เจตคติต่อนักเรียน จึงจัดเป็นตัวแปรที่น่าสนใจใช้ในการศึกษา ที่จะ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรด้านจิตลักษณะ และเป็นแรงจูงใจทางสังคมอย่าง หนึ่งที่ถูกกล่าวถึงมากกว่าแรงจูงใจทางสังคมประเภทอื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ เป็นจิต ลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคลตั้งแต่วัยเริ่มแรกของชีวิตกล่าวคือ เมื่อบุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้รับผลตอบแทน หรือได้รับความพึงพอใจ

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

McClelland อ้างถึงใน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551, หน้า 233) กล่าวถึง ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สรุปได้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีแข่งกับมาตรฐานที่ดีเยี่ยม หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นความพยายาม เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวล เมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2548, หน้า 172) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่ประสบผล สำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงาน เพราะกังวล แต่จะทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กานต์สินี ปิติสุข (2550, หน้า 6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคล กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ถูกต้องละเอียดรอบคอบ มีความมานะอดทน พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี พยายามเพียร เอาใจใส่ มีความ

รับผิดชอบ ในงานสามารถส่งงานได้ตามทันตามเวลาที่กำหนดโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
แก้ปัญหาและตัดสินใจได้เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย มีการติดตามและ
ประเมินผลงานของตนเองโดยใช้เกณฑ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 229) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ
แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้ความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมี
ความมานะพยายาม

สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) หมายถึง ความปรารถนา
หรือความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้โดยพยายามที่จะ
เอาชนะอุปสรรคไม่ทอดทิ้งต่อความล้มเหลว ต้องการทำอะไรให้ดีกว่าคนอื่นเพื่อให้
เป็นไปตามที่ตัวเองตั้งมาตรฐานเอาไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 234) ได้กล่าวไว้ ถึงลักษณะของบุคคลที่มี
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะต่อไปนี้

1. มีความกล้า โดยการกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความสำเร็จ
หรือความล้มเหลว
2. มีความมุ่งมั่นพยายาม ชอบทำงานที่ท้าทายความคิดและความสามารถ
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้หน้าที่และภารกิจของ
ตนเอง
4. มีความรอบรู้ในการตัดสินใจและติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง
5. มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ
6. มีความสามารถที่จะเลือกทำงานที่จะประสบความสำเร็จได้มากและด้วย
ความสามารถที่มีอยู่

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง
ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบ การรู้จัก
วางแผนงานความมีเอกลักษณ์ และพยายามที่จะเอาชนะสิ่งต่าง ๆ ด้วยเหตุและผล

McClelland อ้างถึงใน (สิวพร ไชยพยอม, 2550 หน้า 54) ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement--nach) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือประสบความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation--naft) เป็นความต้องการกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากคนอื่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (need for power--npow) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้โทษแก่ผู้อื่นได้ ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นจะเป็นความภาคภูมิใจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่น

สาระสำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคนแลนด์ คือ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ จะต้องมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน nach เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี nach สูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จได้ด้วย

เบญจวรรณ อินตะวงศ์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สายผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการมุ่งอนาคต

ปนัดดา วงศ์จินดา (2548) ศึกษาปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = .404$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .258$) และการสนับสนุนทางสังคม ($\beta = .192$) โดยที่ตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูอัตราจ้างได้

ร้อยละ 51.2 โดยให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรทำนายสำคัญที่ค้นพบ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการสนับสนุนทางสังคมสร้างเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของครูอัตราจ้างของศูนย์การศึกษาพิเศษต่อไป

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้กล่าวได้ว่าเป็นแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมมาด้วยความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายแนวทางพอสรุปได้ ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 252) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึงความต้องการแรงขับซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจเกิดจากแรงจูงใจภายนอก

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 158) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้การตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการแรงขับ เจตคติหรือเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้น (incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดมุ่งหมายได้ จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ภารดี อนันต์ราวี (2552, หน้า 113) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึงสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้นำไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด หรือ หมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการ

งานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจของบุคคลต่าง ๆ ข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำ การแสดงพฤติกรรมหรือการใช้ความสามารถในการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการหรือที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการจูงใจ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงาน จะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2552, ออนไลน์)

1. พลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิด ความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคล ผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึง ความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะบุคลากรในองค์กรจะทุ่มเทพลังงาน และความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากกลุ่มของนักวิชาการต่าง ๆ ที่มีความคิดที่ทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่เป็นเครื่องช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพราะอะไร และมีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กเป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของเฟรเดริก เฮิร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ ไปยังเป้าหมาย

เสนาะ ตีเขาว์ (2549, หน้า 208) กล่าวว่าไว้ว่า การจูงใจ คือการเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนนั้น การระบุให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจประกอบด้วยหลายอย่างคือ

1. ความต้องการ (need) เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจซึ่งมีความหมายว่าเป็นสภาวะภายในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลของการกระทำอย่างหนึ่ง หากความต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะผ่อนคลาย หากความต้องการที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะตึงเครียด ตามปกติพื้นฐานของความต้องการเกิดจากความขาดแคลน (deficiency) แต่ความต้องการก็มีลักษณะก้าวหน้า (progression) ด้วย

2. พลัง (force) ที่เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลง พลังที่เกิดจากร่างกาย (physiological drive or force) อธิบายได้ง่ายว่าเกิดจากความขาดแคลน แต่พลังที่เกิดจากจิต (psychological drive) อาจอธิบายยาก แต่พลังที่เกิดจากทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันว่ามุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งที่จูงใจ (incentive) นั้น เช่น ความต้องการอาหารและน้ำ ก็เพื่อบำบัดความหิว และความกระหาย แต่ความต้องการความเป็นเพื่อนเพื่อทำให้เกิดพลังของความรัก

3. ความพยายาม (effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของแรงจูงใจ พลังที่มุ่งไปสู่ความหมายของคนบางคนสูง คือมีความพยายามมุ่งมั่นสูง แต่บางคนมีความพยายามต่ำ

4. เป้าหมาย (goals) เป็นสิ่งสุดท้ายของแรงจูงใจ หรือสิ่งที่จูงใจ (incentive) ซึ่งมีความหมายว่าสิ่งใด ๆ ก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลง หรือลดพลังลง ดังนั้นเป้าหมายคือ การบำรุงหรือทำให้ความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจกลับไปสู่ที่เดิม และลดพลังในแรงจูงใจ ลง เช่น การรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หรือการที่มีเพื่อนจะทำให้ความสมดุลกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังลง

เสนาะ ดิยาว (2549, หน้า 220) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ของ Frederick Herzberg ไว้ว่าทฤษฎีนี้ได้พัฒนาขึ้นมาโดยการสอบถามคนเป็นร้อย ๆ คน ด้วยคำถามว่าเมื่อไรมีความพอใจในการทำงานที่งานนั้นทำให้เกิดการจูงใจสูงกับเมื่อไรที่รู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่งานนั้นไม่จูงใจให้อยากทำ เมื่อพบคำตอบว่าคนเหล่านั้นมีความพอใจในการทำงานเขาเรียกปัจจัยนั้นว่า ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (satisfier factor) และเมื่อพบคำตอบว่าคนไม่มีความพอใจในการทำงานเขาเรียกปัจจัยนั้นว่า ปัจจัยที่

จำเป็น (hygiene factor) จากการศึกษาเขาจึงสรุปแหล่งที่มาของปัจจัยจำเป็นและปัจจัยที่สร้างความพอใจว่าเกิดอะไรบ้าง ดังนี้

1. ปัจจัยที่จำเป็นหรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย (hygiene factor) คือแหล่งที่มาของการทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เกิดจากสภาพงาน (job context) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย

1.1 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพห้อง อากาศ อุณหภูมิ เครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ทำงาน แสงสว่าง ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางวัตถุ

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 นโยบายและการบริหารขององค์กร ส่วนใหญ่เป็นเรื่องระบบงาน กฎเกณฑ์การทำงาน สายการบังคับบัญชาในองค์กร

1.4 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยตรง

1.5 ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน

ปัจจัยทั้งห้า ถ้าไม่เหมาะสม หรือไม่ดี คนก็เกิดความไม่พอใจ แต่ถ้าปัจจัย ทั้งห้าดี และมีความเหมาะสมคนก็รู้สึกเฉย ๆ ดังนั้น จึงเรียกว่าเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็น ที่องค์กรต้องจัดให้มีอยู่ในองค์กรหากไม่จัดให้มีปัจจัยเหล่านั้นอย่างเหมาะสมจะเกิดปัญหาในการทำงาน

2. ปัจจัยที่สร้างความพอใจ (satisfactory factor) เป็นแหล่งที่มาของการทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เกิดจากเนื้อหา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย คือ

2.1 ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ได้แก่ งานที่ทำแล้วเกิดผลสำเร็จงานที่มีมาตรฐานสูงงานที่ยุ่งยาก

2.2 ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ คือ องค์กรเห็นความสำคัญของ ผู้ปฏิบัติงานให้เกียรติ ให้ความสำคัญ

2.3 ความรู้สึกผิดชอบ ได้แก่ งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานนั้น สูงงานที่ยาก และท้าทายความสามารถของผู้ทำงาน

2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ทำงานนั้นแล้วได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการทำงานนั้นทำให้เก่งขึ้น ชำนาญขึ้น และมีความรู้มากขึ้น

2.5 ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานนั้น เป็นงานที่ตรงกับรสนิยม ความชอบของผู้ปฏิบัติงานเพียงใด หากชอบ คนก็จะทำงานนั้นสนุก

สุพานี สฤณภูวนิช (2552, หน้า 161-162) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานซึ่งมีรายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัยมีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นปัจจัยจูงใจมี 5 ประการ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุน มีทั้งหมด 6 ประการ

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

2.3 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน ลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการสอน

2.5 การบริหารจัดการการบังคับบัญชา หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายใน

2.6 ภาวะเบียบ นโยบาบบริษัท หมายถึง ข้อตกลง กฎเกณฑ์ที่บุคคลในองค์กรต้องปฏิบัติตาม

จันง เหล่าคงธรรม (2554, หน้า 19-20) ได้เสนอว่า ทฤษฎีการจูงใจ เป็นปัจจัยในการทำงาน เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงาน โดยหลักการสร้างความพึงพอใจ มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากร ในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจ มี 6 ประการ ได้แก่

1.1 ความก้าวหน้าส่วนตัว

1.2 ลักษณะงาน

1.3 ความสำเร็จ

1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.5 ความรับผิดชอบ

1.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัย

เหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยคำจูนมี 10 ประการ คือ

- 2.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.6 เงินเดือน
- 2.7 สถานภาพทางสังคม
- 2.8 สภาพการทำงาน
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.10 ความมั่นคงในการทำงาน

ขงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 131-133) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมี องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิด ความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของ งานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับใน ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (work it self) หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อนมีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.5 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

วชรภูมิ เบญจโอฬาร (2552, หน้า 172-173) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยว่า แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น คือ สิ่งที่ทำให้คนสนใจ ตื่นเต้น และพึงพอใจ ได้เป็นลักษณะของรางวัลภายใน เกิดขึ้นจากตัวงานเอง ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความรู้สึกได้รับผดชอบ งานที่ท้าทาย ความรู้สึก ได้มีการพัฒนาตนเอง เหล่านี้เป็นแหล่งของแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ คือ สิ่งที่จะทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ สิ่งภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นโยบายบริษัท การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าจ้างต่าง ๆ ปัจจัยนี้เป็นแหล่งของความไม่พอใจในการทำงาน โดย Herzberg แนะนำหัวหน้างานว่า ให้คอยตรวจสอบและจำกัดความไม่พอใจในการทำงานด้วยการเสริมสร้างปัจจัยแห่งสุขลักษณะในที่ทำงาน แต่ถ้าจะกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้ปัจจัยแห่งความพึงพอใจคือปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้นดังนี้

2.1 ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ

2.1.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน

2.1.2 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

2.1.3 นโยบายบริษัท

2.1.4 การบังคับบัญชาของหัวหน้า

2.1.5 ค่าจ้างและเงินเดือน

2.2 ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น

2.2.1 ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน

2.2.2 ความรู้สึกที่ได้รับคำชมเชย

2.2.3 ความรู้สึกได้รับผิชอบเป็นเจ้าของงาน

2.2.4 โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2.5 ความรู้สึกได้เติบโตได้พัฒนาตนเอง

จากการศึกษาองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบดังกล่าวจากนักวิชาการหลายท่าน โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของนักวิชาการเหล่านี้มาสังเคราะห์ให้ครอบคลุม แล้วนำมาศึกษาและเลือกให้เหมาะสมกับงานวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมประเด็นปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน มาสรุปและเลือกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมกับงานวิจัยนี้มี 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน รวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูในโรงเรียน เฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น 5 ด้าน

- 1) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
- 2) ด้านลักษณะงาน
- 3) ด้านความสำเร็จ
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 5) ด้านความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็น 5 ด้าน

- 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 4) ด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่
- 5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยเชิงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นการมุ่งใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงาน

1.1 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสของแต่ละบุคคลที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่เพิ่มพูนความรู้ การได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น เงินเดือนที่จะต้องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชามีการประเมินอย่างยุติธรรมและโปร่งใส

1.2 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การที่ได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจตรงกับความรู้ความสามารถ ด้วยความรู้ความสามารถและไม่ซ้ำซากทำท่าย มีอิสระในการตัดสินใจงาน สร้างความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ

1.3 ด้านความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จที่ครูได้รับจากงานที่ทำท่าย ความสามารถ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ความภาคภูมิใจในผลงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามเวลาและประสบความสำเร็จ

1.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชย ด้วยคำพูด ได้รับการไว้วางใจและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและผลงานได้มีการนำเสนอเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมงานจนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีงานในปริมาณที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป งานที่ต้องรับผิดชอบในเวลาและนอกเวลาราชการหรือตลอด 24 ชั่วโมง เป็นงานที่ตรงกับความสามารถ มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม และเป็นงานที่ไม่มีความเสี่ยงจนเกินไป

2. ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่คำจูนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

2.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน การได้รับเงินล่วงหน้า ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนใจ ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และร่วมมือในการทำงาน รู้สึกถึงความยุติธรรมและเสมอภาคต่อการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานตาม เป้าหมาย อุดมการณ์ รูปแบบ วิธีการดำเนินงานของผู้บริหาร การกำหนดนโยบายข้อตกลง กฎเกณฑ์ และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในองค์กรที่ครูปฏิบัติงานอยู่

2.4 ด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ หมายถึง สถานภาพทางกายภาพ ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน บรรยากาศในที่ทำงาน ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่งการทำงาน มั่นใจว่าองค์กรสามารถทำให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคงได้ และรู้สึกว่าการมีงานมีความมั่นคงและยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย

สุระสิทธิ์ คะลีล้วน (2551, หน้า 118) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร

และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-3 และช่วงชั้นที่ 1-2 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมพงษ์ แสงใสแก้ว (2554) ปิจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ(CEO) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ปิจจัยจูงใจ ปิจจัยค้ำจุนและการปฏิบัติงานของครูมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ปิจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยมีปิจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.05 รองลงมาได้แก่ปิจจัยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.03, ปิจจัยด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ย 3.89, ปิจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 และปิจจัยด้านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับปิจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยมีปิจจัยใน 5 อันดับแรก ได้แก่ปิจจัยที่เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.19 รองลงมาได้แก่ปิจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02, ปิจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96, ปิจจัยด้านอาชีพความเป็นครู (ฐานะอาชีพ) มีค่าเฉลี่ย 3.92 และปิจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ ลำดับสุดท้ายลำดับที่ 11 ได้แก่ปิจจัยด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 3.41 ในระดับปานกลาง ด้านการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 โดยมีผลใน 5 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปกครองชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.29 เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.23, ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.06, ด้านการแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.00 และอันดับ 5 มี 2 ด้านคือด้านการเตรียมการสอน และด้านการปฏิบัติการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนอันดับสุดท้ายคือการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการพัฒนาตนเองตามลำดับ

2. ปัญหาของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ(CEO) เมือง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ต่อการจัดการศึกษาของกลุ่มฯใน 5 อันดับแรกคือ ด้านรายได้ของครูไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในยุคปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.1957 รองลงมาคือด้านงานที่ปฏิบัติไม่เปิดโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.0214, ด้านงบประมาณในการผลิตสื่อมีน้อยเกินไป มี

ค่าเฉลี่ย 3.9200, ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป มีค่าเฉลี่ย 3.8957 และด้านการเลื่อนตำแหน่งของงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.8871 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะของครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ (CEO) เมือง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ต่อการจัดการศึกษาของกลุ่มฯ ใน 5 อันดับแรกคือ ด้านโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้อบรม ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.1486, รองลงมาคือ ด้านผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.1244, ด้านครูควรได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.0597, ด้านงานที่ได้รับมอบหมายควรมีความสมดุลเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานของคนอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.0575 และด้านโรงเรียนควรเน้นการพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.0361 ตามลำดับ

สุนันท์ จันทรพิชญ์ (2552) ศึกษาแรงจูงใจ ที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน ของครูโรงเรียนคลองกลั่นต้น (มีสุวรรณอนุสรณ์) สำนักงานเขตสวนหลวง ผลการวิจัยพบว่า (1) แนวทางในการสร้างแรงจูงใจแก่คณะครูโรงเรียนคลองกลั่นต้น (มีสุวรรณอนุสรณ์) ดำเนินการประสบผลสำเร็จในระดับมาก ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และปัจจัยค่าจูง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (2) ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ได้แก่ ปัญหาการปกครองบังคับบัญชาครูในโรงเรียน ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ปัญหานโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ปัญหาการได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ปัญหาความรับผิดชอบงานที่มีมากหลายลักษณะ ซึ่งมีปัญหาเรียงลงมาตามลำดับ (3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของครู ประสบผลสำเร็จในระดับมาก

ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อจัดทำแผนการเรียนการสอน การทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหา ในการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับนักเรียน การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ (4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน (Y) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .421-.836 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัญหาและอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.469 และ (5) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของครู และตัวแปรพยากรณ์ทั้งสามนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของครูได้ร้อยละ 83.90 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.21

ทฤษฎีสองปัจจัยดังกล่าวนี้ ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบิร์กเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยควรเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค่าจูงควบคู่กันไป จึงจะทำให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค่าจูง เป็นสิ่งที่ช่วยไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ให้ทอดทิ้ง ไม่ต้องการทำงาน แต่จะเกิดผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

**สรุปผลการสังเคราะห์เอกสารความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ**

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การตั้งสมมติฐานงานวิจัย ซึ่งสามารถสรุปตัวแปรที่เป็นปัจจัยหรือตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ ตามงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดัง

ตาราง 12

ตาราง 12

สรุปผลการสังเคราะห์เอกสารความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ทฤษฎี/งานวิจัย	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะประจำสายงาน					
	มุ่ง ผลสัมฤทธิ์	บริการ ที่ดี	พัฒนา ตนเอง	ทำงาน เป็นทีม	จริยธรรม	บริหาร หลักสูตร	พัฒนา ผู้เรียน	บริหารจัดการ ชั้นเรียน	วิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	ภาวะ ผู้นำครู	ร่วมมือ กับชุมชน
1. ปัจจัยส่วนตัว											
1.1 เจตคติต่อวิชาชีพครู											
- นิเลาะ แวอุเซ็ง (2552)						✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง (2549)						✓	✓	✓	✓	✓	✓
- สมเกียรติ ทานอก (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553)			✓		✓						
- วชิรพร ลืออุทัย (2554)	✓	✓	✓	✓	✓						
1.2 เจตคติต่อนักเรียน											
- สมบูรณ์ อาศิริพจน์ (2542)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ชัชฎาภรณ์ ศรีพัฒนพิบูล (2544)						✓	✓	✓	✓	✓	✓
1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์											
- นิเลาะ แวอุเซ็ง (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- เบญจวรรณ อินตะวงศ์						✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ปนัดดา วงศ์จินดา						✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตาราง 12 (ต่อ)

ทฤษฎี/งานวิจัย	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะประจำสายงาน					
	มุ่ง ผลสัมฤทธิ์	บริการ ที่ดี	พัฒนา ตนเอง	ทำงาน เป็นทีม	จริยธรรม	บริหาร หลักสูตร	พัฒนา ผู้เรียน	บริหารจัดการ ชั้นเรียน	วิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	ภาวะ ผู้นำครู	ร่วมมือ กับชุมชน
2. ปัจจัยจูงใจ											
- Herzberg	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- สุนันท์ จันทรเพ็ญ (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- สมพงษ์ แสงใสแก้ว (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ปัจจัยท้าทาย											
- Herzberg	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- วัชรพร ลืออุทัย (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- สมพงษ์ แสงใสแก้ว (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษอย่างเชื่อมโยง และเกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อนักเรียน และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านทุน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ และ ความมั่นคงในการทำงาน

หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

โมเดลลิสเรลเป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างแบบเส้นระหว่างตัวแปรทั้งหมด มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Linear Structure Relationship--LISREL model” ซึ่งชื่อ “ลิสเรล” ได้มาจากอักษรภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่ นอกจากนี้โมเดลลิสเรลยังมีชื่อว่า “โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น” (linear structure equation modeling) และ “โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม” (covariance structure model) ผู้ที่พัฒนาโปรแกรมลิสเรล (Linear Structure Relationship--LISREL model) คือ Joreskog and Sorbom ในช่วงปี ค.ศ. 1967-1979 โปรแกรมลิสเรลนี้นับเป็นโปรแกรมแรกที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้าง

สังวรณ จักระโทก (2545, หน้า 6-10) กล่าวว่า “โมเดลสมการโครงสร้าง” เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (path analysis) แบบดั้งเดิมที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ของตัวแปรหลายตัว ในสมัยก่อน

นักวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยให้ตัวแปรต่าง ๆ นั้นวัดได้โดยตรง หรือไม่มีความคลาดเคลื่อนจากการวัด ความเชื่อนี้ไม่ได้รับการยอมรับจากนักวัดผล เพราะเชื่อว่าการกระทำเช่นนี้ขัดกับทฤษฎีการวัดที่กล่าวว่า คะแนนจากการวัดใด ๆ (x) ย่อมประกอบด้วยคะแนนที่แท้จริง (T) รวมกับคะแนนความคลาดเคลื่อน (E) ดังสมการ $X = T + E$ ในกรณีที่การวัดตัวแปรมีความเที่ยงต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลหรือค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์จึงอาจมีปัญหาในด้านความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ เรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้าง การพัฒนาโมเดลการวัดขึ้นมาในโมเดลก็เพื่อใช้วัดตัวแปรแฝง (latent variable) โดยใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลการวัด นอกจากนี้โมเดลสมการโครงสร้างยังสามารถนำเอาความคลาดเคลื่อนจากการวัด (measurement error) เข้ามาร่วมวิเคราะห์ด้วย จึงทำให้สัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุแบบที่มีตัวแปรแฝงให้ผลชัดเจนมากขึ้น เรียกโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีตัวแปรแฝงนี้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างแบบที่มีตัวแปรแฝง

การนำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมาใช้ในการประเทศไทยเป็นการใช้โดยอิสระ นักวิจัยแต่ละคนต่างก็บัญญัติศัพท์ภาษาไทยใช้ เพราะยังไม่มีศัพท์บัญญัติเฉพาะเป็นผลให้มีชื่อวิธีการวิเคราะห์อิทธิพลในภาษาไทยหลากหลาย เช่น การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์เส้นทางโยหรือใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Path analysis

สำราญ มีแจ้ง (2544, หน้า 65) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยการประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอย
2. เป็นการศึกษาขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลนี้สามารถนำมาเขียนอธิบายได้ด้วยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์เส้นทาง เป็นเทคนิคทางสถิติที่อธิบายทิศทางและความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากหลักการ แนวคิดหรือทฤษฎีเป็นหลัก

โดยผลของการศึกษา จะทำให้ทราบขนาดและทิศทางของผลทางตรง (direct effect) และผลทางอ้อม (indirect effect) ระหว่างตัวแปรอิสระที่เกิดขึ้นตามช่วงเวลา (chronological order) หรือตามเหตุการณ์ (event) ที่เกิดขึ้นก่อนหลังในแบบจำลองนั้น ๆ

ความหมายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 40) ให้ความหมายว่า เป็นการประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีให้ทราบว่าตัวแปรซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรซึ่งเป็นผลในลักษณะใด อิทธิพลแต่ละประเภทมีปริมาณและทิศทางอย่างไร และเพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบทฤษฎีว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล จากปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความสัมพันธ์ตามทฤษฎี

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2545, หน้า 163) กล่าวเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทาง (ความสัมพันธ์) ว่าเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวที่มีชื่อเรียกภาษาอังกฤษว่า Path analysis คำว่า Path หมายถึง เส้นทาง ซึ่งในที่นี้คือ เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัย ส่วนคำว่า Analysis แปลว่า การวิเคราะห์

จากความหมายการวิเคราะห์เส้นทางดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง การวิเคราะห์ทางสถิติที่ประยุกต์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามพื้นฐานทางทฤษฎีที่สนับสนุนว่าตัวแปรอิสระซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งเป็นผลในลักษณะใดและทำให้ทราบว่าอิทธิพลเหล่านั้นมีทิศทางอย่างไร โดยสังเกตได้จากรูปแบบลูกศร นอกจากนี้ยังทำให้ทราบปริมาณของอิทธิพลเหล่านั้นด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ

ในการวิเคราะห์เส้นทาง วัตถุประสงค์คือ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545, หน้า 163) การทดสอบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ทุกเส้นทางที่อยู่ในกรอบ

แนวคิดกระบวนการวิเคราะห์จะมุ่งไปที่การประมาณผลของตัวแปรตัวหนึ่งที่มีต่ออีกตัวแปรหนึ่งโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นตัววัดอัตราความสัมพันธ์และค่าสถิติทดสอบที่ ในการศึกษาว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีนัยสำคัญหรือไม่ นอกจากนี้การวิเคราะห์เส้นทางยังเปิดโอกาสให้ศึกษาผลเชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระแต่ละตัวทั้งที่เป็นผลทางตรงและผลทางอ้อม

ข้อตกลงเบื้องต้น (basic assumptions)

เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางเป็นวิธีทางสถิติที่มีข้อตกลงเบื้องต้นที่จำเป็นต้องศึกษาหรือทำการทดสอบก่อนเพื่อให้การใช้เทคนิคนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเนื่องจากการวิเคราะห์เส้นทางต้องอาศัยการวิเคราะห์ถดถอยเป็นเครื่องมือในการคำนวณทางสถิติ ดังนั้น ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยจึงเป็นข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางด้วย นอกจากนี้ยังเพิ่มข้อตกลงเบื้องต้นอีกประการหนึ่งทำให้ได้ข้อตกลงเบื้องต้นทั้งหมดดังนี้

1. ข้อมูลอยู่ในระดับการวัดแบบอันตรภาค (interval) หรืออัตราส่วน (ratio)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลที่สร้างขึ้นต้องเป็นเชิงเส้นตรงและเชิงบวก (linearity and additively)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ต้องเป็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (causal relationship) กล่าวคือ มีการจัดลำดับก่อนหลังของตัวแปรให้เป็นไปตามทฤษฎี กล่าวคือ ตัวแปรเหตุเกิดขึ้นก่อนตัวแปรที่เป็นผล แบบจำลองที่สร้างขึ้นรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลต่อตัวแปรตามไว้ได้ทั้งหมดหรือที่เรียกว่า แบบจำลองแบบปิด (closed model)

การพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลนั้นต้องแสดงให้เห็นว่า

- ก. ตัวแปร x และตัวแปร y มีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะ asymmetric
- ข. ตัวแปร x ซึ่งแสดงสาเหตุจะต้องเกิดขึ้นก่อนตัวแปร y หรืออย่างน้อยก็จะต้องไม่เกิดขึ้นภายหลังตัวแปร y

ก. ตัวแปรที่ไม่แท้จริง (spurious variables) ทั้งหมดต้องถูกควบคุมจนไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x และ y

การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต้องอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่นั้นเป็นหลักในการพิจารณา

4. การวัดตัวแปรต่าง ๆ จะต้องมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงสูง

5. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (residual variable) ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองและไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่อยู่ก่อนหน้าด้วย เนื่องจากในการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลที่สร้างขึ้นอาจไม่สามารถระบุตัวแปรที่เกี่ยวข้องไว้ครบถ้วน จึงต้องระบุตัวแปรส่วนที่เหลือซึ่งไม่ได้นำมาศึกษาในแบบจำลองด้วย ซึ่งตัวแปรส่วนที่เหลือจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองและไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่มีอยู่ก่อนหน้าจะทำให้ผลที่ได้จากแบบจำลองเกิดขึ้นเนื่องมาจากตัวแปรส่วนที่เหลือ ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นนี้จึงต้องอาศัยทฤษฎีเรื่องนั้น ๆ เป็นสำคัญ

6. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ (homoscedasticity of error variance) เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยในการคำนวณ ดังนั้น จึงมีความแปรปรวนของตัวแปรตามที่เหลือจากการอธิบาย (หรือไม่ได้รับการอธิบาย) โดยตัวแปรอิสระซึ่งทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนขึ้น ตามข้อตกลงเบื้องต้นใน ข้อนี้ กำหนดว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นสำหรับทุกค่าของตัวแปรอิสระมีค่าคงที่

ข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) สำหรับโมเดลลิสเรลสรุปได้ 4 ข้อ (นงลักษณ์ วัชรชัย, 2542, หน้า 17-20) ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดใน โมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้นตรงเชิงบวก และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship)

2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน รวมทั้งความคลาดเคลื่อนเป็นการแจกแจงแบบปกติ และความคลาดเคลื่อนต่าง ๆ ต้องมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์

3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน สามารถแยกได้ดังนี้ คือ ความเป็นอิสระระหว่างความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรแฝง และ ความเป็นอิสระระหว่างความคลาดเคลื่อนด้วยกันเอง

4. สำหรับการวิเคราะห์อนุกรมเวลา (time series data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลื่อม (time lag) ระหว่างการวัด

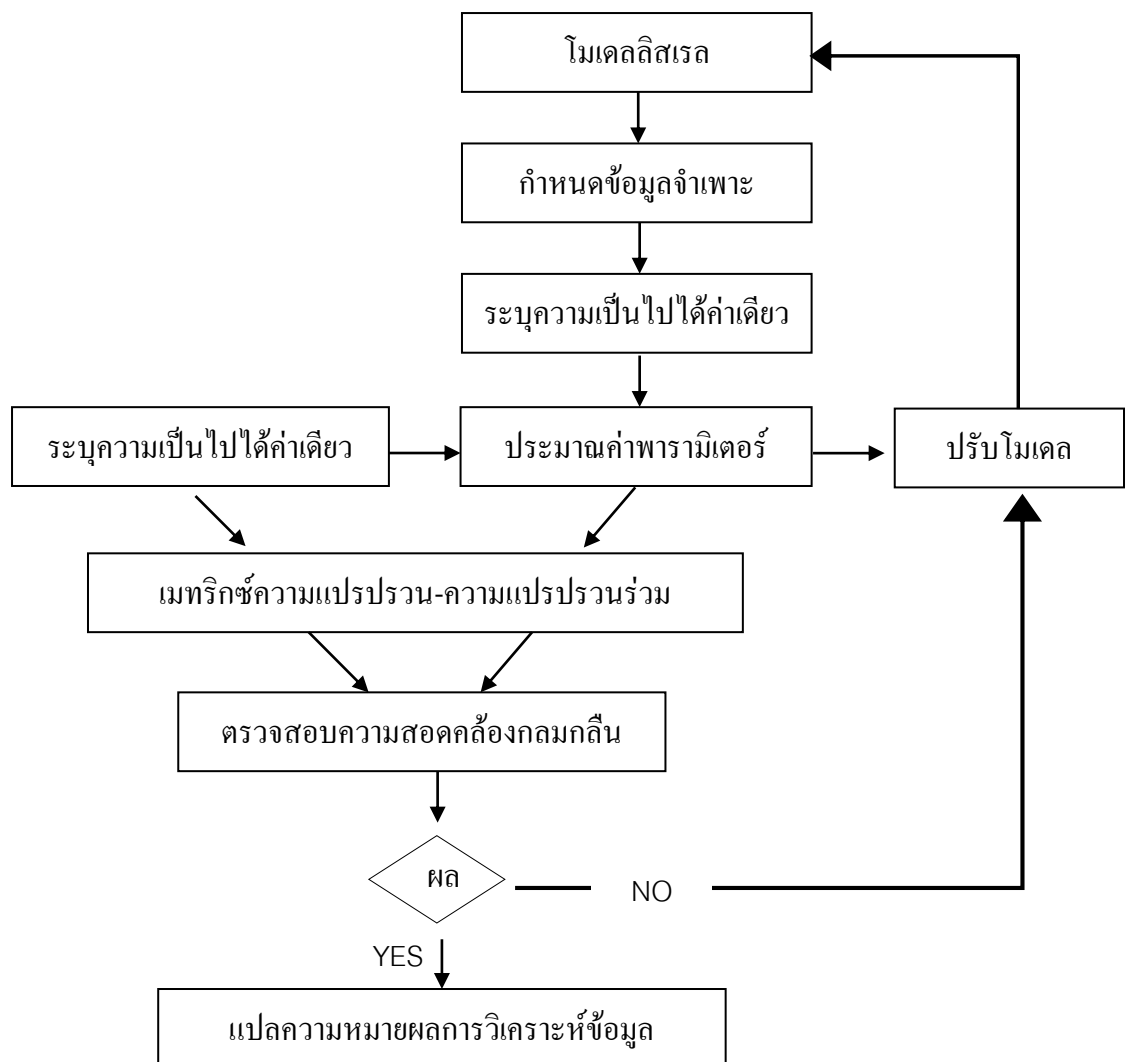
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมโมเดลลิสเรล

Joreskog & Sorborn. (1989) ได้พัฒนาโปรแกรมลิสเรล และนำโมเดลลิสเรลมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร พบว่า มีข้อดีหลายประการ ทั้งนี้เพราะโมเดลลิสเรลสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดได้ ทำให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมได้ตั้งข้อความข้างต้น ซึ่งลักษณะของการวิเคราะห์อิทธิพล หรือการวิเคราะห์สาเหตุ (บุญชม ศรีสะอาด และมีญ์มนัสวรรณมรินทร์, 2544, หน้า 2) มีดังนี้

1. ไม่ใช่วิธีค้นหาสาเหตุ แต่เป็นเทคนิคที่อธิบายความเป็นสาเหตุในเชิงปริมาณ
2. เป็นเทคนิคในการตรวจสอบทฤษฎีโมเดลสมมติฐานว่ามีความเที่ยงตรงหรือไม่โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากสภาพความเป็นจริงว่าได้ผลตรงกับทฤษฎีหรือสมมติฐานหรือไม่
3. ก่อนวิเคราะห์สาเหตุต้องมีโครงสร้าง หรือโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในรูปของสาเหตุและผล ซึ่งสร้างความรู้ ทฤษฎี ผลการวิจัย และแบบแผนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ
4. ผลการวิเคราะห์สาเหตุ เป็นการยืนยันหรือสนับสนุนว่าโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ในโมเดลของสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรเหล่านั้น มีความเป็นไปได้หรือไม่ จากข้อมูลที่สังเกตหรือวัดมาครั้งนั้น

ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

เมื่อนักวิจัยมีโมเดลลิสเรลเป็นสมมติฐานการวิจัยแล้วการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรลมี 6 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 23-24) ดังนี้



ภาพ 4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล

รายละเอียดของการวิเคราะห์แต่ละขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด และมิณช์มนัส วรรณมหินทร์, 2544, หน้า 4-10) มีดังนี้

1. กำหนดโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน

เป็นการกำหนดลักษณะของโมเดลที่จะวิเคราะห์ โดยโมเดลนี้ได้มาจากการศึกษา ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดในโมเดล และนำมาเขียนเป็นโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุ (causal relationship model) ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย โมเดลที่มีและไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด โมเดลที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด จะมีเฉพาะตัวแปรสังเกตได้ (ไม่มีตัวแปรแฝง) และต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นเพิ่มเติมว่า ตัวแปรสังเกตได้นั้นไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดในโมเดลอิสระประกอบด้วย

2 โมเดล คือ

2.1 โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลซึ่งแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) กับตัวแปรแฝง (latent variable) โมเดล การวัดจะประกอบด้วยชุดของตัวแปรสังเกตได้ คือ ชุดของตัวแปรอิสระที่สังเกตได้กับ ชุดของตัวแปรตามที่สังเกตได้

2.2 โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation variable) เป็นโมเดลที่ ระบุโครงสร้างของความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันภายในโมเดลการวิจัย โดยการนำข้อมูลในธรรมชาติมาศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต้องทำด้วยความรอบคอบ โดยนักวิจัยต้องดำเนินการตามขั้นตอน คือ

- 1) คัดเลือกตัวแปรตามมาศึกษาให้ครบถ้วนตามทฤษฎี งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และข้อมูลเชิงตรรกะของผู้วิจัย
- 2) สร้างโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และ
- 3) นำโครงสร้างความสัมพันธ์มาตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์

2. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (specification of the model)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสมะนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลที่มีตัวแปรสังเกตได้และ/หรือมีตัวแปรแฝง โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นโมเดลความสัมพันธ์ทางเดียวและความสัมพันธ์ย้อนกลับ ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีนี้ จึงต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อแสดงลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร งานสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสม์ คือ การกำหนดค่าเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ ได้แก่ เมทริกซ์พารามิเตอร์ อิทธิพลเชิงสาเหตุ หรือ สัมประสิทธิ์การถดถอย (causal effects or regression coefficients) จำนวน 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (variance-covariance) จำนวน 4 เมทริกซ์ ให้สอดคล้องกับข้อมูลวิจัย เพื่อจะได้เขียนคำสั่งให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในโมเดลลิสม์ซึ่งสามารถกำหนดให้ค่าเมทริกซ์ทำได้ 3 แบบ คือ

2.1 พารามิเตอร์กำหนด (fixed parameters--FI) เมื่อโมเดลการวิจัยที่ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้น จะเป็นพารามิเตอร์กำหนด ซึ่งกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “0” (ศูนย์)

2.2 พารามิเตอร์บังคับ (constrained parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยมีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นเป็นค่าที่จะต้องมีการประมาณ แต่มีเงื่อนไขที่ต้องกำหนดให้พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ ซึ่งถ้าบังคับให้เป็น 1 ก็สามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “1”

2.3 พารามิเตอร์อิสระ (free parameters--FR) เป็นพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “*” การกำหนดข้อมูลจำเพาะมีประโยชน์อย่างมากต่อการคำนวณด้วยโปรแกรมลิสม์ เนื่องจากการกำหนดค่าจำเพาะจะมีผลต่อการกำหนดเส้นทางหรือลูกศรตามโมเดลที่สร้างขึ้น

3. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (identification of the model)

สมการโครงสร้างที่ได้จากโมเดล เมื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์จะต้องมีการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของพารามิเตอร์ก่อนที่จะมีการประมาณค่า การระบุ

ความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล คือ การระบุว่าการโครงสร้างนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ ถ้าจำนวนสมการโครงสร้างเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าตัวหนึ่งจะสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ตัวนั้นได้เพียงค่าเดียวเท่านั้น เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวได้พอดีหรือโมเดลระบุพอดี (just identified model) ถ้าจำนวนสมการมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวเกินพอดีหรือโมเดลเกินพอดี (over identified model) และถ้าจำนวนสมการน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล เรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่พอดีหรือโมเดลระบุไม่พอดี (under identified model) และโมเดลประเภทนี้ไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์

4. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (parameter estimation from the model) จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาพารามิเตอร์ที่จะทำให้เมทริกซ์ Σ และ Σ มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด ซึ่งในที่นี้ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง และ Σ แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่สร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลที่เป็นสมมติฐาน ถ้าหากเมทริกซ์ทั้งสองค่ามีค่าใกล้เคียงกันแสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกันกับโมเดลที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ตรวจสอบความสอดคล้องกับโมเดล (validation of the model) เมื่อได้ค่าพารามิเตอร์ที่บ่งบอกความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทั้งทางตรงและทางอ้อมแล้วขั้นต่อไปคือการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่เป็นสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าสถิติที่ช่วยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลได้ 5 วิธี (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45-49) ดังนี้

5.1 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (standard error and correlation of estimates) ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติ t และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญแสดงว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมี

ขนาดใหญ่ และโมเดลที่ใช้การวิจัยอาจยังไม่พอดี ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน และโปรแกรมจะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้

5.2 สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (multiple correlations and coefficients of determination) ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัว และรวมทุกตัว รวมทั้ง สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้มีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และค่าที่สูงจึงจะแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องภาพรวมของทั้งโมเดล นอกจากนี้ยังใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่าโมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน การใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนนี้มี 4 ประเภท คือ

5.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square statistic) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ โดยคำนวณจากผลคูณของชั้นความอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อกำหนดของการใช้ค่าสถิติไค-สแควร์มี 4 ประการ คือ

5.3.1.1 ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ

5.3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม

5.3.1.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความกลมกลืนจะมีการแจกแจงแบบสถิติไค-สแควร์ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น

5.3.1.4 ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบไค-สแควร์

5.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index--GFI)
ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าดัชนี GFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องหรือกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index--AGFI) ได้จากการนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของความเป็นอิสระจำนวนตัวแปร และกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

5.3.4 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Rllt mean squared residual--RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดลเฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่าดัชนีของ RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4 การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (analysis of residuals)
การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรพิจารณาถึงความคลาดเคลื่อนมาตรฐานด้วย ถ้าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล นอกจากนี้โปรแกรมลิสเรลยังให้ผลในรูปของกราฟคิวพล็อต (Q-Plot) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (normal quantiles) ถ้าได้กราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5 การปรับโมเดล (model adjustment) เมื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลแล้วพบว่า โมเดลตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องมีการปรับแก้โมเดลใหม่ โดยพิจารณาจาก ดัชนีปรับแต่งโมเดล (model modification indices) เป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับไค-สแควร์ที่จะลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับ

ของพารามิเตอร์ตัวนั้น ทำการปรับแต่งโมเดลไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะมีค่าเป็นศูนย์หรือเข้าใกล้ศูนย์ จึงจะสามารถนำค่าประมาณขนาดอิทธิพลไปใช้ในการอธิบายโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้

6. การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล (translation of results analysis) เป็นการนำค่าอิทธิพลที่ได้จากการคำนวณ มาใช้อธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยใช้ค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแทนค่าในโมเดล ซึ่งค่าอิทธิพลนี้จะบอกขนาดอิทธิพลและทิศทางของตัวแปรเหตุต่อตัวแปรผล โดยทิศทางของความ สัมพันธ์เชิงเหตุและผลมี 2 ประเภท คือ อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ผู้ใช้ควรตระหนักอย่างยิ่งก็คือ โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นก่อนที่จะนำไปตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ต้องเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานทางทฤษฎี โดยมีทฤษฎีและผลการวิจัยที่เชื่อถือได้รองรับว่าตัวแปรแต่ละตัวในโมเดลมีความสัมพันธ์กันตามโมเดลอย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” เป็นการวิจัยพรรณนาเชิงสัมพันธ์ (correlational descriptive research) ในลักษณะของการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural Equation Model--SEM) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 43 โรงเรียน จำนวนครู 1,760 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2556 มีขั้นตอนการกำหนดขนาดและการสุ่มดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) จำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภท Weiss (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ระบุว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับ การวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 ต่อ 1 ตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ทั้งหมด 24 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 480 คน แต่จากการศึกษางานวิจัยของ วิภา บำเรอจิตร (2542) ที่ศึกษาอัตราการตอบกลับขั้นต่ำของแบบสอบถามด้วยความจริงใจที่ทำให้ตัวประมาณค่าทุกตัวปราศจากความลำเอียงคือ ร้อยละ 85 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเพิ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 580 คน เพื่อให้ข้อมูลจากตัวอย่างเป็นไปตามขนาดที่กำหนดไว้

2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling--SRS) สุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 555 คน มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โรงเรียนสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสายตา และโรงเรียนสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย

ขั้นที่ 2 สุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling--SRS) โรงเรียนแต่ละประเภท โดยใช้อัตราส่วน 50% ได้โรงเรียนสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 10 โรง โรงเรียนสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 10 โรง โรงเรียนสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสายตา จำนวน 1 โรง และโรงเรียนสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายจำนวน 1 โรง รวมทั้งหมด 22 โรง

ขั้นที่ 3 สุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างแสดง
ดังตาราง 13

ตาราง 13

จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทความพิการ	โรงเรียน	จำนวนครู (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
บกพร่อง ทางการได้ยิน	โสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ	22	21
	โสตศึกษาอนุสารสุนทร	26	25
	โสตศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	30	29
	โสตศึกษาจังหวัดนครปฐม	30	29
	โสตศึกษาจังหวัดตาก	18	17
	โสตศึกษาจังหวัดมุกดาหาร	20	19
	โสตศึกษาจังหวัดชลบุรี	24	23
	โสตศึกษาจังหวัดสุรินทร์	28	27
	โสตศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี	17	16
	โสตศึกษาเทพรัตน์	14	13
บกพร่อง ทางสติปัญญา	ภูเก็ตปัญญาคุณ	25	24
	นครศรีธรรมราชปัญญาคุณ	33	32
	ชุมพรปัญญาคุณ	25	22
	สุพรรณบุรีปัญญาคุณ	36	35
	เพชรบุรีปัญญาคุณ	22	21
	นครสวรรค์ปัญญาคุณ	29	27
	น่านปัญญาคุณ	35	34
	อุบลปัญญาคุณ	37	36
	ระยองปัญญาคุณ	33	32
	นครราชสีมาปัญญาคุณ	38	37
ทางสายตา	สอนคนตาบอดภาคเหนือฯ	20	19
ทางร่างกาย	ศรีสังวาลย์ขอนแก่น	18	17
	รวม	946	580

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษที่จะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อนักเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.1 เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ วัดโดยแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

1.2 เจตคติต่อนักเรียน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของครูที่มีต่อนักเรียน ที่มีทั้งความรู้สึกด้านบวก ได้แก่ ความรู้สึกอยากสนับสนุนช่วยเหลือ ความตระหนักในความจำเป็นและความสำคัญในการให้การศึกษาแก่เด็กเหล่านี้ ความเชื่อว่าเด็กสามารถเรียนรู้ พัฒนาได้เช่นเดียวกับเด็กปกติ ความรู้สึกถึงความเป็นธรรมชาติควรให้แก่เด็กพิการ และมีความรู้สึกด้านลบ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตรงกันข้ามกับด้านบวกในการวิจัยนี้จะศึกษาเจตคติต่อนักเรียน ในด้านบวกเท่านั้น

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนา ความมุ่งมั่น ความพยายามที่ครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายาม อดทนเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการยอมรับจากสังคมแต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจ หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้

การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงาน
ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ

2.1 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งให้
สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับ
การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อการฝึกอบรม การสัมมนา
เป็นต้น การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน
และการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

2.2 ด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ครูได้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ
น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่ม และมีความท้าทาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
และลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

2.3 ด้านความสำเร็จ หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนด
เวลา รู้จักแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกลึก
ภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น และผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา

2.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง
ชมเชยด้วยคำพูด ได้รับการไว้วางใจและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ
หรือการแสดงออกอื่นที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถและคุณงานความดี

2.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูมีงานในปริมาณที่เหมาะสม
ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป การได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ
มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม

3. ปัจจัยคำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วน ประกอบของ
งานที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย เงินเดือนและ
ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน
สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการทำงาน

3.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
เงินเดือน การได้รับเงินล่วงหน้า ค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ตลอดจน

สวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น เป็นที่พอใจของครูและถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนใจ ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และร่วมมือในการทำงาน รู้สึกถึงความยุติธรรมและเสมอภาคต่อการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง โรงเรียนมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารภายในเป็นอย่างดีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร

3.4 ด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ หมายถึง สภาพทางกายภาพ ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน บรรยากาศในที่ทำงาน ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความคล่องตัวและอิสระในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่งการทำงาน มั่นใจว่าองค์กรสามารถทำให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคงได้ และไม่มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน

4. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

4.1 สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนพิเศษ ที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

การบริการที่ดี (service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการ พัฒนาศักยภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

การพัฒนาตนเอง (self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

4.2 สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษเพื่อสนับสนุนให้ครูแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในวิชาชีพครู และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการกิจการสอนได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผน การจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับ

ศักยภาพผู้เรียน ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสภาพความพิการ
 เอื้อต่อการเรียนรู้ วัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและ
 เกิดประสิทธิผลสูงสุด

การพัฒนาผู้เรียน (student development) หมายถึง ความสามารถในการ
 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต
 ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) หมายถึง การจัด
 บรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
 การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และ
 ความปลอดภัยของผู้เรียนบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัย
 ของผู้เรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาการ
 กำกับดูแลชั้นเรียนหรือรายวิชา

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis,
 synthesis and classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยก
 ประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัย
 เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการ
 แก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม
 ของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน
 และกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
 (relationship and collaboration building for learning management) หมายถึง การประสาน
 ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ
 ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล งานวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตอนมีการดำเนินการสร้าง ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ(checklist) และมีข้อคำถามปลายเปิด ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประเภทความพิการของโรงเรียนที่สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้าง โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดประเด็น และข้อคำถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางและข้อเสนอในการจัดทำข้อคำถามวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษโดยอาศัยกรอบแนวคิดจากสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวหลัก เนื่องจากมีความเป็นปัจจุบันและใช้นามาสังเคราะห์กับตัวบ่งชี้ในสมรรถนะของครูผู้สอนคนพิการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

ของเขาวินิ นาโควงศ์ รวมถึงการดำเนินการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาพิเศษของประเทศไทยที่ผ่านมา

2. นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จากตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (function competency)

3. สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด และเขียนคำถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร ในแบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออกของผู้ตอบ 80% ขึ้นไป

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออกของผู้ตอบ 60- 79%

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออกของผู้ตอบ 40-59%

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออกของผู้ตอบ 20-39%

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออกของผู้ตอบ ต่ำกว่า 20%

โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับการรับรู้ที่เกิดขึ้นตรงกับการรับรู้ของตนเองมากที่สุด เพื่อวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อนักเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ
การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ

ปัจจัยค่าจุน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ
บัญชาและเพื่อน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ และ
ความมั่นคงในการทำงาน

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ
ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนใน
แต่ละข้อ 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออก
ของผู้ตอบ 80% ขึ้นไป

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออก
ของผู้ตอบ 60-79%

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออก
ของผู้ตอบ 40-59%

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออก
ของผู้ตอบ 20-39%

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออก
ของผู้ตอบ ต่ำกว่า 20%

โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับการรับรู้ที่เกิดขึ้นตรงกับการรับรู้ของตนเองมาก
ที่สุด

เกณฑ์การตรวจให้คะแนนและแปลความหมายของคะแนน

การตรวจให้คะแนน ข้อความในทางบวก (positive) ให้คะแนน ดังนี้ คือ

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2

น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1
ข้อความในทางลบ (negative) ให้คะแนน ดังนี้ คือ		
มากที่สุด	ให้คะแนน	1
มาก	ให้คะแนน	2
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	4
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	5

เกณฑ์การแปลผลเจตคติต่อวิชาชีพครู

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูในระดับมาก
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูในระดับมาก
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูในระดับ
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูในระดับน้อย
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีเจตคติต่อวิชาชีพครูในระดับน้อย
ที่สุด	

เกณฑ์การแปลผลเจตคติต่อนักเรียน

	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีเจตคติต่อนักเรียนในระดับดีมาก
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีเจตคติต่อนักเรียนในระดับดี
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีเจตคติต่อนักเรียนในระดับปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีเจตคติต่อนักเรียนในระดับต่ำ
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีเจตคติต่อนักเรียนในระดับต่ำมาก

เกณฑ์การแปลผลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ที่สุด	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก
--------	--

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน

ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูน

4.50-5.00 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและคำจูนในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและคำจูนในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและคำจูนในการทำงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง

1.50-2.29 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและคำจูนในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและคำจูนในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย

ที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ
2. นำข้อมูลและแนวคิดต่าง ๆ มากำหนดเป็นนิยามศัพท์ เพื่อสร้าง
แบบสอบถามและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง
ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสำนวน
ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรง (validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5. ปรับปรุงภาษาที่ใช้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) กับครู จำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's coefficient alpha)

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรง (validity) ของแบบวัดแต่ละฉบับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนน ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/ สอดคล้องกับเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/ สอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 1.00 แล้วทำการคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60–1.00 ได้ 182 ข้อ มีคำถามที่ตัดออกจำนวน 1 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.40

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) รายละเอียดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตาราง

ตาราง 14

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Coefficient Alpha)
สมรรถนะหลัก	.915
สมรรถนะประจำสายงาน	.808
ปัจจัยส่วนบุคคล	.876
ปัจจัยจิตใจ	.861
ปัจจัยคำจูน	.926
แบบสอบถามทั้งฉบับ	.881

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการสืบค้นข้อมูลรายชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จากเว็บไซต์ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ <http://special.obec.go.th/>
2. ผู้วิจัยได้ขอทำหนังสือจากโครงการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วเป็นเครื่องมือในการเข้าไปเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมแนบซองจดหมายติดแสตมป์ (EMS) ไว้เพื่อให้โรงเรียนดำเนินการส่งกลับ ซึ่งการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการติดตามทางโทรศัพท์หลังจากที่ส่งแบบสอบถามไปแล้วเป็นเวลา 1 สัปดาห์ และเมื่อผ่านไปอีก 1 สัปดาห์ก็ติดตามเป็นครั้งที่ 2

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อคัดเลือกรูปแบบที่สมบูรณ์ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ และรายงานผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการแปลผลการประเมินสมรรถนะ โดยนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ในแต่ละสมรรถนะมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.01-5.00	สูง
3.01-4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3.00 ลงมา	ต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดำเนินการดังนี้

ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการปรับโมเดลจากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุดโดยค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่

1. ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์สูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า แบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์และค่าไคสแควร์ต่ำมากและมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ดังนั้นโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรมีค่าไคสแควร์ต่ำ (Golob อ้างถึงใน อาภา อรรถนรินทร์วงศ์, 2553, หน้า 80 -81)

2. ค่าไคสแควร์ต่อองศาอิสระ (Chi-Square per Degree of Freedom) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลมีข้อจำกัดในกรณีที่จำนวนตัวอย่างมากจะทำให้ค่าไคสแควร์สูงมากจนอาจทำให้สรุปผลไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงต้องแก้ไขโดยพิจารณา ค่าไคสแควร์ต่อองศาอิสระควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 หรือบางตำรากำหนดควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 (Kline อ้างถึงใน อาภา อรรถนรินทร์วงศ์, 2553, หน้า 81)

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit--GFI) และ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit--AGFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

ส่วนดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป (Kline อ้างถึงใน อภา วรรณวงศ์, 2553, หน้า 81)

4. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง (Root Mean Square Error of Approximation--RMSEA) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจากค่าฟังก์ชันความต่างประชากร (Population discrepancy function--PDF) เนื่องจากเมื่อเพิ่มจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ค่าสถิติดังกล่าว จะมีค่าลดลงเพราะค่าสถิตินี้มีค่าขึ้นอยู่กับองศาอิสระ (Hu & Bentler อ้างถึงใน อภา วรรณวงศ์, 2553, หน้า 81)

ค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องที่ดีมาก

ค่า RMSEA ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดี

ค่า RMSEA ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องเล็กน้อย

ค่า RMSEA มีค่ามากกว่า 1.00 แสดงว่าโมเดลยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ใช้พิจารณารูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะต้องรับรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีแปลงโมเดล (model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นั้นนำไปใช้ในการปรับรูปแบบความสัมพันธ์จนได้รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ควรต้องพิจารณาถึงการวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (analysis of residuals) ถ้ารูปแบบความสัมพันธ์ตามภาวะสันนิษฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน (standard resident) ไม่ควรเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00

จะต้องปรับรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ และแสดงผลในรูปของกราฟ (Q-plot) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอไทล์ปกติ (normal quantiles) ถ้ากราฟที่ได้มีความชันกว่าเส้นทะแยงมุม แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานมีความคลาดเคลื่อนกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

ใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) วิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์ของผล (effect coefficient) ซึ่งประกอบด้วยอิทธิพลทางตรง (Direct Effect--DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect--IE) และ อิทธิพลรวม (Total Effect--TE) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พร้อมกับจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรออกเป็น อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรเหตุแต่ละตัวว่ามีขนาดอิทธิพล มากน้อยเพียงใด และทิศทางแบบใดต่อตัวแปรผล นำเสนอค่าน้ำหนักความสำคัญทางตรง น้ำหนักความสำคัญทางอ้อม และน้ำหนักความสำคัญโดยรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 อธิพลรวม อธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใช้คำย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติในการนำเสนอ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SE	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ย (Std.Error of the Estimate)
t	แทน ค่าสถิติทดสอบที
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
R^2	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square)
df	แทน องศาอิสระ(degrees of freedom)
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน ดัชนีระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index)
AGFI	แทน ดัชนีระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว
RMSEA	แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
CN	แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical number)
DE	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
TE	แทน อิทธิพลรวม (Total effects)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

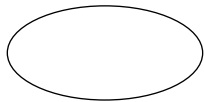
F_PERSON	แทน	ปัจจัยส่วนบุคคล
F_MOTIVE	แทน	ปัจจัยจิตใจ
FACHYGIE	แทน	ปัจจัยคำจูน
COMPETEN	แทน	สมรรถนะการปฏิบัติงานของ ครูการศึกษาพิเศษ

CORECOMP	แทน	สมรรถนะหลัก
FUNCCOMP	แทน	สมรรถนะประจำสายงาน
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้		
ATTTECH	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพครู
ATTSTUD	แทน	เจตคติต่อนักเรียน
MOTIVE	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
OPPORTUN	แทน	โอกาสและความก้าวหน้า
WORKTYPE	แทน	ลักษณะงาน
SUCCESS	แทน	ความสำเร็จ
ACCEPT	แทน	การได้รับการยอมรับนับถือ
RESPONS	แทน	ความรับผิดชอบ
SALARY	แทน	เงินเดือนและค่าตอบแทน
R_FRIEND	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
POLICY	แทน	นโยบายและการบริหารงาน
WORK	แทน	สภาพการทำงานและความเป็นอยู่
SECURITY	แทน	ความมั่นคงในการทำงาน
ACHIVE	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
SERVICE	แทน	การบริการที่ดี
SELDLOP	แทน	การพัฒนาตนเอง
TEAMWORK	แทน	การทำงานเป็นทีม
ETHIC	แทน	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
CURRICU	แทน	การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
STUDLOP	แทน	การพัฒนาผู้เรียน

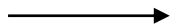
CL_ROOM	แทน การบริหารจัดการชั้นเรียน
RESEARCH	แทน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน
LEADER	แทน ภาวะผู้นำครู
RELATION	แทน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชน



แทน ตัวแปรสังเกตได้



แทน ตัวแปรแฝง



แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยตัวแปรที่
ปลายลูกศรก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
โดยตรงต่อตัวแปรที่หัวลูกศร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 555 คน โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ/วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน

ตาราง 15

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	124	22.3
	หญิง	431	77.7
	รวม	555	100.0
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	96	17.3
	31 – 40 ปี	188	33.9
	41 – 50 ปี	96	17.3
	51 – 60 ปี	175	31.5
	รวม	555	100.0
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	442	79.6
	ปริญญาโท/สูงกว่า	113	20.4
	รวม	555	100.0

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อมูล	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ/ วิทยฐานะ	พนักงานราชการ/ครูผู้ช่วย	118	21.3
	ครู คศ.1	213	38.4
	ครู คศ.2	154	27.7
	ครู คศ.3	70	12.6
	รวม	555	100.0
อายุราชการ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	179	32.3
	11 – 20 ปี	217	39.1
	21 ปี ขึ้นไป	159	28.6
	รวม	555	100.0
ประเภทโรงเรียน	บกพร่องทางสติปัญญา	300	54.1
	บกพร่องทางสายตา	19	3.4
	บกพร่องทางการได้ยิน	219	39.5
	บกพร่องทางร่างกาย	17	3.1
	รวม	555	100.0

จากตารางที่ 15 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง 555 คน เป็นเพศชาย 124 คน (22.3%) เพศหญิง จำนวน 431 คน (77.7%) เมื่อพิจารณาช่วงอายุของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี (33.9%) อายุ 51-60 ปี (31.5%) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (17.3%) 41-50 ปี (17.3%) ตามลำดับ

ในด้านระดับการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (79.6%) และในระดับปริญญาโท/สูงกว่า (20.4%) ส่วนด้านสถานภาพ/วิทยฐานะ พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นครู คศ.1 (38.4%) ครู คศ.2 (27.7%) ครูพนักงานราชการ/ครูผู้ช่วย (21.3) และครู คศ.3 (12.3%) ตามลำดับ และสำหรับอายุราชการของครู ครูส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11-20 ปี (39.1%) รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (32.3%) และ 21 ปี ขึ้นไป (28.6%)

สำหรับประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน พบว่า เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามากที่สุด (54.1%) บกพร่องทางการได้ยิน (39.5%) บกพร่องทางสายตา (3.4%) และบกพร่องทางร่างกาย (3.1%) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

2.1 ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ประกอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตาราง 16

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ (Skewness)
ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	CV(%)	Skewness	Kurtosis
สมรรถนะหลัก					
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ	4.232	.279	6.609	.202	.251
การบริการที่ดี	4.218	.298	7.081	.238	.145
การพัฒนาตนเอง	4.154	.307	7.393	-.559	.533
การทำงานเป็นทีม	4.172	.318	7.642	.161	-.052
จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.190	.360	8.595	.463	.456
สมรรถนะประจำสายงาน					
การบริหารจัดการหลักสูตร					
และการ	4.131	.236	5.727	.338	.490
การพัฒนาผู้เรียน	4.188	.331	7.924	.301	.915
การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.153	.333	8.025	.272	.782
การวิเคราะห์ สังเคราะห์และ					
การวิจัย	4.117	.326	7.939	-.150	.572
ภาวะผู้นำครู	3.767	.026	9.344	.209	.204
การสร้างความสัมพันธ์และ					
ความร่วมมือ	4.148	.335	8.076	-.173	.240
ปัจจัยส่วนบุคคล					
เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.110	.336	8.185	-.245	.807
เจตคติต่อนักเรียน	3.823	.310	8.114	.153	.723
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.094	.343	8.399	-.371	.707

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	$CV(\%)$	$Skewness$	$Kurtosis$
ปัจจัยเชิงใจ					
โอกาสและความก้าวหน้า	4.110	.419	10.199	-.165	-.007
ลักษณะงาน	4.112	.423	10.292	-.384	.409
ความสำเร็จ	4.167	.420	10.082	.027	.429
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.158	.510	12.273	-.106	-.233
ความรับผิดชอบ	4.087	.449	10.987	-.273	-.126
ปัจจัยคำจูน					
เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.187	.387	9.265	-.055	.317
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
และเพื่อนร่วมงาน	4.161	.401	9.656	-.267	.810
นโยบายและการบริหารงาน	4.210	.370	8.799	.111	.606
สภาพการทำงานและความ					
เป็นอยู่	4.225	.406	9.622	-.085	.823
ความมั่นคงในการทำงาน	4.198	.383	9.139	.011	.399

จากตารางพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จากการประเมินด้วยมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.232$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 3.767$)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมคือมีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่ามีการกระจายข้อมูลที่เหมาะสม

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าอยู่ระหว่าง 5.727–12.273 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มี

การกระจายสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำสุดคือการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (5.727) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นที่แตกต่างกันเล็กน้อย

สำหรับการแจกแจงของตัวแปรพบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าระหว่าง -0.559 ถึง 0.463 และค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.233 ถึง 0.915 และเมื่อพิจารณาโดยรวมถึงค่าความเบ้และความโด่ง พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความเบ้และความโด่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่ามีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ

2.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตัวแปร อายุราชการของครู และประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน โดยนำเสนอดังตาราง ดังนี้

ตาราง 17

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุราชการของครู

	อายุราชการของครู								
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี			11-20 ปี			21 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	SD	สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	สมรรถนะ
สมรรถนะหลัก									
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.23	0.25	สูง	4.25	0.29	สูง	4.22	0.26	สูง
การบริการที่ดี	4.19	0.29	สูง	4.23	0.30	สูง	4.22	0.27	สูง
การพัฒนาตนเอง	4.18	0.31	สูง	4.14	0.33	สูง	4.15	0.32	สูง
การทำงานเป็นทีม	4.20	0.31	สูง	4.15	0.3	สูง	4.17	0.32	สูง
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.19	0.34	สูง	4.16	0.37	สูง	4.22	0.35	สูง
สมรรถนะประจำสายงาน									
การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.13	0.22	สูง	4.15	0.25	สูง	4.11	0.22	สูง
การพัฒนาผู้เรียน	4.16	0.33	สูง	4.18	0.36	สูง	4.23	0.31	สูง
การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.11	0.30	สูง	4.22	0.36	สูง	4.13	0.33	สูง
การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	4.12	0.35	สูง	4.15	0.32	สูง	4.09	0.33	สูง
ภาวะผู้นำครู	3.75	0.24	ปานกลาง	3.81	0.28	ปานกลาง	3.74	0.28	ปานกลาง
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ	4.13	0.35	สูง	4.17	0.30	สูง	4.14	0.36	สูง
ค่าเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู	4.14	0.30	สูง	4.15	0.31	สูง	4.13	0.30	สูง

หมายเหตุ: ใช้เกณฑ์แปลผลในหน้า 178

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุราชการของครู พบว่า ครูการศึกษาพิเศษ ที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนรองลงมาคือ ครูที่มีอายุราชการ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ($\bar{X} = 4.14$) และต่ำสุดคือ 21 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

ตาราง 18

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุราชการของครู กับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.026	.013	.510	.600
ภายในกลุ่ม	552	13.902	.025		
รวม	554	13.928			

* $p < .05$

จากตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุราชการของครูกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ พบว่า อายุราชการที่ต่างกัน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน

	ประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน											
	สติปัญญา			สายตา			การได้ยิน			ร่างกาย		
	$\bar{X}$	SD	สมรรถ	$\bar{X}$	SD	สมรรถ	$\bar{X}$	SD	สมรรถ	$\bar{X}$	SD	สมรรถ
สมรรถนะหลัก												
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.1	0.30	สูง	4.2	0.30	สูง	4.18	0.27	สูง	4.4	0.2	สูง
การบริการที่ดี	4.0	0.34	สูง	4.1	0.31	สูง	4.16	0.31	สูง	4.5	0.2	สูง
การพัฒนาตนเอง	4.0	0.33	สูง	4.0	0.42	สูง	4.18	0.28	สูง	4.3	0.1	สูง
การทำงานเป็นทีม	4.0	0.29	สูง	4.1	0.3	สูง	4.15	0.36	สูง	4.3	0.2	สูง
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.0	0.34	สูง	4.1	0.33	สูง	4.26	0.41	สูง	4.2	0.3	สูง
สมรรถนะประจำสายงาน												
การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการ	4.0	0.29	สูง	4.1	0.21	สูง	4.18	0.24	สูง	4.2	0.1	สูง
การพัฒนาผู้เรียน	4.0	0.32	สูง	4.3	0.39	สูง	4.21	0.34	สูง	4.1	0.2	สูง
การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.0	0.35	สูง	4.1	0.33	สูง	4.22	0.34	สูง	4.1	0.3	สูง
การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย	4.0	0.30	สูง	3.8	0.32	ปาน	4.14	0.34	สูง	3.9	0.3	ปาน
ภาวะผู้นำครู	3.6	0.27	ปาน	3.7	0.25	ปาน	3.84	0.26	ปาน	3.7	0.2	ปาน
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ	3.9	0.31	ปาน	4.2	0.35	สูง	4.22	0.35	สูง	4.1	0.3	สูง
ค่าเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู	4.0	0.31	สูง	4.1	0.32	สูง	4.20	0.32	สูง	4.3	0.2	สูง

195

หมายเหตุ: ใช้เกณฑ์แปลผลในหน้า 178

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน พบว่า ครูการศึกษาพิเศษ ที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนรองลงมาคือ ครูสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ($\bar{X} = 4.20$) ทางสายตา ($\bar{X} = 4.14$) และสติปัญญา ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ครูการศึกษาพิเศษที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีสมรรถนะสูงสุดในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 3.69$)

ครูการศึกษาพิเศษที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสายตาจะมีสมรรถนะสูงสุดในด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 3.77$)

ครูการศึกษาพิเศษที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จะมีสมรรถนะสูงสุดในด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 3.84$)

ครูการศึกษาพิเศษที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จะมีสมรรถนะสูงสุดในด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนด้านที่ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 3.75$)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูการศึกษาพิเศษที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทั้งสี่ประเภทความพิการ จะมีสมรรถนะต่ำสุด ในด้านภาวะผู้นำครู

ตาราง 20

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทโรงเรียนที่
ปฏิบัติการสอนกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.322	1.774	113.583	.000*
ภายในกลุ่ม	551	8.606	.016		
รวม	554	13.928			

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติการ
สอนกับระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ พบว่า ประเภทของ
โรงเรียนที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

และได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธีการของ Scheffe ต่อได้ผล
การวิเคราะห์ดังตาราง 21

ตาราง 21

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
การศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน

ประเภทความบกพร่อง ของนักเรียนที่สอน	$\bar{X}$	สถิติปัญหา	สายตา	การได้ยิน	ร่างกาย
สติปัญญา	4.01	-	-1.27*	-1.91*	-.29*
สายตา	4.14		-	-.06	-.16*
การได้ยิน	4.20			-	-.10*
ร่างกาย	4.30				-

* $p < .05$

จากตาราง 21 เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนนักเรียนที่บกพร่องทางสติปัญญา มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่สอนนักเรียนที่บกพร่องทางสายตา การได้ยิน และร่างกาย

ครูที่สอนนักเรียนที่บกพร่องทางสายตา มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่สอนนักเรียนที่บกพร่องทางร่างกาย นอกจากนั้นครูที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินก็มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูที่สอนนักเรียนที่บกพร่องทางร่างกาย

ทั้งนี้ ครูที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย มีสมรรถนะการปฏิบัติงานมากกว่าที่ครูที่สอนนักเรียนที่บกพร่องทางสายตา การได้ยิน และสติปัญญา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัว

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจำนวน 24 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม 276 คู่ ในจำนวนนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 272 คู่ คิดเป็นร้อยละ 98.55 รายละเอียดแสดงในตาราง

ตาราง 22

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION	ATTEACH	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS	ACCEPT	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK	SECURIT
ACHIVE	1																							
SERVICE	.466	1																						
SELFDLOP	.350	.342	1																					
TEAMWO	.201	.318	.285	1																				
ETHIC	.242	.309	.207	.308	1																			
CURRICU	.249	.383	.165	.243	.226	1																		
STUDLOP	.322	.371	.178	.180	.165	.362	1																	
CL_ROOM	.292	.282	.127	.204	.135	.317	.527*	1																
RESEARC	.221	.206	.105	.139	.086	.334	.388*	.455*	1															
LEADER	.266	.309	.209	.210	.192	.370	.417*	.405*	.460	1														
RALATIO	.247	.360	.195	.207	.118	.415	.450*	.244*	.365	.431*	1													
ATTEACH	.119	.100	.110	.117	.177	.209	.148*	.210*	.231	.133*	.234	1												
ATTSTUD	.099	.161	.091	.132	.178	.277	.192*	.192*	.219	.218*	.214	.392*	1											
MOTIVE	.084	.125	.075	.138	.158	.187	.142*	.181*	.141	.177*	.141	.344*	.473*	1										
OPPORTU	.110	.111	.091	.200	.111	.179	.148*	.143*	.209	.114*	.185	.207*	.251*	.286	1									
WORKTYP	.095	.120	.104	.121	.163	.202	.115*	.137*	.186	.138*	.164	.145*	.234*	.123	.150	1								
SUCCESS	.130	.106	.119	.136	.122	.104	.116*	.109*	.150	.135*	.126	.169*	.134*	.122	.121	.182	1							
ACCEPT	.141	.141	.107	.164	.181	.232	.109*	.131*	.124	.178*	.220	.137*	.232*	.098	.119	.250	.200*	1						
RESPONS	.124	.118	.114	.193	.254	.240	.184*	.191*	.213	.117*	.208	.229*	.237*	.216	.222	.337	.180*	.291	1					
SALARY	.171	.176	.142	.172	.151	.183	.113*	.106*	.125	.114*	.189	.137*	.140*	.089	.154	.159	.146*	.110	.251	1				
R_FRIEND	.153	.174	.092	.151	.147	.192	.175*	.123*	.096	.100*	.153	.173*	.230*	.203	.181	.123	.124*	.097	.180	.420	1			
POLICY	.154	.167	.105	.153	.144	.132	.120*	.133*	.090	.080	.124	.161*	.163*	.168	.168	.094	.120*	.104	.194	.400	.493	1		
WORK	.169	.167	.084	.172	.109	.158	.175*	.149*	.112	.152*	.152	.134*	.170*	.135	.142	.127	.083*	.084	.200	.304	.339	.391	1	
SECURITY	.168	.138	.090	.141	.075	.129	.195*	.177*	.147	.155*	.127	.158*	.110*	.123	.162	.082	.161*	.106	.237	.313	.350	.331	.389	1

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตาราง 22 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 24 ตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .075 - .527 และมีค่าเป็นบวกทั้งหมด แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรการบริหารจัดการชั้นเรียน และตัวแปรการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเท่ากับ .527 รองลงมาคือตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กับตัวแปรการบริการที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .466 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือ ตัวแปรจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับความมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง ตัวแปรนโยบายและการบริหารงานกับภาวะผู้นำครู และตัวแปรความมั่นคงในการทำงานกับลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ผลการวิเคราะห์รูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง และภาพประกอบ

ตาราง 23

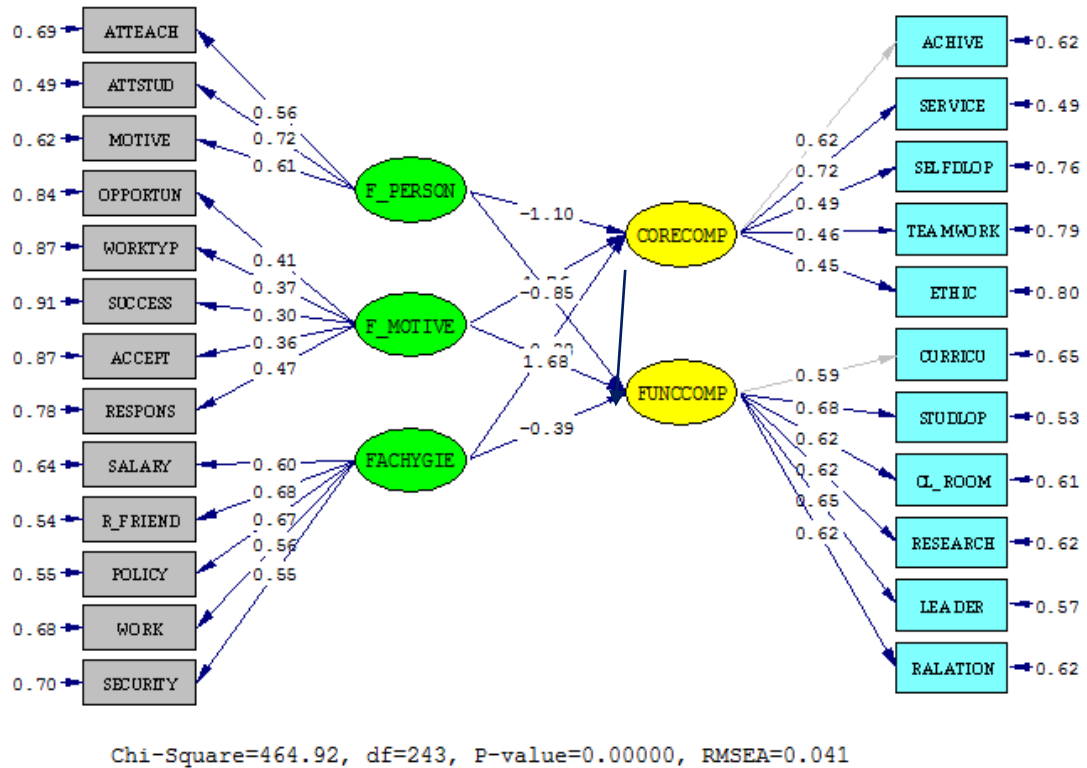
ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม
(ก่อนปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้ จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
Chi-square/ <i>df</i>	< 2	464.92/243 = 1.913	ผ่านเกณฑ์
<i>P</i> -value of χ^2	> .05	.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	0.041	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ .05	0.043	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ .90	0.93	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ .90	0.92	ผ่านเกณฑ์
CN	≥ 200	363.22	ผ่านเกณฑ์

จากตารางค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดลการวิจัย มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 464.92 ค่าองศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 243 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (*P*-value) เท่ากับ .000 ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.93 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.92 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMA) เท่ากับ 0.043 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.041 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 363.22

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMA) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนค่านัยสำคัญทางสถิติ

(P-value) เท่ากับ .000 ปรากฏว่าไม่ผ่านเกณฑ์แสดงว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพ 5



ภาพ 5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (ก่อนปรับโมเดล)

ในกรณีผลการตรวจสอบพบว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลโดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices--MI) เป็นแนวทางในการปรับโมเดลจนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีปรับโมเดล เป็นดัชนีคาดคะเนการลดลงของค่าไค-สแควร์ (Joreskog & Sorbom, 1993, p. 147) ถ้าพารามิเตอร์ตัวที่กำหนดให้คงที่ตัวใดตัวหนึ่งถูกทำให้เป็นอิสระ แล้วมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลใหม่ จะทำให้โมเดลตามสมมติฐานเริ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยการ

ปรับ ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized residuals) จากดัชนีปรับโมเดล โดยพิจารณาปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่าที่มากที่สุดก่อน จนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการปรับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลจากการปรับโมเดลทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังตาราง และภาพประกอบ

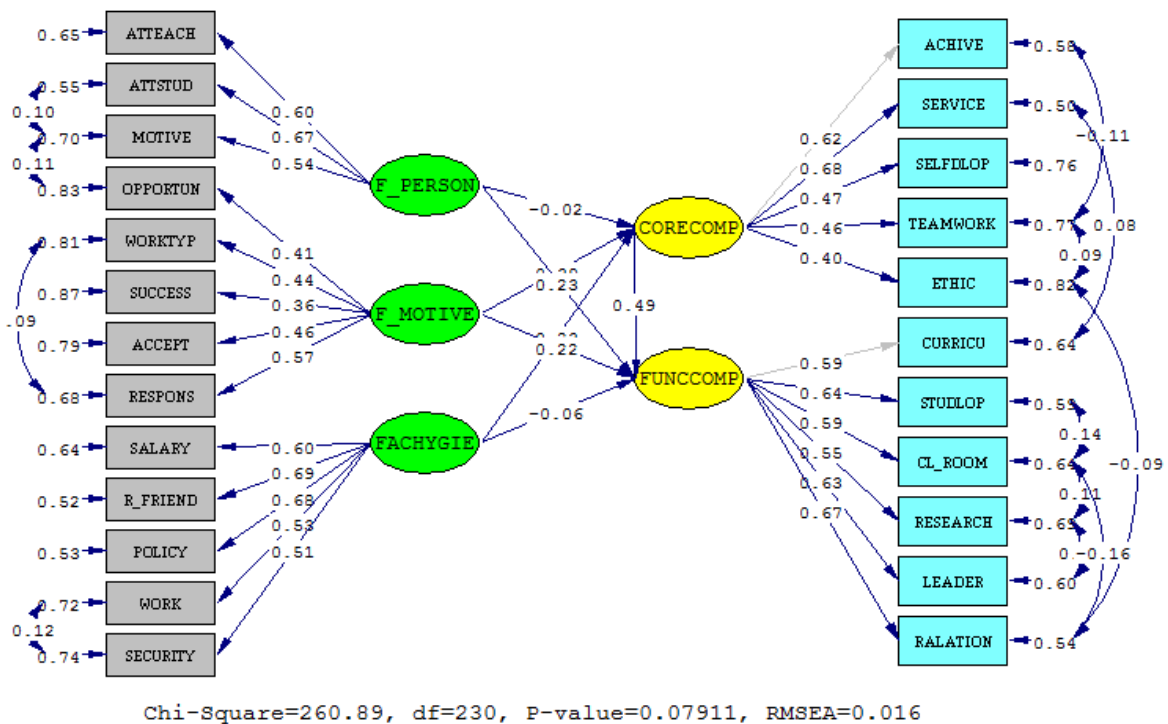
ตาราง 24

ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (หลังปรับโมเดล)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้ จากการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 2	260.89 /230 =1.134	ผ่านเกณฑ์
P-value of χ^2	> .05	0.079	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$\leq$.05	0.016	ผ่านเกณฑ์
SRMR	$\leq$.05	0.036	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq$.90	0.96	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$\geq$.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
CN	$\geq$ 200	93.36	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 24 พบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีหรือโมเดลมีความเที่ยงตรงสูง พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P -value of $\chi^2 = 0.079$) ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระมีเท่ากับ 1.134 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)

เท่ากับ .95 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ ($>.90$) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .036 และค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .016 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .05 และค่า CN (Critical N) เท่ากับ 593.36 ซึ่งมากกว่า 200 จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพ 6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (หลังปรับโมเดล)

ตอนที่ 4 อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เมื่อโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์เส้นทางที่มีอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25

ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตัวแปรเหตุ	สมรรถนะหลัก			สมรรถนะประจำสายงาน		
	(CORECOMP)			(FUNCCOMP)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ปัจจัยส่วนบุคคล (F_PERSON)	-0.02*	-	-0.02*	0.22*	-0.01	0.23*
	(0.11)		(0.11)	(0.10)	(0.06)	(0.10)
ปัจจัยจิตใจ (F_MOTIVE)	0.39*	-	0.39*	0.42*	0.19	0.23*
	(0.13)		(0.13)	(0.12)	(0.07)	(0.12)
ปัจจัยคำจูน (FACHYGIE)	0.23*	-	0.23	0.05	0.11	-0.06
	(0.08)		(0.08)	(0.07)	(0.04)	(0.07)
ค่าสถิติ						
ไค-สแควร์= 260.89 df=230 P-value=0.07911, RMSEA=0.016 GFI=.96 AGFI=.95 RMR=.036						
สมการโครงสร้างของตัวแปร	CORECOMP		FUNCCOMP			
R ²	0.26		0.56			
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร						
	CORECOMP	FUNCCOMP	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE	
CORECOMP	1.00					
FUNCCOMP	0.66	1.00				
F_PERSON	0.32	0.52	1.00			
F_MOTIVE	0.47	0.58	0.68	1.00		
FACHYGIE	0.40	0.35	0.42	0.51	1.00	

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตาราง พบว่า ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดคือ อิทธิพลรวมจากปัจจัยจิตใจต่อสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเท่ากับ 0.42 รองลงมาคือ อิทธิพลรวมจาก

ปัจจัยเชิงใจต่อสมรรถนะหลัก มีค่าเท่ากับ 0.39 ต่ำสุดคือ อิทธิพลทางตรงจากปัจจัยคำจูนต่อสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเท่ากับ -0.06

ค่า R^2 ที่มีต่อสมรรถนะหลัก มีค่าเท่ากับ 0.26 และสมรรถนะประจำสายงานเท่ากับ 0.56

เมื่อพิจารณาอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม พบว่า

1. อิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลัก

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.02

1.2 ปัจจัยเชิงใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.39

1.3 ปัจจัยคำจูน มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23

2. อิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะประจำสายงาน

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะประจำสายงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23

2.2 ปัจจัยเชิงใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะประจำสายงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23

2.3 ปัจจัยคำจูน มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะประจำสายงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.06

3. อิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงาน

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงานผ่านสมรรถนะหลักด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.01

3.2 ปัจจัยเชิงใจ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงานผ่านสมรรถนะหลักด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.19

3.3 ปัจจัยคำจูน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงานผ่านสมรรถนะหลักด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.11

4. อิทธิพลรวมต่อสมรรถนะหลัก

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะหลักด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.02

4.2 ปัจจัยจิตใจ มีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะหลักด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.39

4.3 ปัจจัยคำจูน มีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะหลักด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23

5. อิทธิพลรวมต่อสมรรถนะประจำสายงาน

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะประจำสายงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.22

5.2 ปัจจัยจิตใจ มีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะประจำสายงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.42

5.3 ปัจจัยคำจูน มีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะประจำสายงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่า R^2 ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 26 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานได้ร้อยละ 56

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้อง ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 43 โรงเรียน จำนวนครู 1,760 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 580 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม 580 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา และทำการคัดเลือกฉบับสมบูรณ์ไว้ได้จำนวน 555 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.69

ตัวแปรที่ศึกษามีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยด้านงาน ตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล งานวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ และตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ตรวจสอบความตรง (validity) ของแบบวัดแต่ละฉบับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's coefficient alpha) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .881

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน นำเสนอผล การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการปรับโมเดล จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ และใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) วิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์ของผล (effect coefficient) ซึ่งประกอบด้วยอิทธิพลทางตรง (Direct Effect--DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect--IE) และ อิทธิพลรวม (Total Effect--TE) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป พร้อมกับจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรออกเป็น อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรเหตุแต่ละตัวว่ามีขนาดอิทธิพล มากน้อยเพียงใด และทิศทางแบบใดต่อตัวแปรผล นำเสนอค่านำหนักความสำคัญทางตรง นำหนัก ความสำคัญทางอ้อม และน้ำหนักความสำคัญโดยรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงคการวิจัยข้อที่ 1

เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จากการประเมินด้วยมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.232$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 3.767$)

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุราชการของครู พบว่า ครูการศึกษาพิเศษ ที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนรองลงมาคือ ครูที่มีอายุราชการ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ($\bar{X} = 4.14$) และต่ำสุดคือ 21 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน พบว่า ครูการศึกษาพิเศษที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนรองลงมาคือ ครูสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ($\bar{X} = 4.20$) ทางสายตา ($\bar{X} = 4.14$) และสติปัญญา ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

วัตถุประสงคการวิจัยข้อที่ 2

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า พบว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีหรือโมเดลมีความเที่ยงตรงสูง พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value of } \chi^2 = 0.079$) ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระมีเท่ากับ 1.134 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)

เท่ากับ .96 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ ($>.90$) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .036 และค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .016 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .05 และค่า CN (Critical N) เท่ากับ 593.36 ซึ่งมากกว่า 200 จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดคือ อิทธิพลรวมจากปัจจัยเชิงจิตต่อสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเท่ากับ 0.42 รองลงมาคือ อิทธิพลรวมจากปัจจัยเชิงจิตต่อสมรรถนะหลัก มีค่าเท่ากับ 0.39 ต่ำสุดคือ อิทธิพลทางตรงจากปัจจัยคำจูงต่อสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเท่ากับ -0.06

ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 26 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานได้ร้อยละ 56

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” มีผลการวิจัยซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ครูการศึกษาพิเศษมีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงในทุกกลุ่ม และมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับสูง 10 ด้าน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำครูยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน

การปฏิบัติงานมีระดับสูงสุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุราชการของครู พบว่า ครูการศึกษาพิเศษ ที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุด และเมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน พบว่า ครูการศึกษาพิเศษที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุด นั้นแสดงว่าครูการศึกษาพิเศษมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และต้องการปรับปรุงผลการดำเนินงานของตนเองให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และยกระดับผลการปฏิบัติงานของตน โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มอบหมายให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ได้รับผิดชอบโครงการในการพัฒนาครูการศึกษาพิเศษ ให้มีความรู้ตามความสามารถอยู่เสมอได้จัดอบรมให้ความรู้ จัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในประเทศการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้บริหาร ครูมีทักษะตามความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา 5 ที่ให้คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรการเรียนรู้อ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ในมาตรา 6 ให้ครูการศึกษาพิเศษในทุกสังกัดมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามที่กฎหมาย กำหนดให้ครูการศึกษาพิเศษครู และคณาจารย์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ องค์ความรู้ การศึกษาต่อเนื่อง และทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และมาตรา 9 ให้รัฐจัดเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

นอกจากนั้น ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาพิเศษขั้นพื้นฐานสำหรับ 4 ประเภทความพิการ คือ ความพิการทางการเห็น ความพิการทางการได้ยิน ความพิการทางร่างกาย และความพิการทางสติปัญญา เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้กำหนดมาตรฐาน เฉพาะด้านสำหรับครูการศึกษาพิเศษ

แต่อย่างไรก็ดี เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการนำไปใช้ปฏิบัติงานและสอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาในประเทศไทย ครูสภาจึงมีนโยบายการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเฉพาะทาง แยกตามสาระการเรียนรู้และรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษเพิ่มเติมจากมาตรฐานวิชาชีพครูทั่วไปสอดคล้องกับ ดิเรก พรสีมา (ม.ป.ป.) กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนจึงควรมีกำหนดมาตรฐานวิชาชีพของครูที่สอนในบริบทต่าง ๆ กัน เช่น มาตรฐานวิชาชีพครูปฐมวัย มาตรฐานวิชาชีพครูประถมศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครูมัธยมศึกษาตอนต้น และมาตรฐานวิชาชีพครูมัธยมศึกษาตอนปลาย การมีมาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูแต่ละประเภทเป็นสิ่งที่ควบคุม คุณภาพในด้านต่าง ๆ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู

2. คำสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรการบริหารจัดการชั้นเรียน และตัวแปรการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้ ทำให้เห็นว่า การที่ครูผู้สอนจะจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การบริหารจัดการในห้องเรียนเป็นเรื่องที่ครูผู้สอนต้องตระหนักถึงเริ่มตั้งแต่ตัวครูต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเมตตาและเป็นมิตรกับผู้เรียน รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล รู้ภูมิหลัง ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยเป็นไปตามแนวคิดของ McClelland ที่อธิบายว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับรูปแบบสมรรถนะของครู (teachers competency model) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) โดยที่ตัวแปรทั้งสองตัว คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน และตัวแปรการพัฒนาผู้เรียน เป็นตัวแปรที่อยู่ในสมรรถนะประจำสายงาน (function competency) อันเป็นตัวแปรสำคัญที่แสดงถึงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ กับจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จากผลความสัมพันธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของ วิไลวรรณ

จันทิพย์ (2552) ซึ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจุน ซึ่งปัจจัยเชิงใจวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ กษพร พุทธจักร (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส

3. ผลการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 26 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานได้ร้อยละ 56 ซึ่งถือว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผลการตรวจสอบในครั้งแรกไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติต่าง ๆ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 464.92 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 243 มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (P -value) เท่ากับ .000 ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.93 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.92 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMA) เท่ากับ 0.043 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.041 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 363.22 ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMA) ค่าความคลาดเคลื่อนใน

การประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนค่านัยสำคัญทางสถิติ (P -value) เท่ากับ .000 ปรากฏว่าไม่ผ่านเกณฑ์ แสดงว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อมีการปรับโมเดลใหม่เพื่อทำการตรวจสอบครั้งที่สอง โดยการปรับค่าดัชนีปรับโมเดล (model modification indices--MI) ที่พิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีเป็นการปรับค่าโปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน จึงพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติต่าง ๆ คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P -value of $\chi^2 = 0.079$) ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อระดับความเป็นอิสระมีเท่ากับ 1.134 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .95 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ ($>.90$) ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .036 และค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .016 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .05 และค่า CN (Critical N) เท่ากับ 593.36 ซึ่งมากกว่า 200 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (สุกมาส อังสุโชติ และคนอื่น ๆ, 2551) จึงสรุปได้ว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่ง สามารถอธิบายด้วยเหตุผลสำคัญคือ ประการแรก อาจเป็นเหตุผลเนื่องมาจากโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ได้คำนึงถึงความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ในทุกขั้นตอน กล่าวคือมีการสังเคราะห์เนื้อหาในองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบก่อนนำไปปรับปรุง และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ในระดับสูง จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริงมีความสอดคล้องกับโมเดลสมการที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยหลายเรื่องที่มีจุดมุ่งหมายทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ผลงานวิจัยของ วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยของ พูนสุข อุดม (2556) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และผลงานการวิจัยของ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ ประกอบด้วย เจตคติต่อนักเรียน เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.67, 0.60 และ 0.54 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยจิตใจวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.57, 0.46, 0.44, 0.41 และ 0.36 ส่วนปัจจัยคำจูน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.69, 0.68, 0.60, 0.53 และ 0.51 ตามลำดับ

4.1 ปัจจัยจิตใจ สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ มีผลมาจากปัจจัยจิตใจเป็นอันดับแรก โดยส่งผลทางตรงมากที่สุดต่อสมรรถนะหลัก ตัวแปรแฝงปัจจัยจิตใจมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวคือ โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงานความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าครูการศึกษาพิเศษมีความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับการยกย่อง ชื่นชม จึงจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคคลโดยทั่วไปย่อมต้องมีความต้องการ

ที่จะได้รับปัจจัยพื้นฐาน ต้องการมีความก้าวหน้าจึงจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2551) ที่กล่าวว่า ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการด้านร่างกาย ความมั่นคง การได้รับการยอมรับ การได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2551) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรพร ลืออุทัย (2554) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารุวรรณ รัตนมณี (2548) ที่ศึกษาเรื่องของปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) โดยผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน คือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจมีส่วนที่ส่งผลมากต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู โดยหากครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ชมเชย มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานให้หมดไป เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นนั่นเอง

4.2 ปัจจัยคำจูน ปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลทางตรงด้านบวก ต่อสมรรถนะหลักของครู และส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงาน โดยมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการทำงาน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2551) กล่าวว่า ปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อ กำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ถ้าลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะเป็น หรือขาดไป ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งหากกล่าวในเรื่องของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูแล้ว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงไปคือ นโยบายและการบริหารงาน นั้นหมายความว่า ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานถือเป็นตัวแปรสำคัญแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กล่าวคือบุคคลย่อมต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กัน หากบรรยากาศความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะส่งผลถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริม ร่วมมือสนับสนุนกันทำงานก็จะทำให้ครูทุกคนทำงานได้ประสบผลสำเร็จมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Grangeat and Gray (2007) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของครูมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ในองค์กร นอกจากนี้จากงานวิจัยของ เมธัส วันแอะเลาะ (2550) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของครู และงานวิจัยของ Chang (2011) ที่พบว่า ความร่วมมือระหว่างครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถด้านนวัตกรรมของครู

4.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลทางตรงด้านบวก ต่อสมรรถนะประจำสายงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย คือเจตคติต่อนักเรียน เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าหากครูมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน มีเจตคติต่อวิชาชีพแล้ว จะส่งผลต่อการกำหนดแนวโน้มของครูในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูพร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวก มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ โดยจากการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสำหรับบุคคลออทิสติก รูปแบบห้องเรียนคู่ขนาน พบว่า คุณลักษณะของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งมีภาระงานที่หนักมาก จึงจำเป็นจะต้องมีความมุ่งมั่น มีความรักและเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่อง มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2554) ที่พบว่า คุณลักษณะของครูการศึกษาพิเศษ คือ ควรมีใจรักในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักข้อจำกัด และศักยภาพของผู้เรียน มีความรัก เมตตาและเข้าใจผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิเลาะ แวอุเซ็ง (2552, หน้า 50-69) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของความเป็นครู ความสามารถทางวิชาการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วน ชัชฎาภรณ์ ศรีพัฒน์พิบูล (2544) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนปกติ ที่มีต่อเด็กบกพร่องทางสติปัญญา ระดับประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะของครู เจตคติของครูที่มีต่อเด็กบกพร่องทางสติปัญญา และเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนร่วม มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนปกติที่มีต่อเด็กบกพร่องทางสติปัญญา ระดับประถมศึกษา เบญจวรรณ อินตะวงศ์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการมุ่งอนาคต และงานวิจัยของ ปันดดา วงศ์จันตา (2548) พบว่า ตัวแปรในการทำนายพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ คือ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรอันสำคัญในปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากว่าครูที่มีความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในแง่ของการทำงาน จะมีความรับผิดชอบมาก ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคปัญหาก็มักหาวิธีการแก้ปัญหาให้ได้ และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

จากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เจตคติต่อนักเรียน เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลให้เกิดการกระทำและการแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษ มีค่าอิทธิพลสูงสุด แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น โดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบต่องาน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณา มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
2. ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ควรให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นเนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะครู อันได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายและการบริหารงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควร

สร้างให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพราะถ้าขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกิดปัญหาในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้

3. หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรใช้สารสนเทศจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการติดตามตรวจสอบระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาพิเศษ วางแผน และวางนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู การศึกษาพิเศษ โดยใช้การวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship model) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ มีอะไรที่แตกต่างกัน จากนั้นนำข้อค้นพบทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุป

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษากับครูในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันหรือไม่

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรสาเหตุอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

4. ทำการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่พบในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู การศึกษาพิเศษ

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๐๕๑๘.๑๔๐๒/มศท



โครงการปรัชญาดุขภูมิตทางสังคมศาสตร์
ส่วนภูมิภาค
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบเครื่องมือการทำวิจัย
เรียน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้เปิดการสอนระดับชั้นปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุขภูมิตทางสังคมศาสตร์ (เน้นการวิจัย) ซึ่ง นางสาวปนัดดา หัสปราบ เป็นนักศึกษาในโครงการฯ สาขาวิชา วิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ทำดุขภูมิตหนังสือ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ"

คณะกรรมการที่ปรึกษาประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เดือนใจ เกตุษา ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.บุญลือ ทองอยู่ และ อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุขภูมิตหนังสือจำเป็นต้องมีและเห็นควรเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง สำหรับรายละเอียดต่าง ๆ นักศึกษาผู้วิจัยจะเป็นผู้ไปขอความกรุณาจากท่านโดยตรง (นางสาวปนัดดา หัสปราบ โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๙๐-๗๑๕๓)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเพื่อจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.จิรัช วิระสย)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการฯ ส่วนภูมิภาค

สำนักงานโครงการฯ อาคารทำชัย ชั้น ๔

โทรศัพท์ ๐-๒๓๑๐-๘๕๖๖-๖๗

โทรสาร ๐-๒๓๑๐-๘๕๖๗



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๑๔๐๒/๗๖

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
ส่วนภูมิภาค มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

๗ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์
เรียน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้เปิดการสอนระดับชั้นปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (เน้นการวิจัย) ซึ่ง นางสาวปนัดดา หัสปราบ เป็นนักศึกษาในโครงการฯ สาขาวิชา วิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ”

คณะกรรมการที่ปรึกษาประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เตือนใจ เกตุษา ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.บุญลือ ทองอยู่ และ อาจารย์ ดร.สุพร เข้มแข็ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใคร่ขออนุญาตจากท่านเพื่อใช้ประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์ในเรื่องดังกล่าว

สำหรับรายละเอียดต่าง ๆ นักศึกษาผู้วิจัยจะเป็นผู้ไปขอความกรุณาจากท่านโดยตรง (นางสาวปนัดดา หัสปราบ โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๙๐-๗๑๕๓)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเพื่อจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.จิรัช วิระสย)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการฯ ส่วนภูมิภาค

สำนักงานโครงการฯ อาคารทำชัย ชั้น ๔

โทรศัพท์ ๐-๒๓๑๐-๘๕๖๖-๖๗

โทรสาร ๐-๒๓๑๐-๘๕๖๗

ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ดร. มลิวัดย์ ธรรมแสง	ผู้อำนวยการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ผศ. ดร. เรวดี กระโหมวงศ์	อาจารย์สาขาวิชาการประเมินผลและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ดร. พะโยม ชินวงศ์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ดร. นระงษ์ ชาวเพชร	ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาปราจีนบุรี
ดร. มนตรี เค้นดวง	อาจารย์โปรแกรมการวัดผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามหมายเลข

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (ปฏิบัติการสอน/บรรจุไม่น้อยกว่า 2 ปี)

3. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

4. ในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนขอให้ท่านตอบตามสภาพความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ จึงจะทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้เป็นข้อสารสนเทศในการพัฒนาครูและการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้นำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จะไม่กระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด และจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม

5. โปรดทำแบบสอบถามแล้วส่งคืนกลับภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2556

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปนัดดา หัสปราบ

นักศึกษาปริญญาเอก โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

สาขา วิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โทร. 081-9907153

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงใน [] หน้าข้อความ และเติมข้อมูลที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่า/ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
☐ พนักงานราชการ / ครู คศ. 1 ☐ ครู คศ. 2 ☐ ครู คศ. 3 ☐ ครู คศ. 4
5. ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการปี (เศษเกิน 6 เดือน ปิดเป็น 1 ปี)
6. ประเภทความบกพร่องของนักเรียนที่ปฏิบัติการสอน
☐ บกพร่องทางสติปัญญา ☐ บกพร่องทางสายตา
☐ บกพร่องทางการได้ยิน ☐ บกพร่องทางร่างกาย

ตอนที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครู โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาความคิดเห็นของท่านว่ามีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครู แต่ละข้ออยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย [] ลงในช่องที่ท่านเลือกโดยมีเกณฑ์สำหรับเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นมากที่สุด คิดเป็น 80 - 100% ใน 1 ภาคเรียน
- 4 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติบ่อยๆหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นมาก คิดเป็น 60 - 79% ใน 1 ภาคเรียน
- 3 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติบางครั้งหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นปานกลาง คิดเป็น 40 - 59 % ใน 1 ภาคเรียน
- 2 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติเป็นบางครั้งหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นน้อย คิดเป็น 20 - 39 % ใน 1 ภาคเรียน
- 1 หมายถึง ท่านไม่เคยปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้นน้อยที่สุด คิดเป็น 0 - 19 % ใน 1 ภาคเรียน

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1. วิเคราะห์ภาระงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
4. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
6. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง					
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
8. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
9. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
2. สมรรถนะการบริการที่ดี					
10. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ ผู้มารับบริการ					
11. ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า					
12. ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่องอ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ					
13. ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ					
14. ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ					
15. ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก					
16. ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
3. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง					
17. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนา ตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
18. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
19. ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ					
20. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง ทุก ครั้งที่มีโอกาส					
21. เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง					
22. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
23. มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา					
24. พัฒนาทักษะการสื่อสารสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่างๆ					
4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม					
25. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
26. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกประเภท ตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
27. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
28. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสม					
29. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์					
30. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส					
31. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน					
32. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
5. สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
33. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
34. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
35. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ					
36. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
37. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
38. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน					
39. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
40. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
41. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ					
42. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
1. สร้าง/พัฒนาปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการพิเศษ					
2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร					
3. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ เหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน					
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้					
6. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน					
7. นำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง					
8. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา					
9. จัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลและวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
10. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
11. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
12. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
13. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
14. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน					
15. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพ ผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ					
16. สามารถใช้ภาษาสำหรับสื่อสารกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องประเภทต่างๆ เช่น ภาษามือ อักษรเบรลล์					
17. ใช้สื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาและสามารถบูรณาการ ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความพิการ					
18. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
19. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
20. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน					
21. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม					
22. วัดผลประเมินผลตามสภาพจริงเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน					
23. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน					
24. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน					
25. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
26. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกัน ในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
27. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้					
28. จัดกิจกรรมฟื้นฟูศักยภาพด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญาของผู้เรียนให้มีพัฒนาการและพร้อม ที่จะเรียนรู้					
29. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					
30. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับ ค่านิยมที่ ดีงาม					
3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน					
31. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้					
32. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน					
33. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้ พร้อมใช้และปลอดภัย					
34. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
35. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ อย่างเต็มศักยภาพ					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
36. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน					
37. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
38. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
4. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
39. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน					
40. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาภาระนุสภาพปัจจุบัน					
41. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
42. ประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
43. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
44. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
45. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อย่างเป็นระบบ					
46. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					
5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู					
47. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
48. กระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
49. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ					
50. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ชี้แจง ยอมรับทักษะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
51. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆที่เป็นปัจจุบัน โดยมี การวางแผน อย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียน					
52. เริ่มต้นการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา นวัตกรรม					
53. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ					
54. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมได้					
55. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรอง ของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรมต่าง ๆ					
56. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมิน การปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา					
57. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย ความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้ บรรลุผลสำเร็จได้					
58. ขอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
6. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
59. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้					
60. ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา					
61. เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน					
62. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
63. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้					
64. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม					
65. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา					
66. มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่างๆของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็น ความรู้สึก และข้อเท็จจริง แต่ละข้ออยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น หรือการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. เจตคติต่อวิชาชีพครู					
1. อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม					
2. การประกอบอาชีพครูทำให้มีรายได้มั่นคง					
3. ครูเป็นผู้ต้นตอทางวิชาการอยู่เสมอ					
4. อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องใช้เมตตาธรรม					
5. อาชีพครูเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย					
6. เงินเดือนที่ได้รับไม่คุ้มกับการทุ่มเทในการทำงาน					
7. ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าที่ได้เป็นครู					
8. อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างความเคร่งเครียดอยู่เป็นประจำ					
9. อาชีพครูเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้เต็มที่					
10. ถ้ามีลูกหลานจะสนับสนุนให้เขาประกอบอาชีพครู					
11. งานในหน้าที่ครู ทำให้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
2. เจตคติต่อนักเรียน					
1. เด็กพิการมีศักยภาพหากได้รับการฟื้นฟูที่เหมาะสม					
2. เด็กพิการเชื่อฟังคำสั่งสอนของครู					
3. เด็กพิการบุคลิกภาพดี แต่งตัวสะอาด					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4. เด็กพิการไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีได้					
5. เด็กพิการเป็นเด็กมีปัญหา					
6. เด็กพิการเป็นคนมีกรรม					
7. เด็กพิการยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต					
8. เด็กพิการมีทักษะทางสังคมต่ำ					
9. เด็กพิการเป็นคนเจ้าอารมณ์ หวาดระแวง					
10. ความพิการเป็นเรื่องธรรมชาติ					
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
1. ข้าพเจ้าคิดว่าอนาคตของตนเองจะขึ้นอยู่กับความสำเร็จในด้านการทำงาน					
2. ข้าพเจ้าจะภูมิใจเป็นอย่างมากถ้าผลการทำงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้					
3. เวลาที่ข้าพเจ้าทำงาน ข้าพเจ้าจะมุ่งทำให้ดีโดยไม่มีที่ติ					
4. เมื่อข้าพเจ้าเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จ ข้าพเจ้าก็อยากเป็นเช่นนั้นบ้าง					
5. เมื่อทำงานหนึ่งไม่สำเร็จข้าพเจ้าจะคิดหาวิธีใหม่ๆเพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จให้ได้					
6. ข้าพเจ้ามีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ได้รับจนกว่าจะสำเร็จ ไม่ว่างานนั้นจะน่าเบื่อหน่ายเพียงใด					
7. แม้ทำงานนั้นยาก ข้าพเจ้าก็จะทำต่อไปจนกว่าจะสำเร็จ					
8. ข้าพเจ้าตั้งความหวังในการทำงานไว้ และพยายามทำให้ได้ตามนั้น					
9. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นจะปรับปรุงตนเองให้เก่งขึ้นเรื่อย ๆ					
10. ข้าพเจ้าหาวิธีการที่จะทำให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือมีตำแหน่งสูงขึ้น					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. โอกาสและความก้าวหน้า					
1. ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษด้วยความยุติธรรม					
2. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนา และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และระดับที่สูงขึ้น					
4. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการส่งเสริม สนับสนุน มากกว่าบุคคลอื่นในสถานศึกษาเดียวกัน					
5. ลักษณะงาน					
1. งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด					
3. ข้าพเจ้าได้วางแผนและจัดระบบงานไว้อย่างชัดเจน					
4. งานที่ปฏิบัติข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่					
6. ความสำเร็จ					
1. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ					
2. ข้าพเจ้าได้ใช้ความสามารถเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษจนประสบผลสำเร็จ					
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. การได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชย ยกย่อง จากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ					
2. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถพิเศษ					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานให้การยกย่อง เชื่อถือศรัทธา ในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ โดยการรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
8. ความรับผิดชอบ					
1. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการจัดการเรียนการสอน					
2. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าพเจ้าไว้อย่างชัดเจน					
4. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในปริมาณที่มีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป					
9. เงินเดือนและค่าตอบแทน					
1. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
2. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะในการไปราชการที่มีความเหมาะสม					
3. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
4. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
1. ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความเป็นกันเอง					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานรับฟังปัญหา ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าด้วยความเต็มใจ					
3. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
4. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา					
11. นโยบายและการบริหารงาน					
1. การกำหนดนโยบายของสถานศึกษามีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้สำเร็จได้					
2. การปฏิบัติงานของสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ดูแล ติดตาม ผลงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนและแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งการและมอบหมายงานชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					
12. สภาพการทำงานและความเป็นอยู่					
1. บริเวณสถานศึกษามีความสะอาด สภาพแวดล้อมสวยงาม เป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน					
2. สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ สื่อเทคโนโลยี ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
3. การเดินทางมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความสะดวกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ระบบในการทำงานของสถานศึกษาช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน					
13. ความมั่นคงในการทำงาน					
1. โรงเรียนให้ความคุ้มครอง ดูแล และช่วยเหลือข้าพเจ้าเมื่อประสบปัญหาอย่างเหมาะสม					
2. ระบบรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัย					
3. โรงเรียนมีการโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่จนทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกหวั่นไหว ไม่มั่นคง					
4. สถานภาพต่างๆของโรงเรียน เช่น จำนวนนักเรียน ก่อให้เกิดความมั่นคงต่อการทำงานของข้าพเจ้า					
5. ข้าพเจ้ามีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้จนครบเวลาเกษียณอายุงาน					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

***ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***

โปรดทำแบบสอบถาม ส่งคืนกลับภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2556

ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5		
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 11	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 12	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 14	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 16	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 17	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 18	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 19	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 20	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 21	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 22	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 23	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5		
ข้อ 24	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 25	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 26	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 27	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 28	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 29	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 30	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 31	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 32	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 33	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 34	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 35	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 36	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 37	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 38	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 39	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 40	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 41	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 42	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 43	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 44	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 45	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 46	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 47	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5		
ข้อ 48	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 49	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 50	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 51	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 52	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 53	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 54	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 55	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 56	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 57	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 58	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 59	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 60	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 61	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 62	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 63	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 64	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 65	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 66	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 67	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 68	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 69	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 70	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5		
ข้อ 71	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 72	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 73	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 74	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 75	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 76	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 77	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 78	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 79	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 80	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 81	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 82	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 83	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 84	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 85	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 86	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 87	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 88	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 89	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 90	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 91	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 92	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 93	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 94	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 95	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5		
ข้อ 96	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 97	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 98	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 99	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 100	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 101	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 102	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 103	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 104	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 105	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 106	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 107	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 108	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 109	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 110	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 111	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 112	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 113	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 114	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 115	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 116	1	0	1	-1	1	0.40	ตัดทิ้ง*
ข้อ 117	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 118	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 119	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5		
ข้อ 120	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 121	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 122	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 123	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 124	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 125	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 126	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 127	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 128	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 129	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 130	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 131	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 132	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 133	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 134	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 135	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 136	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 137	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 138	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 139	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 140	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5		
ข้อ 141	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 142	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 143	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 144	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 145	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 146	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 147	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 148	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 149	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 150	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 151	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 152	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 153	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 154	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 155	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 156	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 157	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 158	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 159	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 160	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ 1	ผู้เชี่ยวชาญ 2	ผู้เชี่ยวชาญ 3	ผู้เชี่ยวชาญ 4	ผู้เชี่ยวชาญ 5		
ข้อ 161	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 162	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 163	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 164	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 165	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 166	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 167	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 168	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 169	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 170	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 171	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 172	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 173	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 174	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 175	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 176	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 177	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 178	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 179	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 180	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 181	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 182	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 183	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ

DATE: 4/29/2014
TIME: 1:06

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\Acer PC\Desktop\New folder
(8)\path_compe.LPJ:

```

TI
!DA NI=24 NO=555 MA=CM
SY='C:\Users\Acer PC\Desktop\New folder (8)\path_con.dsf' NG=1
MO NX=13 NY=11 NK=3 NE=2 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
CORECOMP FUNCCOMP
LK
F_PERSON F_MOTIVE FACHYGIE
FR LY(2,1) LY(3,1) LY(4,1) LY(5,1) LY(7,2) LY(8,2) LY(9,2) LY(10,2) LY(11,2)
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,2) LX(5,2) LX(6,2) LX(7,2) LX(8,2) LX(9,3)
FR LX(10,3) LX(11,3) LX(12,3) LX(13,3) BE(2,1) GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(2,1)
FR GA(2,2) GA(2,3) TE(4,1) TE(5,4) TE(6,2) TE(8,7) TE(9,8) TE(10,9) TE(11,5)
FR TE(11,8) TD(3,2) TD(4,3) TD(8,5) TD(13,12)
VA 0.62 LY(1,1)
VA 0.59 LY(6,2)
PD
OU AM PC RS EF FS SC LY=path_compe.lys LX=path_compe.lxs BE=path_compe.bes C
GA=path_compe.gas SI=path_compe.sis GF=path_compe.gfs

```

TI

```

Number of Input Variables 24
Number of Y - Variables 11
Number of X - Variables 13
Number of ETA - Variables 2
Number of KSI - Variables 3
Number of Observations 555

```

TI

Covariance Matrix

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
ACHIVE	0.08					
SERVICE	0.04	0.09				
SELFDLOP	0.03	0.03	0.09			
TEAMWORK	0.39	0.68	0.60	52.24		
ETHIC	0.02	0.03	0.02	0.78	0.13	
CURRICU	0.02	0.03	0.01	0.39	0.02	0.06
STUDLOP	0.03	0.04	0.02	0.42	0.02	0.03
CL ROOM	0.03	0.03	0.01	0.48	0.02	0.03
RESEARCH	0.02	0.02	0.01	0.30	0.01	0.03

LEADER	0.03	0.03	0.02	0.49	0.02	0.03
RALATION	0.02	0.04	0.02	0.48	0.01	0.03
ATTEACH	0.01	0.01	0.01	0.27	0.02	0.02
ATTSTUD	0.01	0.01	0.01	0.27	0.02	0.02
MOTIVE	0.01	0.01	0.01	0.34	0.02	0.02
OPPORTUN	0.01	0.01	0.01	0.57	0.02	0.02
WORKTYP	0.01	0.02	0.01	0.37	0.02	0.02
SUCCESS	0.02	0.01	0.02	0.41	0.02	0.01
ACCEPT	0.02	0.02	0.02	0.61	0.03	0.03
RESPONS	0.02	0.02	0.02	0.60	0.04	0.03
SALARY	0.02	0.02	0.02	0.48	0.02	0.02
R_FRIEND	0.02	0.02	0.01	0.43	0.02	0.02
POLICY	0.02	0.02	0.01	0.39	0.02	0.01
WORK	0.02	0.02	0.01	0.53	0.02	0.02
SECURITY	0.02	0.02	0.01	0.37	0.01	0.01

Covariance Matrix

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION	ATTEACH
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
STUDLOP	0.11					
CL_ROOM	0.06	0.11				
RESEARCH	0.04	0.05	0.11			
LEADER	0.05	0.05	0.05	0.12		
RALATION	0.05	0.03	0.04	0.05	0.11	
ATTEACH	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.11
ATTSTUD	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.04
MOTIVE	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.04
OPPORTUN	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03	0.03
WORKTYP	0.02	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02
SUCCESS	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
ACCEPT	0.02	0.02	0.02	0.03	0.04	0.02
RESPONS	0.03	0.03	0.03	0.02	0.03	0.03
SALARY	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02	0.02
R_FRIEND	0.02	0.02	0.01	0.01	0.02	0.02
POLICY	0.01	0.02	0.01	0.01	0.02	0.02
WORK	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.02
SECURITY	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02

Covariance Matrix

	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS	ACCEPT	
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTSTUD	0.10						
MOTIVE	0.05	0.12					
OPPORTUN	0.03	0.04	0.18				
WORKTYP	0.03	0.02	0.03	0.18			
SUCCESS	0.02	0.02	0.02	0.03	0.18		
ACCEPT	0.04	0.02	0.03	0.05	0.04	0.26	
RESPONS	0.03	0.03	0.04	0.06	0.03	0.07	
SALARY	0.02	0.01	0.03	0.03	0.02	0.02	
R_FRIEND	0.03	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	
POLICY	0.02	0.02	0.03	0.01	0.02	0.02	
WORK	0.02	0.02	0.02	0.02	0.01	0.02	
SECURITY	0.01	0.02	0.03	0.01	0.03	0.02	

Covariance Matrix

	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK	SECURITY
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RESPONS	0.20					
SALARY	0.04	0.15				
R_FRIEND	0.03	0.07	0.16			
POLICY	0.03	0.06	0.07	0.14		
WORK	0.04	0.05	0.06	0.06	0.17	
SECURITY	0.04	0.05	0.05	0.05	0.06	0.15

TI

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
ACHIVE	0	0
SERVICE	1	0
SELFDLOP	2	0
TEAMWORK	3	0
ETHIC	4	0
CURRICU	0	0
STUDLOP	0	5
CL_ROOM	0	6
RESEARCH	0	7
LEADER	0	8
RALATION	0	9

LAMBDA-X

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
ATTEACH	10	0	0
ATTSTUD	11	0	0
MOTIVE	12	0	0
OPPORTUN	0	13	0
WORKTYP	0	14	0
SUCCESS	0	15	0
ACCEPT	0	16	0
RESPONS	0	17	0
SALARY	0	0	18
R_FRIEND	0	0	19
POLICY	0	0	20
WORK	0	0	21
SECURITY	0	0	22

BETA

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
CORECOMP	0	0
FUNCCOMP	23	0

GAMMA

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
CORECOMP	24	25	26
FUNCCOMP	27	28	29

PHI

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
F_PERSON	0		
F_MOTIVE	30	0	
FACHYGIE	31	32	0

PSI

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
	33	34

THETA-EPS

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIVE	35					
SERVICE	0	36				
SELFDLOP	0	0	37			
TEAMWORK	38	0	0	39		

ETHIC	0	0	0	40	41	
CURRICU	0	42	0	0	0	43
STUDLOP	0	0	0	0	0	0
CL_ROOM	0	0	0	0	0	0
RESEARCH	0	0	0	0	0	0
LEADER	0	0	0	0	0	0
RALATION	0	0	0	0	51	0

THETA-EPS

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION	
	-----	-----	-----	-----	-----	
STUDLOP	44					
CL_ROOM	45	46				
RESEARCH	0	47	48			
LEADER	0	0	49	50		
RALATION	0	52	0	0	53	

THETA-DELTA

	ATTEACH	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTEACH	54					
ATTSTUD	0	55				
MOTIVE	0	56	57			
OPPORTUN	0	0	58	59		
WORKTYP	0	0	0	0	60	
SUCCESS	0	0	0	0	0	61
ACCEPT	0	0	0	0	0	0
RESPONS	0	0	0	0	63	0
SALARY	0	0	0	0	0	0
R_FRIEND	0	0	0	0	0	0
POLICY	0	0	0	0	0	0
WORK	0	0	0	0	0	0
SECURITY	0	0	0	0	0	0

THETA-DELTA

	ACCEPT	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACCEPT	62					
RESPONS	0	64				
SALARY	0	0	65			
R_FRIEND	0	0	0	66		
POLICY	0	0	0	0	67	
WORK	0	0	0	0	0	68
SECURITY	0	0	0	0	0	69

THETA-DELTA

SECURITY	-----
SECURITY	70

TI

Number of Iterations = 10

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
ACHIVE	0.62	- -
SERVICE	0.68 (0.06) 11.54	- -
SELFDLOP	0.47	- -

	(0.05) 9.18	
TEAMWORK	0.46 (0.06) 8.20	- -
ETHIC	0.40 (0.05) 7.93	- -
CURRICU	- -	0.59
STUDLOP	- -	0.64 (0.06) 11.30
CL_ROOM	- -	0.59 (0.06) 10.13
RESEARCH	- -	0.55 (0.05) 10.08
LEADER	- -	0.63 (0.06) 11.33
RALATION	- -	0.67 (0.06) 11.68

LAMBDA-X

	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
ATTEACH	0.60 (0.05) 11.83	- -	- -
ATTSTUD	0.67 (0.05) 12.45	- -	- -
MOTIVE	0.54 (0.06) 9.71	- -	- -
OPPORTUN	- -	0.41 (0.05) 8.26	- -
WORKTYP	- -	0.44 (0.05) 8.38	- -
SUCCESS	- -	0.36 (0.05) 7.18	- -
ACCEPT	- -	0.46 (0.05) 9.18	- -
RESPONS	- -	0.57 (0.05) 11.09	- -
SALARY	- -	- -	0.60

			(0.04)
			13.60
R_FRIEND	- -	- -	0.69
			(0.04)
			15.94
POLICY	- -	- -	0.68
			(0.04)
			15.75
WORK	- -	- -	0.53
			(0.05)
			11.67
SECURITY	- -	- -	0.51
			(0.05)
			11.14

BETA

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
CORECOMP	- -	- -
FUNCCOMP	0.49	- -
	(0.07)	
	6.74	

GAMMA

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
CORECOMP	-0.02	0.39	0.23
	(0.11)	(0.13)	(0.08)
	-0.18	2.98	2.96
FUNCCOMP	0.23	0.22	-0.06
	(0.09)	(0.11)	(0.06)
	2.46	2.01	-0.94

Covariance Matrix of ETA and KSI

	CORECOMP	FUNCCOMP	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----	-----	-----
CORECOMP	1.10				
FUNCCOMP	0.70	1.03			
F_PERSON	0.34	0.52	1.00		
F_MOTIVE	0.49	0.59	0.68	1.00	
FACHYGIE	0.42	0.36	0.42	0.51	1.00

PHI

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
F_PERSON	1.00		
F_MOTIVE	0.68	1.00	
	(0.06)		
	11.30		
FACHYGIE	0.42	0.51	1.00
	(0.06)	(0.06)	
	7.33	9.05	

PSI

Note: This matrix is diagonal.

CORECOMP	FUNCCOMP
-----	-----
0.81	0.45
(0.12)	(0.08)
6.61	5.94

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

CORECOMP	FUNCCOMP
-----	-----
0.26	0.56

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

CORECOMP	FUNCCOMP
-----	-----
0.26	0.37

Reduced Form

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
CORECOMP	-0.02	0.39	0.23
	(0.11)	(0.13)	(0.08)
	-0.18	2.98	2.96
FUNCCOMP	0.22	0.42	0.05
	(0.10)	(0.12)	(0.07)
	2.11	3.50	0.78

THETA-EPS

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIVE	0.58					
	(0.05)					
	12.29					
SERVICE	- -	0.50				
		(0.04)				
		11.28				
SELFDLOP	- -	- -	0.76			
			(0.05)			
			15.00			
TEAMWORK	-0.11	- -	- -	0.77		
	(0.04)			(0.05)		
	-3.19			14.36		
ETHIC	- -	- -	- -	0.09	0.82	
				(0.04)	(0.05)	
				2.26	15.34	
CURRICU	- -	0.08	- -	- -	- -	0.64
		(0.03)				(0.04)
		2.69				14.48
STUDLOP	- -	- -	- -	- -	- -	- -
CL_ROOM	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RESEARCH	- -	- -	- -	- -	- -	- -
LEADER	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RALATION	- -	- -	- -	- -	-0.09	- -
					(0.03)	
					-2.77	

THETA-EPS

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION
STUDLOP	0.59 (0.04) 13.52				
CL_ROOM	0.14 (0.04) 4.01	0.64 (0.05) 13.11			
RESEARCH	- -	0.11 (0.03) 3.35	0.69 (0.05) 14.51		
LEADER	- -	- -	0.10 (0.03) 3.23	0.60 (0.04) 13.93	
RALATION	- -	-0.16 (0.03) -5.42	- -	- -	0.54 (0.04) 12.78

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
0.42	0.50	0.24	0.23	0.18	0.36

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION
0.41	0.35	0.31	0.40	0.46

THETA-DELTA

	ATTEACH	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS
ATTEACH	0.65 (0.05) 11.80					
ATTSTUD	- -	0.55 (0.06) 8.79				
MOTIVE	- -	0.10 (0.05) 2.13	0.70 (0.06) 11.77			
OPPORTUN	- -	- -	0.11 (0.04) 3.20	0.83 (0.06) 15.02		
WORKTYP	- -	- -	- -	- -	0.81 (0.06) 14.21	
SUCCESS	- -	- -	- -	- -	- -	0.87 (0.06) 15.47
ACCEPT	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RESPONS	- -	- -	- -	- -	0.09 (0.04) 2.11	- -

SALARY	- -	- -	- -	- -	- -	- -
R_FRIEND	- -	- -	- -	- -	- -	- -
POLICY	- -	- -	- -	- -	- -	- -
WORK	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SECURITY	- -	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-DELTA

	ACCEPT	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK
ACCEPT	0.79 (0.05) 14.54					
RESPONS	- -	0.68 (0.06) 12.31				
SALARY	- -	- -	0.64 (0.05) 13.70			
R_FRIEND	- -	- -	- -	0.52 (0.04) 11.88		
POLICY	- -	- -	- -	- -	0.53 (0.04) 12.06	
WORK	- -	- -	- -	- -	- -	0.72 (0.05) 14.43
SECURITY	- -	- -	- -	- -	- -	0.12 (0.04) 3.15

THETA-DELTA

SECURITY
0.74 (0.05) 14.63

Squared Multiple Correlations for X - Variables

ATTEACH	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS
0.35	0.45	0.29	0.17	0.19	0.13

Squared Multiple Correlations for X - Variables

ACCEPT	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK
0.21	0.32	0.36	0.48	0.47	0.28

Squared Multiple Correlations for X - Variables

SECURITY
0.26

LY was written to file C:\Users\Acer PC\Desktop\New folder (8)\path_compe.lys
 LX was written to file C:\Users\Acer PC\Desktop\New folder (8)\path_compe.lxs
 BE was written to file C:\Users\Acer PC\Desktop\New folder (8)\path_compe.bes
 GA was written to file C:\Users\Acer PC\Desktop\New folder (8)\path_compe.gas
 SI was written to file C:\Users\Acer PC\Desktop\New folder (8)\path_compe.sis

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 230
 Minimum Fit Function Chi-Square = 264.50 (P = 0.059)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 260.89 (P = 0.079)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 30.89
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 74.81)

Minimum Fit Function Value = 0.48
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.056
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.14)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.016
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.024)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.72
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.67 ; 0.80)
 ECVI for Saturated Model = 1.08
 ECVI for Independence Model = 12.32

Chi-Square for Independence Model with 276 Degrees of Freedom = 6777.80
 Independence AIC = 6825.80
 Model AIC = 400.89
 Saturated AIC = 600.00
 Independence CAIC = 6953.46
 Model CAIC = 773.22
 Saturated CAIC = 2195.69

Normed Fit Index (NFI) = 0.96
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.80
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Relative Fit Index (RFI) = 0.95

Critical N (CN) = 593.36

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.036
 Standardized RMR = 0.036
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.96
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.74

TI

Fitted Covariance Matrix

ACHIVE	0.08					
SERVICE	0.04	0.09				
SELFDELOP	0.03	0.03	0.09			
TEAMWORK	0.40	0.73	0.52	52.15		
ETHIC	0.03	0.03	0.02	0.76	0.13	
CURRICU	0.02	0.03	0.01	0.32	0.01	0.06
STUDLOP	0.03	0.03	0.02	0.49	0.02	0.03
CL_ROOM	0.02	0.03	0.02	0.45	0.02	0.03
RESEARCH	0.02	0.03	0.02	0.42	0.02	0.03
LEADER	0.03	0.03	0.02	0.51	0.02	0.03
RALATION	0.03	0.03	0.02	0.52	0.01	0.03
ATTEACH	0.01	0.01	0.01	0.22	0.01	0.01

ATTSTUD	0.01	0.01	0.01	0.23	0.01	0.02
MOTIVE	0.01	0.01	0.01	0.21	0.01	0.01
OPPORTUN	0.01	0.02	0.01	0.28	0.01	0.01
WORKTYP	0.02	0.02	0.01	0.30	0.01	0.02
SUCCESS	0.01	0.02	0.01	0.25	0.01	0.01
ACCEPT	0.02	0.02	0.02	0.38	0.02	0.02
RESPONS	0.02	0.03	0.02	0.41	0.02	0.02
SALARY	0.02	0.02	0.01	0.32	0.01	0.01
R_FRIEND	0.02	0.02	0.02	0.38	0.02	0.01
POLICY	0.02	0.02	0.02	0.35	0.02	0.01
WORK	0.02	0.02	0.01	0.30	0.01	0.01
SECURITY	0.01	0.02	0.01	0.27	0.01	0.01

Fitted Covariance Matrix

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION	ATTEACH
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
STUDLOP	0.11					
CL_ROOM	0.06	0.11				
RESEARCH	0.04	0.05	0.11			
LEADER	0.05	0.04	0.05	0.12		
RALATION	0.05	0.03	0.04	0.05	0.11	
ATTEACH	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.11
ATTSTUD	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.04
MOTIVE	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.04
OPPORTUN	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
WORKTYP	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03
SUCCESS	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
ACCEPT	0.03	0.03	0.02	0.03	0.03	0.03
RESPONS	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
SALARY	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.02
R_FRIEND	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
POLICY	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
WORK	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.02
SECURITY	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02

Fitted Covariance Matrix

	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS	ACCEPT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTSTUD	0.10					
MOTIVE	0.05	0.12				
OPPORTUN	0.02	0.04	0.18			
WORKTYP	0.03	0.02	0.03	0.18		
SUCCESS	0.02	0.02	0.03	0.03	0.18	
ACCEPT	0.03	0.03	0.04	0.04	0.04	0.26
RESPONS	0.04	0.03	0.04	0.06	0.04	0.06
SALARY	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03
R_FRIEND	0.02	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03
POLICY	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03
WORK	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03
SECURITY	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02

Fitted Covariance Matrix

	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK	SECURITY
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RESPONS	0.20					
SALARY	0.03	0.15				
R_FRIEND	0.04	0.06	0.16			
POLICY	0.03	0.06	0.07	0.14		
WORK	0.03	0.05	0.06	0.05	0.17	
SECURITY	0.03	0.05	0.05	0.05	0.06	0.15

Fitted Residuals

	ACHIVE	SERVICE	SELFLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIVE	0.00					
SERVICE	0.00	0.00				
SELFLOP	0.00	0.00	0.00			
TEAMWORK	-0.01	-0.05	0.07	0.08		
ETHIC	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	
CURRICU	0.00	0.00	0.00	0.07	0.00	0.00
STUDLOP	0.00	0.01	0.00	-0.07	0.00	0.00
CL_ROOM	0.00	0.00	-0.01	0.02	0.00	0.00
RESEARCH	0.00	-0.01	-0.01	-0.12	-0.01	0.00
LEADER	0.00	0.00	0.00	-0.02	0.00	0.00
RALATION	0.00	0.00	0.00	-0.05	0.00	0.00
ATTEACH	0.00	0.00	0.00	0.04	0.01	0.00
ATTSTUD	0.00	0.00	0.00	0.04	0.01	0.01
MOTIVE	0.00	0.00	0.00	0.13	0.01	0.00
OPPORTUN	0.00	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00
WORKTYP	0.00	0.00	0.00	0.07	0.01	0.00
SUCCESS	0.00	0.00	0.00	0.16	0.01	0.00
ACCEPT	0.00	0.00	0.00	0.23	0.02	0.01
RESPONS	-0.01	-0.01	0.00	0.19	0.02	0.00
SALARY	0.00	0.00	0.00	0.16	0.01	0.01
R_FRIEND	0.00	0.00	-0.01	0.04	0.00	0.00
POLICY	0.00	0.00	0.00	0.04	0.00	0.00
WORK	0.00	0.00	0.00	0.23	0.00	0.00
SECURITY	0.00	0.00	0.00	0.10	0.00	0.00

Fitted Residuals

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION	ATTEACH
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
STUDLOP	0.00					
CL_ROOM	0.00	0.00				
RESEARCH	0.00	0.00	0.00			
LEADER	0.00	0.00	0.00	0.00		
RALATION	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
ATTEACH	-0.01	0.00	0.01	-0.01	0.00	0.00
ATTSTUD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MOTIVE	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
OPPORTUN	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00	0.01
WORKTYP	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
SUCCESS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ACCEPT	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01
RESPONS	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
SALARY	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
R_FRIEND	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.00	0.00
POLICY	0.00	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	0.00
WORK	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
SECURITY	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00

Fitted Residuals

	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS	ACCEPT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTSTUD	0.00					
MOTIVE	0.00	0.00				
OPPORTUN	0.01	0.00	0.00			
WORKTYP	0.00	-0.01	-0.01	0.00		
SUCCESS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
ACCEPT	0.00	-0.01	-0.01	0.01	0.01	0.00
RESPONS	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
SALARY	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.01	-0.01
R_FRIEND	0.00	0.01	0.01	-0.01	0.00	-0.01
POLICY	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.01
WORK	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
SECURITY	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.01	0.00

Fitted Residuals

	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK	SECURITY
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RESPONS	0.00					
SALARY	0.01	0.00				
R_FRIEND	0.00	0.00	0.00			
POLICY	0.00	0.00	0.00	0.00		
WORK	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
SECURITY	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.09
Median Fitted Residual = 0.00
Largest Fitted Residual = 0.14

Stemleaf Plot

```

- 9|2
- 8|
- 7|830
- 6|99985321
- 5|74400
- 4|999876542110
- 3|9987765443322111110
- 2|999998888776654444443222111110
- 1|99887776666665444433222111110000
- 0|9988777766654444432210000000000000000000
0|11112222222233333445556777788999
1|000012444455556677889
2|001111223333333444566778899
3|0001112333344555566778
4|000133445666899
5|0033445688
6|0226999
7|356678
8|568
9|156
10|
11|
12|
13|
14|2

```

Standardized Residuals

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIVE	- -					
SERVICE	0.60	1.03				
SELFDLOP	1.35	-0.41	- -			
TEAMWORK	-1.68	-1.45	1.19	1.68		
ETHIC	-1.39	0.53	-0.07	1.61	0.71	
CURRICU	-0.29	1.83	-0.94	1.20	1.70	1.82
STUDLOP	1.55	2.62	-1.03	-0.92	-0.47	-1.11
CL_ROOM	1.22	0.12	-2.07	0.30	-0.91	-1.78
RESEARCH	-0.59	-1.89	-2.27	-1.43	-1.97	0.14
LEADER	-0.24	0.44	0.03	-0.30	0.43	-0.41
RALATION	-1.71	1.60	-0.92	-0.62	0.91	0.39
ATTEACH	-0.17	-1.18	0.42	0.49	2.53	0.80
ATTSTUD	-1.38	0.25	-0.46	0.48	2.31	2.25
MOTIVE	-0.84	0.06	-0.30	1.40	2.20	0.63
OPORTUN	-0.46	-0.77	-0.12	2.50	0.75	1.00
WORKTYP	-1.13	-0.80	0.05	0.62	1.97	1.41
SUCCESS	0.54	-0.40	0.91	1.37	1.27	-0.62
ACCEPT	0.05	-0.33	0.03	1.67	2.36	2.14
RESPONS	-1.55	-2.38	-0.50	1.61	3.84	1.34
SALARY	0.43	0.16	0.62	1.50	1.29	1.56

R_FRIEND	-0.85	-0.74	-1.28	0.41	0.83	1.36
POLICY	-0.76	-0.88	-0.85	0.39	0.76	-0.37
WORK	0.87	0.47	-0.56	2.04	0.49	1.24
SECURITY	0.97	-0.21	-0.30	0.96	-0.29	0.55

Standardized Residuals

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION	ATTEACH
STUDLOP	- -					
CL_ROOM	0.29	0.72				
RESEARCH	1.43	1.83	1.51			
LEADER	0.51	1.44	1.51	- -		
RALATION	0.67	0.47	-0.69	-0.03	-1.39	
ATTEACH	-1.67	0.86	1.84	-2.03	0.85	- -
ATTSTUD	-1.11	-0.50	0.82	-0.10	-0.86	-1.13
MOTIVE	-1.16	0.46	-0.39	0.01	-1.56	1.45
OPPORTUN	-0.21	0.01	2.11	-1.13	0.63	1.28
WORKTYP	-1.51	-0.48	1.24	-0.75	-0.36	-1.09
SUCCESS	-0.56	-0.44	0.91	0.03	-0.50	0.70
ACCEPT	-1.89	-0.81	-0.67	0.28	1.18	-1.58
RESPONS	-0.93	-0.18	0.90	-2.98	-0.59	0.03
SALARY	-0.68	-0.59	0.19	-0.58	1.26	-0.36
R_FRIEND	0.53	-0.66	-1.13	-1.64	-0.43	0.08
POLICY	-1.07	-0.32	-1.26	-2.20	-1.30	-0.26
WORK	1.48	0.98	0.20	0.89	0.64	0.06
SECURITY	2.13	1.84	1.22	1.10	0.10	0.89

Standardized Residuals

	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS	ACCEPT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTSTUD	- -					
MOTIVE	2.02	2.39				
OPPORTUN	2.10	1.88	-0.98			
WORKTYP	1.12	-1.16	-1.05	- -		
SUCCESS	-0.98	-0.28	-0.85	0.76	- -	
ACCEPT	0.83	-2.14	-2.30	1.78	1.13	- -
RESPONS	-0.87	0.32	-0.45	- -	-0.91	1.47
SALARY	-0.90	-1.32	0.73	0.63	0.93	-0.89
R_FRIEND	1.31	1.51	1.01	-0.99	-0.11	-1.97
POLICY	-1.00	0.46	0.68	-1.83	-0.19	-1.71
WORK	0.61	0.45	0.77	0.16	-0.41	-1.14
SECURITY	-0.99	0.24	1.44	-0.92	1.73	-0.33

Standardized Residuals

	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK	SECURITY
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RESPONS	- -					
SALARY	2.32	- -				
R_FRIEND	-0.70	0.30	- -			
POLICY	-0.16	-0.67	1.69	- -		
WORK	1.30	-0.75	-1.60	1.43	- -	
SECURITY	2.52	0.17	-0.19	-0.97	- -	-

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.98
Median Standardized Residual = 0.02
Largest Standardized Residual = 3.84

Stemleaf Plot

```
- 3|0
- 2|
- 2|433211000
- 1|998877776666655
- 1|4444333322211111111100000000
- 0|99999999999998888888887777776666666555555
- 0|444444444444333333322222211111000000000000000000000
```

```

0|11111111222222333333444444
0|55555555555566666666777777888888889999999999
1|000000111222222333333333444444444444
1|555555566667777788888889
2|0001111233344
2|5556
3|
3|8

```

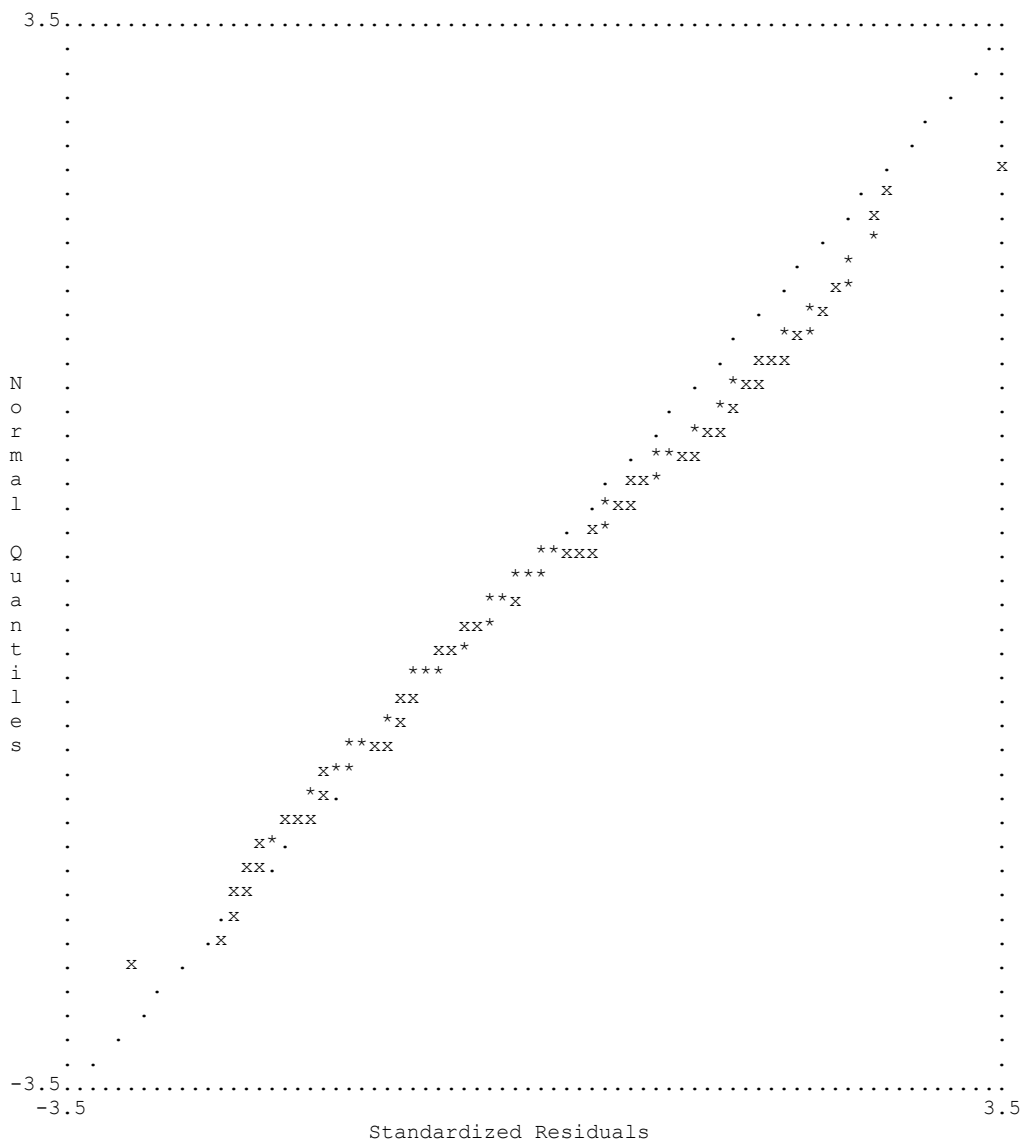
```

Largest Negative Standardized Residuals
Residual for  RESPON and  LEADER -2.98
Largest Positive Standardized Residuals
Residual for  STUDLOP and  SERVICE 2.62
Residual for  RESPON and  ETHIC 3.84

```

TI

Qplot of Standardized Residuals



TI

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
ACHIVE	- -	0.58
SERVICE	- -	3.32
SELFDLOP	- -	3.89
TEAMWORK	- -	0.02
ETHIC	- -	0.86
CURRICU	1.07	- -
STUDLOP	2.14	- -
CL_ROOM	0.00	- -
RESEARCH	7.22	- -
LEADER	0.17	- -
RALATION	0.24	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
ACHIVE	- -	-0.06
SERVICE	- -	0.15
SELFDLOP	- -	-0.14
TEAMWORK	- -	-0.01
ETHIC	- -	0.07
CURRICU	0.08	- -
STUDLOP	0.09	- -
CL_ROOM	0.00	- -
RESEARCH	-0.17	- -
LEADER	0.03	- -
RALATION	-0.03	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
ACHIVE	- -	-0.06
SERVICE	- -	0.15
SELFDLOP	- -	-0.14
TEAMWORK	- -	-0.01
ETHIC	- -	0.07
CURRICU	0.08	- -
STUDLOP	0.09	- -
CL_ROOM	0.00	- -
RESEARCH	-0.18	- -
LEADER	0.03	- -
RALATION	-0.03	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
ACHIVE	- -	-0.06
SERVICE	- -	0.15
SELFDLOP	- -	-0.14
TEAMWORK	- -	-0.01
ETHIC	- -	0.07
CURRICU	0.08	- -
STUDLOP	0.09	- -
CL_ROOM	0.00	- -
RESEARCH	-0.18	- -
LEADER	0.03	- -
RALATION	-0.03	- -

Modification Indices for LAMBDA-X

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
ATTEACH	- -	0.32	0.00
ATTSTUD	- -	1.41	0.11
MOTIVE	- -	0.96	0.14
OPPORTUN	6.21	- -	2.18
WORKTYP	0.12	- -	1.87

SUCCESS	0.16	- -	0.25
ACCEPT	1.47	- -	5.39
RESPONS	0.07	- -	2.45
SALARY	0.37	1.47	- -
R_FRIEND	0.76	0.83	- -
POLICY	1.57	3.71	- -
WORK	0.47	0.41	- -
SECURITY	0.24	2.82	- -

Expected Change for LAMBDA-X

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
ATTEACH	- -	-0.13	0.00
ATTSTUD	- -	0.15	-0.02
MOTIVE	- -	-0.11	0.02
OPPORTUN	0.26	- -	0.10
WORKTYP	-0.03	- -	-0.09
SUCCESS	-0.04	- -	0.03
ACCEPT	-0.12	- -	-0.15
RESPONS	-0.03	- -	0.10
SALARY	-0.03	0.07	- -
R_FRIEND	0.05	-0.06	- -
POLICY	-0.07	-0.12	- -
WORK	0.04	0.04	- -
SECURITY	0.03	0.10	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
ATTEACH	- -	-0.13	0.00
ATTSTUD	- -	0.15	-0.02
MOTIVE	- -	-0.11	0.02
OPPORTUN	0.26	- -	0.10
WORKTYP	-0.03	- -	-0.09
SUCCESS	-0.04	- -	0.03
ACCEPT	-0.12	- -	-0.15
RESPONS	-0.03	- -	0.10
SALARY	-0.03	0.07	- -
R_FRIEND	0.05	-0.06	- -
POLICY	-0.07	-0.12	- -
WORK	0.04	0.04	- -
SECURITY	0.03	0.10	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
ATTEACH	- -	-0.13	0.00
ATTSTUD	- -	0.15	-0.02
MOTIVE	- -	-0.11	0.02
OPPORTUN	0.26	- -	0.10
WORKTYP	-0.03	- -	-0.09
SUCCESS	-0.04	- -	0.03
ACCEPT	-0.12	- -	-0.15
RESPONS	-0.03	- -	0.10
SALARY	-0.03	0.07	- -
R_FRIEND	0.05	-0.06	- -
POLICY	-0.07	-0.12	- -
WORK	0.04	0.04	- -
SECURITY	0.03	0.10	- -

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIVE	- -					
SERVICE	0.10	- -				
SELFDLOP	2.86	0.12	- -			
TEAMWORK	- -	3.35	2.20	- -		
ETHIC	2.81	0.39	0.09	- -	- -	
CURRICU	0.23	- -	0.34	1.23	1.62	- -
STUDLOP	1.20	4.62	0.20	2.07	0.87	1.08
CL_ROOM	1.15	0.00	2.16	0.99	0.93	2.53
RESEARCH	0.30	2.14	1.05	0.43	3.27	0.34
LEADER	0.03	0.11	1.28	0.10	0.28	0.35
RALATION	3.98	3.87	0.27	0.60	- -	0.05

Modification Indices for THETA-EPS

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION
	-----	-----	-----	-----	-----
STUDLOP	- -				
CL_ROOM	- -	- -			
RESEARCH	1.76	- -	- -		
LEADER	0.00	2.27	- -	- -	
RALATION	0.29	- -	0.92	0.45	- -

Expected Change for THETA-EPS

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIVE	- -					
SERVICE	0.01	- -				
SELFDLOP	0.06	-0.01	- -			
TEAMWORK	- -	-0.08	0.06	- -		
ETHIC	-0.06	0.02	-0.01	- -	- -	
CURRICU	-0.02	- -	-0.02	0.04	0.04	- -
STUDLOP	0.03	0.06	-0.01	-0.04	-0.03	-0.03
CL_ROOM	0.03	0.00	-0.04	0.03	-0.03	-0.05
RESEARCH	0.02	-0.04	-0.03	-0.02	-0.06	0.02
LEADER	-0.01	0.01	0.04	-0.01	0.02	-0.02
RALATION	-0.06	0.06	-0.02	-0.02	- -	-0.01

Expected Change for THETA-EPS

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION
	-----	-----	-----	-----	-----
STUDLOP	- -				
CL_ROOM	- -	- -			
RESEARCH	0.04	- -	- -		
LEADER	0.00	0.05	- -	- -	
RALATION	0.02	- -	-0.03	0.02	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIVE	- -					
SERVICE	0.01	- -				
SELFDLOP	0.06	-0.01	- -			
TEAMWORK	- -	-0.08	0.06	- -		
ETHIC	-0.06	0.02	-0.01	- -	- -	
CURRICU	-0.02	- -	-0.02	0.04	0.04	- -
STUDLOP	0.03	0.06	-0.01	-0.04	-0.03	-0.03
CL_ROOM	0.03	0.00	-0.04	0.03	-0.03	-0.05
RESEARCH	0.02	-0.04	-0.03	-0.02	-0.06	0.02
LEADER	-0.01	0.01	0.04	-0.01	0.02	-0.02
RALATION	-0.06	0.06	-0.02	-0.02	- -	-0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION
-----	-----	-----	-----	-----

STUDLOP	-----	-----	-----	-----	-----
CL_ROOM	- -	- -	- -	- -	- -
RESEARCH	0.04	- -	- -	- -	- -
LEADER	0.00	0.05	- -	- -	- -
RALATION	0.02	- -	-0.03	0.02	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTEACH	0.16	2.48	0.71	0.12	2.33	0.01
ATTSTUD	1.27	0.57	0.05	0.45	0.29	2.63
MOTIVE	0.11	0.10	0.02	0.44	0.51	0.06
OPPORTUN	0.00	0.92	0.01	4.11	0.61	0.11
WORKTYP	0.49	0.02	0.21	0.06	0.56	0.93
SUCCESS	0.58	0.31	0.85	0.62	0.00	1.37
ACCEPT	0.10	0.38	0.00	0.66	1.61	2.63
RESPONS	0.66	4.89	0.02	0.47	8.88	1.17
SALARY	0.02	0.15	0.75	0.28	0.24	0.81
R_FRIEND	0.24	0.01	0.66	0.14	0.14	1.52
POLICY	0.04	0.08	0.01	0.07	0.12	0.50
WORK	0.37	0.01	0.73	2.00	0.33	0.01
SECURITY	0.85	0.32	0.06	0.04	2.11	0.92

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION
	-----	-----	-----	-----	-----
ATTEACH	2.70	2.11	2.54	5.77	3.77
ATTSTUD	0.01	1.63	0.29	0.28	0.99
MOTIVE	0.25	0.96	2.27	1.59	1.23
OPPORTUN	0.01	0.34	5.21	2.75	0.14
WORKTYP	1.09	0.11	1.20	0.00	0.06
SUCCESS	0.00	0.35	0.71	0.30	0.45
ACCEPT	4.02	0.00	2.45	1.01	2.01
RESPONS	0.01	0.04	1.12	7.14	0.05
SALARY	2.08	0.34	0.15	0.22	2.12
R_FRIEND	1.73	0.82	0.45	0.79	0.12
POLICY	0.47	0.74	0.17	0.81	0.03
WORK	0.36	0.01	0.36	0.82	0.00
SECURITY	2.04	0.45	0.59	0.78	1.15

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTEACH	0.01	-0.05	0.03	-0.01	0.05	0.00
ATTSTUD	-0.03	0.02	-0.01	-0.02	0.02	0.05
MOTIVE	-0.01	0.01	0.00	0.02	0.02	-0.01
OPPORTUN	0.00	-0.03	0.00	0.07	-0.03	0.01
WORKTYP	-0.02	0.00	0.02	-0.01	0.03	0.03
SUCCESS	0.03	-0.02	0.03	0.03	0.00	-0.04
ACCEPT	0.01	-0.02	0.00	0.03	0.05	0.05
RESPONS	-0.03	-0.07	0.00	0.02	0.10	0.03
SALARY	0.00	-0.01	0.03	0.02	0.02	0.03
R_FRIEND	-0.01	0.00	-0.03	-0.01	0.01	0.04
POLICY	-0.01	0.01	0.00	-0.01	0.01	-0.02
WORK	0.02	0.00	-0.03	0.05	-0.02	0.00
SECURITY	0.03	-0.02	-0.01	0.01	-0.05	-0.03

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION
	-----	-----	-----	-----	-----
ATTEACH	-0.05	0.04	0.05	-0.07	0.06
ATTSTUD	0.00	-0.04	0.02	0.02	-0.03
MOTIVE	-0.01	0.03	-0.04	0.04	-0.03
OPPORTUN	0.00	-0.02	0.07	-0.05	0.01
WORKTYP	-0.03	-0.01	0.04	0.00	-0.01
SUCCESS	0.00	-0.02	0.03	0.02	-0.02

ACCEPT	-0.06	0.00	-0.05	0.03	0.05
RESPONS	0.00	0.01	0.03	-0.08	0.01
SALARY	-0.04	-0.02	0.01	-0.01	0.04
R_FRIEND	0.04	-0.02	-0.02	-0.02	-0.01
POLICY	-0.02	0.02	-0.01	-0.03	0.00
WORK	0.02	0.00	-0.02	0.03	0.00
SECURITY	0.04	0.02	0.02	0.03	-0.03

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
ATTEACH	0.01	-0.05	0.03	-0.01	0.05	0.00
ATTSTUD	-0.03	0.02	-0.01	-0.02	0.02	0.05
MOTIVE	-0.01	0.01	0.00	0.02	0.02	-0.01
OPPORTUN	0.00	-0.03	0.00	0.07	-0.03	0.01
WORKTYP	-0.02	0.00	0.02	-0.01	0.03	0.03
SUCCESS	0.03	-0.02	0.03	0.03	0.00	-0.04
ACCEPT	0.01	-0.02	0.00	0.03	0.05	0.05
RESPONS	-0.03	-0.07	0.00	0.02	0.10	0.03
SALARY	0.00	-0.01	0.03	0.02	0.02	0.03
R_FRIEND	-0.01	0.00	-0.03	-0.01	0.01	0.04
POLICY	-0.01	0.01	0.00	-0.01	0.01	-0.02
WORK	0.02	0.00	-0.03	0.05	-0.02	0.00
SECURITY	0.03	-0.02	-0.01	0.01	-0.05	-0.03

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION
ATTEACH	-0.05	0.04	0.05	-0.07	0.06
ATTSTUD	0.00	-0.04	0.02	0.02	-0.03
MOTIVE	-0.01	0.03	-0.04	0.04	-0.03
OPPORTUN	0.00	-0.02	0.07	-0.05	0.01
WORKTYP	-0.03	-0.01	0.04	0.00	-0.01
SUCCESS	0.00	-0.02	0.03	0.02	-0.02
ACCEPT	-0.06	0.00	-0.05	0.03	0.05
RESPONS	0.00	0.01	0.03	-0.08	0.01
SALARY	-0.04	-0.02	0.01	-0.01	0.04
R_FRIEND	0.04	-0.02	-0.02	-0.02	-0.01
POLICY	-0.02	0.02	-0.01	-0.03	0.00
WORK	0.02	0.00	-0.02	0.03	0.00
SECURITY	0.04	0.02	0.02	0.03	-0.03

Modification Indices for THETA-DELTA

	ATTEACH	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS
ATTEACH	-	-	-	-	-	-
ATTSTUD	1.28	-	-	-	-	-
MOTIVE	1.28	-	-	-	-	-
OPPORTUN	0.40	2.43	-	-	-	-
WORKTYP	1.27	2.97	1.51	0.56	-	-
SUCCESS	1.02	1.44	0.05	0.72	0.71	-
ACCEPT	2.04	2.94	3.47	3.79	2.50	1.29
RESPONS	0.12	2.27	1.11	0.19	-	0.98
SALARY	0.04	0.27	2.93	0.01	0.69	0.42
R_FRIEND	0.11	2.10	1.31	0.23	0.03	0.09
POLICY	0.07	0.55	0.77	0.11	1.43	0.03
WORK	0.25	0.58	0.01	0.00	0.30	1.35
SECURITY	0.90	3.46	0.00	0.39	2.25	2.52

Modification Indices for THETA-DELTA

	ACCEPT	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK
ACCEPT	-	-	-	-	-	-
RESPONS	1.42	-	-	-	-	-
SALARY	0.18	3.42	-	-	-	-
R_FRIEND	1.08	2.08	0.09	-	-	-

POLICY	0.14	0.01	0.45	2.85	- -	
WORK	0.59	0.15	0.58	2.32	2.39	- -
SECURITY	0.01	4.06	0.08	0.00	1.36	- -

Modification Indices for THETA-DELTA

SECURITY

SECURITY - -

Expected Change for THETA-DELTA

	ATTEACH	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTEACH	- -					
ATTSTUD	-0.06	- -				
MOTIVE	0.05	- -	- -			
OPPORTUN	0.02	0.06	- -	- -		
WORKTYP	-0.04	0.06	-0.04	-0.03	- -	
SUCCESS	0.04	-0.04	0.01	-0.03	0.03	- -
ACCEPT	-0.05	0.06	-0.06	-0.08	0.06	0.05
RESPONS	0.01	-0.05	0.03	-0.02	- -	-0.04
SALARY	-0.01	-0.02	-0.05	0.00	0.03	0.02
R_FRIEND	-0.01	0.04	0.03	0.02	-0.01	-0.01
POLICY	0.01	-0.02	0.03	0.01	-0.04	-0.01
WORK	-0.02	0.02	0.00	0.00	0.02	-0.04
SECURITY	0.03	-0.06	0.00	0.02	-0.05	0.06

Expected Change for THETA-DELTA

	ACCEPT	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACCEPT	- -					
RESPONS	0.05	- -				
SALARY	-0.01	0.06	- -			
R_FRIEND	-0.03	-0.04	0.01	- -		
POLICY	-0.01	0.00	-0.03	0.07	- -	
WORK	-0.03	0.01	-0.03	-0.05	0.05	- -
SECURITY	0.00	0.07	0.01	0.00	-0.04	- -

Expected Change for THETA-DELTA

SECURITY

SECURITY - -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	ATTEACH	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTEACH	- -					
ATTSTUD	-0.06	- -				
MOTIVE	0.05	- -	- -			
OPPORTUN	0.02	0.06	- -	- -		
WORKTYP	-0.04	0.06	-0.04	-0.03	- -	
SUCCESS	0.04	-0.04	0.01	-0.03	0.03	- -
ACCEPT	-0.05	0.06	-0.06	-0.08	0.06	0.05
RESPONS	0.01	-0.05	0.03	-0.02	- -	-0.04
SALARY	-0.01	-0.02	-0.05	0.00	0.03	0.02
R_FRIEND	-0.01	0.04	0.03	0.02	-0.01	-0.01
POLICY	0.01	-0.02	0.03	0.01	-0.04	-0.01
WORK	-0.02	0.02	0.00	0.00	0.02	-0.04
SECURITY	0.03	-0.06	0.00	0.02	-0.05	0.06

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	ACCEPT	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACCEPT	- -					

RESPONS	0.05	- -					
SALARY	-0.01	0.06	- -				
R_FRIEND	-0.03	-0.04	0.01	- -			
POLICY	-0.01	0.00	-0.03	0.07	- -		
WORK	-0.03	0.01	-0.03	-0.05	0.05	- -	
SECURITY	0.00	0.07	0.01	0.00	-0.04	- -	

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

SECURITY

SECURITY - -

Maximum Modification Index is 8.88 for Element (8, 5) of THETA DELTA-EPSILON

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LY 2,1	LY 3,1	LY 4,1	LY 5,1	LY 7,2	LY 8,2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LY 2,1	0.00					
LY 3,1	0.00	0.00				
LY 4,1	0.00	0.00	0.00			
LY 5,1	0.00	0.00	0.00	0.00		
LY 7,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
LY 8,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 9,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 10,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LY 11,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 4,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 5,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 7,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 8,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 9,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 12,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LY 9,2	LY 10,2	LY 11,2	LX 1,1	LX 2,1	LX 3,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LY 9,2	0.00					
LY 10,2	0.00	0.00				
LY 11,2	0.00	0.00	0.00			
LX 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00		
LX 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
LX 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 4,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 5,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 7,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 8,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 9,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 12,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 4,2	LX 5,2	LX 6,2	LX 7,2	LX 8,2	LX 9,3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LX 4,2	0.00					
LX 5,2	0.00	0.00				
LX 6,2	0.00	0.00	0.00			
LX 7,2	0.00	0.00	0.00	0.00		
LX 8,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
LX 9,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 12,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 1,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 10,3	LX 11,3	LX 12,3	LX 13,3	BE 2,1	GA 1,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LX 10,3	0.00					
LX 11,3	0.00	0.00				
LX 12,3	0.00	0.00	0.00			
LX 13,3	0.00	0.00	0.00	0.00		
BE 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	
GA 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
GA 1,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
GA 1,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
GA 2,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,2	GA 1,3	GA 2,1	GA 2,2	GA 2,3	PH 2,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GA 1,2	0.02					

GA 1,3	0.00	0.01				
GA 2,1	0.00	0.00	0.01			
GA 2,2	0.00	0.00	-0.01	0.01		
GA 2,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
PH 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	PH 3,1	PH 3,2	PS 1,1	PS 2,2	TE 1,1	TE 2,2
PH 3,1	0.00					
PH 3,2	0.00	0.00				
PS 1,1	0.00	0.00	0.02			
PS 2,2	0.00	0.00	0.00	0.01		
TE 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 3,3	TE 4,1	TE 4,4	TE 5,4	TE 5,5	TE 6,2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TE 3,3	0.00					
TE 4,1	0.00	0.00				
TE 4,4	0.00	0.00	0.00			
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00		
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 6,6	TE 7,7	TE 8,7	TE 8,8	TE 9,8	TE 9,9
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TE 6,6	0.00					
TE 7,7	0.00	0.00				
TE 8,7	0.00	0.00	0.00			
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00		
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 10,9	TE 10,10	TE 11,5	TE 11,8	TE 11,11	TD 1,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TE 10,9	0.00					
TE 10,10	0.00	0.00				
TE 11,5	0.00	0.00	0.00			
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00		
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 2,2	TD 3,2	TD 3,3	TD 4,3	TD 4,4	TD 5,5
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TD 2,2	0.00					
TD 3,2	0.00	0.00				
TD 3,3	0.00	0.00	0.00			
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00		
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 6,6	TD 7,7	TD 8,5	TD 8,8	TD 9,9	TD 10,10
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TD 6,6	0.00					
TD 7,7	0.00	0.00				
TD 8,5	0.00	0.00	0.00			
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00		
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 11,11	TD 12,12	TD 13,12	TD 13,13
	-----	-----	-----	-----
TD 11,11	0.00			
TD 12,12	0.00	0.00		
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00

TI

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LY 2,1	LY 3,1	LY 4,1	LY 5,1	LY 7,2	LY 8,2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LY 2,1	1.00					
LY 3,1	0.46	1.00				
LY 4,1	0.43	0.34	1.00			
LY 5,1	0.38	0.30	0.40	1.00		
LY 7,2	-0.06	-0.01	0.00	0.00	1.00	
LY 8,2	-0.06	0.00	0.00	0.00	0.63	1.00
LY 9,2	-0.06	0.00	0.00	0.00	0.48	0.53
LY 10,2	-0.06	-0.01	0.00	0.00	0.53	0.48
LY 11,2	-0.07	-0.01	0.00	-0.06	0.56	0.42
LX 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 4,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 5,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 7,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 8,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 9,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 10,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 11,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 12,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LX 13,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BE 2,1	0.39	0.27	0.25	0.22	-0.36	-0.33
GA 1,1	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
GA 1,2	-0.14	-0.11	-0.11	-0.09	0.00	0.00
GA 1,3	-0.14	-0.11	-0.11	-0.09	0.01	0.00
GA 2,1	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.12	-0.11
GA 2,2	0.01	-0.01	0.00	0.00	-0.09	-0.09
GA 2,3	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	0.05	0.05
PH 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PH 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
PS 1,1	-0.66	-0.50	-0.50	-0.43	0.02	0.01
PS 2,2	0.05	-0.01	0.00	0.01	-0.54	-0.48
TE 1,1	0.37	0.26	0.21	0.23	-0.02	-0.01
TE 2,2	-0.37	-0.05	0.01	-0.02	0.04	0.04
TE 3,3	-0.01	-0.19	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	0.21	0.13	-0.15	0.08	-0.02	-0.01
TE 4,4	0.05	0.02	-0.24	-0.05	-0.01	-0.01
TE 5,4	0.06	0.03	-0.18	-0.19	-0.01	-0.01
TE 5,5	0.01	0.00	-0.04	-0.19	0.00	0.00
TE 6,2	-0.07	-0.01	0.01	0.00	0.07	0.08
TE 6,6	-0.02	0.00	0.00	0.00	0.19	0.19

TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.22	-0.10
TE 8,7	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.23	-0.29
TE 8,8	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.11	-0.31
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03	-0.19
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.02
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.04
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.04
TE 11,5	-0.01	-0.01	-0.01	-0.08	0.00	0.00
TE 11,8	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.05	-0.26
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.02
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LY 9,2	LY 10,2	LY 11,2	LX 1,1	LX 2,1	LX 3,1
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LY 9,2	1.00					
LY 10,2	0.57	1.00				
LY 11,2	0.49	0.55	1.00			
LX 1,1	0.00	0.00	0.00	1.00		
LX 2,1	0.00	0.00	0.00	-0.08	1.00	
LX 3,1	0.00	0.00	0.00	-0.06	0.39	1.00
LX 4,2	0.00	0.00	0.00	0.03	0.04	0.15
LX 5,2	0.00	0.00	0.00	0.04	0.04	0.03
LX 6,2	0.00	0.00	0.00	0.04	0.04	0.03
LX 7,2	0.00	0.00	0.00	0.04	0.05	0.03
LX 8,2	0.00	0.00	0.00	0.05	0.06	0.04
LX 9,3	0.00	0.00	0.00	0.03	0.03	0.02
LX 10,3	0.00	0.00	0.00	0.03	0.03	0.02
LX 11,3	0.00	0.00	0.00	0.03	0.03	0.02
LX 12,3	0.00	0.00	0.00	0.02	0.02	0.02
LX 13,3	0.00	0.00	0.00	0.02	0.02	0.02
BE 2,1	-0.31	-0.35	-0.37	0.00	0.00	0.00
GA 1,1	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00
GA 1,2	0.00	0.00	0.00	0.02	0.01	0.01
GA 1,3	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00
GA 2,1	-0.10	-0.11	-0.12	0.02	-0.10	-0.08
GA 2,2	-0.08	-0.09	-0.09	0.01	0.10	0.08
GA 2,3	0.04	0.05	0.05	0.00	0.02	0.01
PH 2,1	0.00	0.00	0.00	0.06	-0.14	-0.08
PH 3,1	0.00	0.00	0.00	0.06	-0.06	-0.05
PH 3,2	0.00	0.00	0.00	0.04	0.05	0.04
PS 1,1	0.01	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00
PS 2,2	-0.49	-0.55	-0.56	0.00	0.03	0.02
TE 1,1	-0.01	-0.02	-0.02	0.00	0.00	0.00
TE 2,2	0.03	0.04	0.04	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	-0.01	-0.02	-0.02	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.06	0.06	0.08	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.16	0.18	0.20	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
TE 8,7	-0.01	0.01	-0.04	0.00	0.00	0.00

TE 8,8	-0.06	0.01	-0.03	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	-0.20	-0.01	-0.03	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	-0.20	-0.04	0.01	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	-0.18	-0.12	0.03	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	-0.05	-0.19	0.03	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	-0.02	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	-0.02	0.01	-0.10	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.01	0.01	-0.25	0.00	0.00	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	-0.45	0.23	0.18
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.25	-0.61	-0.26
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.25	-0.49	-0.52
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.16	-0.22	-0.50
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	-0.10
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 4,2	LX 5,2	LX 6,2	LX 7,2	LX 8,2	LX 9,3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LX 4,2	1.00					
LX 5,2	0.04	1.00				
LX 6,2	0.05	0.04	1.00			
LX 7,2	0.06	0.05	0.05	1.00		
LX 8,2	0.06	0.26	0.05	0.06	1.00	
LX 9,3	0.03	0.03	0.02	0.03	0.04	1.00
LX 10,3	0.03	0.03	0.03	0.04	0.04	0.15
LX 11,3	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04	0.15
LX 12,3	0.02	0.02	0.02	0.03	0.03	0.12
LX 13,3	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.11
BE 2,1	0.02	0.03	0.01	0.02	0.04	0.00
GA 1,1	0.04	0.08	0.03	0.05	0.11	0.00
GA 1,2	-0.03	-0.08	-0.02	-0.03	-0.10	0.01
GA 1,3	0.04	0.07	0.03	0.04	0.09	0.03
GA 2,1	0.04	0.07	0.03	0.04	0.09	0.00
GA 2,2	-0.02	-0.06	-0.02	-0.03	-0.08	0.01
GA 2,3	0.02	0.04	0.01	0.02	0.05	-0.01
PH 2,1	0.01	-0.07	-0.01	-0.02	-0.09	0.03
PH 3,1	0.06	0.05	0.05	0.06	0.07	0.06
PH 3,2	0.00	-0.04	0.00	0.00	-0.06	0.07
PS 1,1	0.01	0.03	0.01	0.02	0.03	0.00
PS 2,2	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.00
TE 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TD 1,1	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	-0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	-0.08	0.02	0.01	0.01	0.03	0.00
TD 4,4	-0.25	0.01	0.01	0.01	0.02	0.00
TD 5,5	0.02	-0.33	0.01	0.02	-0.10	0.00
TD 6,6	0.00	0.01	-0.21	0.01	0.01	0.00
TD 7,7	0.01	0.02	0.01	-0.29	0.02	0.00
TD 8,5	0.03	-0.35	0.02	0.03	-0.31	0.00
TD 8,8	0.03	-0.12	0.02	0.03	-0.43	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.28
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 10,3	LX 11,3	LX 12,3	LX 13,3	BE 2,1	GA 1,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LX 10,3	1.00					
LX 11,3	0.16	1.00				
LX 12,3	0.13	0.13	1.00			
LX 13,3	0.12	0.12	0.28	1.00		
BE 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	
GA 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02	1.00
GA 1,2	0.02	0.02	0.01	0.01	-0.12	-0.77
GA 1,3	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	0.05
GA 2,1	0.01	0.01	0.00	0.00	0.20	-0.10
GA 2,2	0.01	0.01	0.00	0.00	-0.26	0.09
GA 2,3	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.17	0.01
PH 2,1	0.03	0.03	0.02	0.02	-0.01	-0.27
PH 3,1	0.07	0.07	0.05	0.05	0.01	-0.05
PH 3,2	0.07	0.07	0.06	0.06	-0.02	-0.05
PS 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.40	0.14
PS 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.19	0.01
TE 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.23	0.00
TE 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.04	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.14	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.04	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.04	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.12	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.11	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.04	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.04	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.04	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.04
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.03
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03	-0.07
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.02
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02	-0.04
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.04	-0.12
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.04	-0.11
TD 9,9	0.05	0.05	0.03	0.03	0.00	0.00
TD 10,10	-0.36	0.09	0.05	0.05	0.00	0.00
TD 11,11	0.09	-0.35	0.05	0.05	0.00	0.00

TD 12,12	0.04	0.04	-0.25	-0.06	0.00	0.00
TD 13,12	0.05	0.05	-0.21	-0.21	0.00	0.00
TD 13,13	0.03	0.03	-0.06	-0.24	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,2	GA 1,3	GA 2,1	GA 2,2	GA 2,3	PH 2,1
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GA 1,2	1.00					
GA 1,3	-0.42	1.00				
GA 2,1	0.07	0.03	1.00			
GA 2,2	-0.08	0.00	-0.73	1.00		
GA 2,3	0.05	-0.12	-0.01	-0.34	1.00	
PH 2,1	0.23	-0.04	-0.02	-0.01	-0.02	1.00
PH 3,1	0.03	0.04	0.10	-0.02	-0.13	0.25
PH 3,2	0.10	-0.18	-0.04	0.13	-0.18	0.17
PS 1,1	-0.07	0.16	-0.02	0.05	0.03	-0.03
PS 2,2	0.01	-0.01	0.07	0.02	0.10	-0.01
TE 1,1	-0.06	-0.06	0.00	-0.02	-0.02	0.00
TE 2,2	0.04	0.04	-0.01	-0.02	-0.02	0.00
TE 3,3	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,1	-0.02	-0.02	0.00	-0.02	-0.02	0.00
TE 4,4	0.01	0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.00
TE 5,4	0.01	0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.00
TE 5,5	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,2	0.01	0.01	-0.01	0.01	0.02	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	-0.03	-0.03	0.02	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.02	0.02	-0.01	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.02	0.02	-0.01	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.01	0.01	-0.01	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.02	0.02	-0.01	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.01	0.01	-0.01	0.00
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.01	0.00	0.14	-0.10	-0.03	0.24
TD 3,2	0.01	0.00	0.15	-0.11	-0.03	0.25
TD 3,3	0.00	0.00	0.10	-0.07	-0.02	0.15
TD 4,3	-0.02	0.00	0.02	0.00	-0.01	-0.08
TD 4,4	0.04	-0.02	-0.02	0.03	-0.01	0.03
TD 5,5	0.08	-0.05	-0.05	0.06	-0.03	0.09
TD 6,6	0.03	-0.02	-0.02	0.02	-0.01	0.03
TD 7,7	0.05	-0.03	-0.03	0.04	-0.02	0.06
TD 8,5	0.14	-0.09	-0.08	0.11	-0.05	0.16
TD 8,8	0.14	-0.09	-0.08	0.10	-0.05	0.16
TD 9,9	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	-0.01	0.02	0.00	0.00	-0.01	0.00
TD 11,11	-0.01	0.02	0.00	0.00	-0.01	0.00
TD 12,12	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	PH 3,1	PH 3,2	PS 1,1	PS 2,2	TE 1,1	TE 2,2
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PH 3,1	1.00					
PH 3,2	0.31	1.00				
PS 1,1	0.00	-0.01	1.00			
PS 2,2	-0.01	-0.01	0.01	1.00		
TE 1,1	0.00	0.00	-0.36	-0.02	1.00	
TE 2,2	0.00	0.00	0.10	-0.06	-0.15	1.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.02	0.00	-0.03	-0.03
TE 4,1	0.00	0.00	-0.17	-0.02	0.06	-0.15
TE 4,4	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.02	-0.09
TE 5,4	0.00	0.00	-0.02	0.00	0.01	-0.11
TE 5,5	0.00	0.00	0.01	0.00	-0.02	-0.04
TE 6,2	0.00	0.00	0.03	0.00	-0.05	0.22

TE 6,6	0.00	0.00	0.01	-0.18	-0.01	0.04
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	-0.02	0.00	-0.01
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	-0.02	0.00	-0.01
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TE 11,5	0.00	0.00	0.02	0.03	-0.02	-0.02
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	-0.02	0.00	-0.01
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TD 1,1	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.16	0.00	0.00	-0.03	0.00	0.00
TD 3,2	0.16	0.00	0.00	-0.03	0.00	0.00
TD 3,3	0.10	0.00	0.00	-0.02	0.00	0.00
TD 4,3	0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.03	-0.01	-0.01	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.08	-0.02	-0.01	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.02	-0.01	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.05	-0.01	-0.01	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.14	-0.04	-0.02	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.13	-0.04	-0.02	0.00	0.00
TD 9,9	0.01	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.02	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.02	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.01	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 3,3	TE 4,1	TE 4,4	TE 5,4	TE 5,5	TE 6,2
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TE 3,3	1.00					
TE 4,1	-0.03	1.00				
TE 4,4	-0.02	0.09	1.00			
TE 5,4	-0.02	0.18	0.31	1.00		
TE 5,5	-0.01	0.01	0.05	0.29	1.00	
TE 6,2	-0.01	-0.05	-0.03	-0.04	-0.01	1.00
TE 6,6	0.00	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.23
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02
TE 8,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.05
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.04
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TE 11,5	0.00	-0.02	0.00	0.06	-0.09	-0.02
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.04
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

TE 6,6	TE 7,7	TE 8,7	TE 8,8	TE 9,8	TE 9,9
--------	--------	--------	--------	--------	--------

	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TE 6,6	1.00					
TE 7,7	-0.03	1.00				
TE 8,7	-0.07	0.51	1.00			
TE 8,8	-0.06	0.16	0.53	1.00		
TE 9,8	-0.05	-0.01	0.14	0.37	1.00	
TE 9,9	-0.01	-0.03	-0.05	0.03	0.38	1.00
TE 10,9	-0.01	-0.05	-0.12	-0.07	0.13	0.39
TE 10,10	-0.01	-0.04	-0.10	-0.08	-0.03	0.06
TE 11,5	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01
TE 11,8	-0.06	0.02	0.27	0.09	0.18	-0.03
TE 11,11	-0.05	-0.06	-0.01	0.02	-0.01	-0.04
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 10,9	TE 10,10	TE 11,5	TE 11,8	TE 11,11	TD 1,1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TE 10,9	1.00					
TE 10,10	0.35	1.00				
TE 11,5	-0.02	-0.01	1.00			
TE 11,8	-0.11	-0.08	0.02	1.00		
TE 11,11	-0.07	-0.06	-0.11	-0.14	1.00	
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.27
TD 3,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.27
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.18
TD 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 2,2	TD 3,2	TD 3,3	TD 4,3	TD 4,4	TD 5,5
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TD 2,2	1.00					
TD 3,2	0.64	1.00				
TD 3,3	0.27	0.61	1.00			
TD 4,3	0.00	0.07	0.23	1.00		
TD 4,4	0.00	0.01	0.03	0.24	1.00	
TD 5,5	0.00	0.00	0.00	-0.02	-0.01	1.00
TD 6,6	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	-0.01
TD 7,7	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01	-0.01
TD 8,5	0.00	0.00	0.00	-0.03	-0.02	0.40
TD 8,8	0.00	0.00	0.00	-0.03	-0.02	0.11

TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 6,6	TD 7,7	TD 8,5	TD 8,8	TD 9,9	TD 10,10
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TD 6,6	1.00					
TD 7,7	0.00	1.00				
TD 8,5	-0.01	-0.02	1.00			
TD 8,8	-0.01	-0.02	0.42	1.00		
TD 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	
TD 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.07	1.00
TD 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.06	-0.12
TD 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03	-0.05
TD 13,12	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.03	-0.07
TD 13,13	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.02	-0.05

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 11,11	TD 12,12	TD 13,12	TD 13,13
	-----	-----	-----	-----
TD 11,11	1.00			
TD 12,12	-0.05	1.00		
TD 13,12	-0.06	0.37	1.00	
TD 13,13	-0.04	0.08	0.37	1.00

TI

Factor Scores Regressions

ETA

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CORECOMP	0.31	0.34	0.16	0.18	0.11	0.00
FUNCCOMP	0.06	0.04	0.03	0.03	0.05	0.17

ETA

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION	ATTEACH
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CORECOMP	0.04	0.06	0.02	0.05	0.10	0.00
FUNCCOMP	0.15	0.20	0.09	0.18	0.30	0.03

ETA

	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS	ACCEPT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CORECOMP	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01
FUNCCOMP	0.04	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02

ETA

	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK	SECURITY
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CORECOMP	0.02	0.02	0.03	0.03	0.01	0.01
FUNCCOMP	0.03	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00

KSI

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
F_PERSON	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.03
F_MOTIVE	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	0.03
FACHYGIE	0.03	0.03	0.01	0.01	0.01	0.00

KSI

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION	ATEACH
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
F_PERSON	0.03	0.04	0.02	0.03	0.06	0.29
F_MOTIVE	0.03	0.04	0.02	0.04	0.07	0.10
FACHYGIE	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.02

KSI

	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS	ACCEPT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
F_PERSON	0.35	0.18	0.03	0.05	0.04	0.06
F_MOTIVE	0.12	0.04	0.15	0.15	0.13	0.18
FACHYGIE	0.03	0.01	0.02	0.02	0.02	0.02

KSI

	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK	SECURITY
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
F_PERSON	0.08	0.02	0.03	0.03	0.02	0.01
F_MOTIVE	0.24	0.04	0.06	0.05	0.03	0.03
FACHYGIE	0.03	0.22	0.31	0.30	0.15	0.14

TI

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
ACHIVE	0.65	- -
SERVICE	0.71	- -
SELFLOP	0.49	- -
TEAMWORK	0.48	- -
ETHIC	0.42	- -
CURRICU	- -	0.60
STUDLOP	- -	0.64
CL_ROOM	- -	0.59
RESEARCH	- -	0.55
LEADER	- -	0.63
RALATION	- -	0.68

LAMBDA-X

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
ATEACH	0.60	- -	- -
ATTSTUD	0.67	- -	- -
MOTIVE	0.54	- -	- -
OPPORTUN	- -	0.41	- -
WORKTYP	- -	0.44	- -
SUCCESS	- -	0.36	- -
ACCEPT	- -	0.46	- -
RESPONS	- -	0.57	- -
SALARY	- -	- -	0.60
R_FRIEND	- -	- -	0.69
POLICY	- -	- -	0.68
WORK	- -	- -	0.53
SECURITY	- -	- -	0.51

BETA

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
CORECOMP	- -	- -
FUNCCOMP	0.51	- -

GAMMA

	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
CORECOMP	-0.02	0.37	0.22
FUNCCOMP	0.23	0.22	-0.06

Correlation Matrix of ETA and KSI

	CORECOMP -----	FUNCCOMP -----	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
CORECOMP	1.00				
FUNCCOMP	0.66	1.00			
F_PERSON	0.32	0.52	1.00		
F_MOTIVE	0.47	0.58	0.68	1.00	
FACHYGIE	0.40	0.35	0.42	0.51	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

CORECOMP -----	FUNCCOMP -----
0.74	0.44

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
CORECOMP	-0.02	0.37	0.22
FUNCCOMP	0.22	0.41	0.05

TI

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	CORECOMP -----	FUNCCOMP -----
ACHIVE	0.65	- -
SERVICE	0.71	- -
SELFDELOP	0.49	- -
TEAMWORK	0.48	- -
ETHIC	0.42	- -
CURRICU	- -	0.60
STUDLOP	- -	0.64
CL_ROOM	- -	0.60
RESEARCH	- -	0.55
LEADER	- -	0.63
RALATION	- -	0.68

LAMBDA-X

	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
ATTEACH	0.60	- -	- -
ATTSTUD	0.67	- -	- -
MOTIVE	0.54	- -	- -
OPPORTUN	- -	0.41	- -
WORKTYP	- -	0.44	- -
SUCCESS	- -	0.36	- -
ACCEPT	- -	0.46	- -
RESPONS	- -	0.57	- -
SALARY	- -	- -	0.60
R_FRIEND	- -	- -	0.69
POLICY	- -	- -	0.68
WORK	- -	- -	0.53
SECURITY	- -	- -	0.51

BETA

	CORECOMP -----	FUNCCOMP -----
CORECOMP	- -	- -

FUNCCOMP 0.51 - -

GAMMA

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
CORECOMP	-0.02	0.37	0.22
FUNCCOMP	0.23	0.22	-0.06

Correlation Matrix of ETA and KSI

	CORECOMP	FUNCCOMP	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----	-----	-----
CORECOMP	1.00				
FUNCCOMP	0.66	1.00			
F_PERSON	0.32	0.52	1.00		
F_MOTIVE	0.47	0.58	0.68	1.00	
FACHYGIE	0.40	0.35	0.42	0.51	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

CORECOMP	FUNCCOMP
-----	-----
0.74	0.44

THETA-EPS

	ACHIVE	SERVICE	SELFDLOP	TEAMWORK	ETHIC	CURRICU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACHIVE	0.58					
SERVICE	- -	0.50				
SELFDLOP	- -	- -	0.76			
TEAMWORK	-0.11	- -	- -	0.77		
ETHIC	- -	- -	- -	0.09	0.82	
CURRICU	- -	0.08	- -	- -	- -	0.64
STUDLOP	- -	- -	- -	- -	- -	- -
CL_ROOM	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RESEARCH	- -	- -	- -	- -	- -	- -
LEADER	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RALATION	- -	- -	- -	- -	-0.09	- -

THETA-EPS

	STUDLOP	CL_ROOM	RESEARCH	LEADER	RALATION
	-----	-----	-----	-----	-----
STUDLOP	0.59				
CL_ROOM	0.14	0.65			
RESEARCH	- -	0.11	0.69		
LEADER	- -	- -	0.10	0.60	
RALATION	- -	-0.16	- -	- -	0.54

THETA-DELTA

	ATTEACH	ATTSTUD	MOTIVE	OPPORTUN	WORKTYP	SUCCESS
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ATTEACH	0.65					
ATTSTUD	- -	0.55				
MOTIVE	- -	0.10	0.71			
OPPORTUN	- -	- -	0.11	0.83		
WORKTYP	- -	- -	- -	- -	0.81	
SUCCESS	- -	- -	- -	- -	- -	0.87
ACCEPT	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RESPONS	- -	- -	- -	- -	0.09	- -
SALARY	- -	- -	- -	- -	- -	- -
R_FRIEND	- -	- -	- -	- -	- -	- -
POLICY	- -	- -	- -	- -	- -	- -
WORK	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SECURITY	- -	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-DELTA

	ACCEPT	RESPONS	SALARY	R_FRIEND	POLICY	WORK
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ACCEPT	0.79					
RESPONS	- -	0.68				
SALARY	- -	- -	0.64			
R_FRIEND	- -	- -	- -	0.52		
POLICY	- -	- -	- -	- -	0.53	
WORK	- -	- -	- -	- -	- -	0.72
SECURITY	- -	- -	- -	- -	- -	0.12

THETA-DELTA

	SECURITY

SECURITY	0.74

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
CORECOMP	-0.02	0.37	0.22
FUNCCOMP	0.22	0.41	0.05

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
CORECOMP	-0.02	0.39	0.23
	(0.11)	(0.13)	(0.08)
	-0.18	2.98	2.96
FUNCCOMP	0.22	0.42	0.05
	(0.10)	(0.12)	(0.07)
	2.11	3.50	0.78

Indirect Effects of KSI on ETA

	F_PERSON	F_MOTIVE	FACHYGIE
	-----	-----	-----
CORECOMP	- -	- -	- -
FUNCCOMP	-0.01	0.19	0.11
	(0.06)	(0.07)	(0.04)
	-0.18	2.85	2.69

Total Effects of ETA on ETA

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
CORECOMP	- -	- -
FUNCCOMP	0.49	- -
	(0.07)	
	6.74	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.244

Total Effects of ETA on Y

	CORECOMP	FUNCCOMP
	-----	-----
ACHIVE	0.62	- -

SERVICE	0.68 (0.06) 11.54	- -
SELFDELOP	0.47 (0.05) 9.18	- -
TEAMWORK	0.46 (0.06) 8.20	- -
ETHIC	0.40 (0.05) 7.93	- -
CURRICU	0.29 (0.04) 6.74	0.59
STUDLOP	0.31 (0.05) 6.98	0.64 (0.06) 11.30
CL_ROOM	0.29 (0.04) 6.75	0.59 (0.06) 10.13
RESEARCH	0.27 (0.04) 6.65	0.55 (0.05) 10.08
LEADER	0.31 (0.04) 6.94	0.63 (0.06) 11.33
RALATION	0.33 (0.05) 7.10	0.67 (0.06) 11.68

Indirect Effects of ETA on Y

	CORECOMP -----	FUNCCOMP -----
ACHIVE	- -	- -
SERVICE	- -	- -
SELFDELOP	- -	- -
TEAMWORK	- -	- -
ETHIC	- -	- -
CURRICU	0.29 (0.04) 6.74	- -
STUDLOP	0.31 (0.05) 6.98	- -
CL_ROOM	0.29 (0.04) 6.75	- -
RESEARCH	0.27 (0.04) 6.65	- -

LEADER	0.31 (0.04) 6.94	- -
RALATION	0.33 (0.05) 7.10	- -

Total Effects of KSI on Y

	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
ACHIVE	-0.01 (0.07) -0.18	0.24 (0.08) 2.98	0.14 (0.05) 2.96
SERVICE	-0.01 (0.08) -0.18	0.26 (0.09) 2.99	0.15 (0.05) 2.98
SELFDELOP	-0.01 (0.05) -0.18	0.18 (0.06) 2.93	0.11 (0.04) 2.91
TEAMWORK	-0.01 (0.05) -0.18	0.18 (0.06) 2.91	0.10 (0.04) 2.89
ETHIC	-0.01 (0.05) -0.18	0.16 (0.05) 2.88	0.09 (0.03) 2.87
CURRICU	0.13 (0.06) 2.11	0.25 (0.07) 3.50	0.03 (0.04) 0.78
STUDLOP	0.14 (0.07) 2.12	0.26 (0.08) 3.52	0.03 (0.04) 0.78
CL_ROOM	0.13 (0.06) 2.11	0.24 (0.07) 3.49	0.03 (0.04) 0.78
RESEARCH	0.12 (0.06) 2.11	0.23 (0.07) 3.48	0.03 (0.04) 0.78
LEADER	0.14 (0.06) 2.12	0.26 (0.07) 3.52	0.03 (0.04) 0.78
RALATION	0.15 (0.07) 2.12	0.28 (0.08) 3.53	0.04 (0.05) 0.78

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
CORECOMP	-0.02	0.37	0.22
FUNCCOMP	0.22	0.41	0.05

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
CORECOMP	- -	- -	- -
FUNCCOMP	-0.01	0.19	0.11

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	CORECOMP -----	FUNCCOMP -----
CORECOMP	- -	- -
FUNCCOMP	0.51	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	CORECOMP -----	FUNCCOMP -----
ACHIVE	0.65	- -
SERVICE	0.71	- -
SELFDLOP	0.49	- -
TEAMWORK	0.48	- -
ETHIC	0.42	- -
CURRICU	0.31	0.60
STUDLOP	0.33	0.64
CL_ROOM	0.30	0.59
RESEARCH	0.28	0.55
LEADER	0.32	0.63
RALATION	0.35	0.68

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	CORECOMP -----	FUNCCOMP -----
ACHIVE	0.65	- -
SERVICE	0.71	- -
SELFDLOP	0.49	- -
TEAMWORK	0.48	- -
ETHIC	0.42	- -
CURRICU	0.31	0.60
STUDLOP	0.33	0.64
CL_ROOM	0.30	0.60
RESEARCH	0.28	0.55
LEADER	0.32	0.63
RALATION	0.35	0.68

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	CORECOMP -----	FUNCCOMP -----
ACHIVE	- -	- -
SERVICE	- -	- -
SELFDLOP	- -	- -
TEAMWORK	- -	- -
ETHIC	- -	- -
CURRICU	0.31	- -
STUDLOP	0.33	- -
CL_ROOM	0.30	- -
RESEARCH	0.28	- -
LEADER	0.32	- -
RALATION	0.35	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	CORECOMP -----	FUNCCOMP -----
ACHIVE	- -	- -
SERVICE	- -	- -
SELFDLOP	- -	- -
TEAMWORK	- -	- -
ETHIC	- -	- -
CURRICU	0.31	- -
STUDLOP	0.33	- -

CL_ROOM	0.30	- -
RESEARCH	0.28	- -
LEADER	0.32	- -
RALATION	0.35	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
ACHIVE	-0.01	0.24	0.14
SERVICE	-0.01	0.26	0.15
SELFDELOP	-0.01	0.18	0.11
TEAMWORK	-0.01	0.18	0.10
ETHIC	-0.01	0.16	0.09
CURRICU	0.13	0.25	0.03
STUDLOP	0.14	0.26	0.03
CL_ROOM	0.13	0.24	0.03
RESEARCH	0.12	0.23	0.03
LEADER	0.14	0.26	0.03
RALATION	0.15	0.28	0.04

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	F_PERSON -----	F_MOTIVE -----	FACHYGIE -----
ACHIVE	-0.01	0.24	0.14
SERVICE	-0.01	0.26	0.15
SELFDELOP	-0.01	0.18	0.11
TEAMWORK	-0.01	0.18	0.10
ETHIC	-0.01	0.16	0.09
CURRICU	0.13	0.25	0.03
STUDLOP	0.14	0.26	0.03
CL_ROOM	0.13	0.24	0.03
RESEARCH	0.12	0.23	0.03
LEADER	0.14	0.26	0.03
RALATION	0.15	0.28	0.04

Time used: 0.094 Seconds

บรรณานุกรม

- กชพร พุทธจักร. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาพิเศษขั้นพื้นฐานสำหรับ 4 ประเภทความพิการ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กานต์สินี ปิติสุข. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). *ชี้วัดความสามารถ = Competency based approach.* กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). *รายงานคุณลักษณะสำคัญที่พึงประสงค์ของคนไทยตามแต่ละช่วงวัย.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- ไฉนวล พรหมมณี. (2550). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จารุวรรณ รัตนมณี. (2548). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จินตนา ชูสังข์. (2549). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสาขาบริหารธุรกิจ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก. พลพิมพ์ (1996).
- เชาวนี นาโควงศ์. (2551). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัชฎาภรณ์ ศรีพัฒน์พิบูล. (2544). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการเรียนของครูในชั้นเรียนปกติที่มีต่อเด็กบกพร่องทางสติปัญญา ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2551). การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- ชุลีพร ไขปัญญา. (2550). สมรรถนะของครูสุศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก พรสีมา. (ม.ป.ป.). *เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง ภารกิจของคุรุสภา*. ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2556, จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2009/th/>
- เทียน ทองแก้ว. (2552). *สมรรถนะ (Competency) หลักการและแนวปฏิบัติ (การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธำรงค์ดี คงสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชียรสินี โภคทรัพย์. (2548). *ความรู้และเจตคติของครูโรงเรียนศึกษาพิเศษสำหรับเด็กพิการทางการได้ยินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). *สรุปรายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนร่วมแบบรวมพลัง: การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการโดยครอบครัว และชุมชนมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นันทยา ชัยชนะเลิศ. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- นิตยา กัณณิกาภรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิเลาะ แวอุเซ็ง. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด และมิถุชมนัส วรรณมรินทร์. (2544). การวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสรล. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 7, 1-20.
- เบญจวรรณ อินตะวงศ์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- เบญจา ชลธารันนท์. (2548). คู่มือการบริหารจัดการเรียนร่วมด้วยโครงสร้างชีวิต. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปนัดดา วงศ์จินดา. (2548). ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูอัตราจ้าง ศูนย์การศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา = *Educational psychology*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก competency ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พวงแก้ว กิจธรรม. (2555). คุณลักษณะที่ครูการศึกษาพิเศษควรมีและหรือควรพัฒนา. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2555, จาก <http://www.tddf.or.th/tddf>

- พัชรีย์ เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุวพิชชา ประสิทธิ์ชัยกิจ. (2553). ความรู้ทั่วไปด้านการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พูนสุข อุดม. (2556). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้. พัทลุง: มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง, สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- ภารดี อนันต์นำวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาวิณี บุญเสริม. (2546). การวิเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของครูนาฏศิลป์ ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2552). การจูงใจในการทำงาน. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2552, จาก <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>
- เมธีธ วันแอะเลาะ. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ในระดับมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาธิ.
- เรชา ชูสุวรรณ. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. (2548). *สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- รัตนา ไชยเลิศ. (2550). *การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครู-คณิตศาสตร์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- รัศมี สีหะนันท์. (2551). *การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัศมี เลิศอารมณ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จันทบุรี. (2555). *รายงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2555*. จันทบุรี: ผู้แต่ง.
- ลัดดาวัลย์ เชื้อนคำ. (2551). *ช่องว่างทางสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรพร ลืออุทัย. (2554). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย ตันศิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลลักษณ์ จุลเสริม. (2549). *การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบโรงเรียนอัสสัมชัญ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วิไลวรรณ จันทิพย์. (2552). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- วิภา บำเรอจิต. (2542). อัตราการตอบกลับขั้นต่ำของแบบสอบถามทางไปรษณีย์ซึ่งตอบด้วยความจริงใจที่ทำให้ตัวประมาณค่าไม่ลำเอียง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง. (2549). ตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549 -2551. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สมเกียรติ ทานอก. (2555). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตโดยใช้โมเดลโค้งพัฒนาการเลื่อนเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง. วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, 9(2), 53-69.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- สมบูรณ์ อาศิริพจน์. (2542). การศึกษาเปรียบเทียบเจตคติของผู้บริหารและครูในโรงเรียนโครงการเรียนร่วม ที่มีต่อความสามารถในการเรียนและการปรับตัวของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ แสงใสแก้ว. (2554). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ (CEO) เมือง 3. ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมาน. (2545). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สังวรณั์ ังดกระโทก. (2545). หลักการวิเคราะห์หัตถิพลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับ-
การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบพหุระดับและการวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการ
แบบพหุระดับ: วิธีการของ Muthen. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 15(1), 85-104 .
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549).
เกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอกของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของ
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะชำนาญ-
การและชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด.
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพ
การศึกษาของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสำหรับบุคคลออทิสติก รูปแบบ
ห้องเรียนคู่ขนาน กรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่นใน 4 ภูมิภาค. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553ก). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553ข). ชุดฝึกอบรมการศึกษาพิเศษ.
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). เอกสารประกอบการบรรยาย
เรื่อง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสำหรับ คนพิการและทิศทางการ-
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ-
ทุกประเภท. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการใน
ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (ม.ป.ป.). คู่มือการดำเนินงานตามโครงการผลิตครู
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ.

(2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-

2559. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา
พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551ก). รวมกฎหมายสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำหรับผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551ข). รายงานการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูและแนว
ทางการพัฒนาครูใน สังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง
(พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษา-
พิเศษ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2554). คู่มือในการ
ปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนคนพิการ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2553). “พระราชบัญญัติ
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550” ในคู่มือการตรวจ
ประเมินและวินิจฉัยความพิการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
คนพิการ พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักนโยบายด้านการศึกษามหาศ. (2553). เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้:
การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2554). แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558 (รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2548). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 และ 6 โรงเรียนโสตศึกษา ปีการศึกษา 2547. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2551). พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2552). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2553). คู่มือการกระจายสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: นิชินแอคเวอรี่ไทเซิง.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุพัชรา ชิมเจริญ. (ม.ป.ป.). คู่มือการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP). สำหรับเด็กที่มีความบกพร่อง. ม.ป.ป.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2545). การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: เพื่องฟ้าพรินติ้ง.

- สุนันท์ จันทรเพ็ญ. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงานของครู โรงเรียนคลองก้านตัน (มีสุวรรณอนุสรณ์) สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตสวนหลวงกรุงเทพมหานคร.
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2548). การจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร: หัวใจสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทย. สกลนคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- สุภาพร ชินชัย. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวมในจังหวัดเชียงใหม่. ดุษฎีนิพนธ์- วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุระเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุระสิทธิ์ คะลีล้วน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์- ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาว. (2549). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หมัดเฟาซี รูบามา. (2556). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา จังหวัดสตูล: ตัวแบบสมการโครงสร้างและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างโรงเรียนของรัฐกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ศิวพร ไชยพยอม. (2550). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตพิสัยที่ส่งผลต่อความสามารถด้านตัวเลขของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 2 ในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภา อรรถบุรณังศ์. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตอบสนองของผู้ซื้อห้องชุดพักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์-ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- เอมอร อังกาพย. (2549). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาคูส้งักัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุ-ระดับ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Australian College of Education. (2001). *Teacher standards, quality and professionalism: Towards a nationally agreed framework*. Victoria, Australia: Author.
- 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.
- Council for Exceptional Children. (2010). *Professional standards*. Retrieved December 5, 2010, from [http://www.cec.sped.org/Content/NavigationMenu/ Professional Development/ProfessionalStandards](http://www.cec.sped.org/Content/NavigationMenu/ProfessionalDevelopment/ProfessionalStandards)
- Department of Education and Children's Services. (2006). *Professional standards for teachers in South*. Adelaide, Australia: Author.
- Dettmer, P. A., Dyck, N. T., & Thurston, L. P. (1996). *Consultation, collaboration, and teamwork for students with special needs*. Newton, MA: Allyn and Bacon.

- Eagleton, M. (2008). *Universal design for learning*. Retrieved September 10, 2009 from <http://www.ebscohost.com/thisTopic.php?topicID=1073>
- Fu, G. (2010, November). *Speech on Ministry of National Development and Ministry of Education at the MOE-NCSS SPED. Teacher Award Ceremony*. Grand Copthorne Waterfront Hotel, Singapore.
- Fuchs, D., Fuchs, L. S., & Stecker, P. M. (2010). The “blurring” of special education in a new continuum of general education placements and services. *Exceptional Children*, 76(3), 301-323.
- Gargiulo, R. M. (2009). *Special education in contemporary society: An introduction to exceptionality* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Grangeat, M., & Gray, P. (2007). Factors influencing teachers’ professional competence development. *Journal of Vocational Education and Training*, 59(4), 485-501.
- Hunsaker, K. (2006). *Teacher Standards and Practices Commission (TSPC) explains special education teacher certifications*. Retrieved December 9, 2010, from Confederation of Oregon School Administrators website, <http://www.cosa.k12.or.us>
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7: User's Reference Guide*. Mooresville, IN: Scientific Software.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software.

- Lewis, R. B., & Doorlag, D. H. (1995). *Teaching special students in the mainstream*. New York: Merrill.
- Malaysian Teacher Standard. (2010). Dewan Negara: Teacher Profesionalism standard to be introduced next year. *Malaysian National News Agency*: July 22, 2010, Retrieved March 18, 2011 from <http://www.bernama.com/>
- Mayera, D., Mitchell, J., Macdonald, D., & Bell, R. (2005). Professional standards for teachers: A case study of professional learning. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 33, 159-179.
- McClelland, D. C. (1993). Introduction to the concept of competence. In L. M. Spencer & S. M. Spencer (Eds.), *Competence at work, Spencer* (pp.1-8). New York: John Wiley & Son.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-24.
- McMullan, J. (2004). *Australian government quality teacher program: teacher professional standards background paper 1*. Unpublished paper: AASE.
- Mealey, D. L., & McIntoch, W. D. (1995). *Studying for psychology*. New York: HarperCollins College.
- Muller, E., & Burdette, P. (2007). *Highly qualified teachers and special education: Several state approaches*. Washington, DC: United States Department of Education.

- Peter, W. D., & Wright, E. (2004). *The individuals with disabilities education improvement act of 2004: Overview, explanation and comparison of IDEA 2004 & IDEA 97*. Retrieved January 20, 2013, from <http://www.wrightslaw.com/idea/idea.2004.all.pdf>
- Palmer, C. D. (2006). *Teacher professional standards: The views of highly accomplished special education teachers*. Conference paper proceedings of the AARE 2006 International Education Research Conference. Adeline, Australia: Australian Association for Research in Education.
- Vorapanya, S. (2008). *A model for inclusive schools in Thailand*. Unpublished doctoral dissertation, University of Oregon, Corvallis, OR.
- Willkinson, M. B., & Campbell, H. N. (1977). *How to development portfolio*. Boston: Allyn and bacon.
- Wu, J. M., & Lin, C. S. (2011). Teachers' professional growth: study on professional (pedagogical) competency development of teacher in junior colleges/universities of technology. *The Journal of American Academy of Business*, 16(2), 197-208.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปนัดดา หัสปราบ
วัน เดือน ปี เกิด	20 กันยายน 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2533 สำเร็จปริญญาตรีการศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา ปีการศึกษา 2537 สำเร็จปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยทักษิณ ปีการศึกษา 2545
ตำแหน่งหน้าที่	
การงานปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1