



มนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Eco-humanism and the Professional Development of Teachers in the Office of Special Education Administration

¹กมลชนก พันชมภู, ²โสณี วิวัณฒนาถุกิจ

¹Kamonchanok Panchomphu, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹kamolchanok252535@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับมนุษยนิยมเชิงนิเวศ 2) ศึกษาระดับการพัฒนาวิชาชีพครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) มนุษยนิยมเชิงนิเวศ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ รองลงมา คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านลักษณะงาน ตามลำดับ 2) การพัฒนาวิชาชีพครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ 3) มนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: มนุษยนิยมเชิงนิเวศ, การพัฒนาวิชาชีพครู, การบริหาร



Abstract

The objectives of this research were to 1) Study the level of ecological humanism, 2) Study the level of professional development among teachers, 3) Examine the relationship between ecological humanism and professional development of teachers under the Bureau of Special Education Administration. The sample group used in this research consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The results of the study revealed that 1) The overall level of ecological humanism was at a relatively high level. When considered by individual aspects, the highest was attitude toward the profession, followed by achievement motivation, career advancement and compensation, organizational policy, relationship with colleagues, and lastly, nature of the work. 2) The overall level of professional development of teachers was also at a relatively high level. When considered by individual aspects, the highest was professional knowledge and experience, followed by job performance, and lastly, personal conduct. 3) The relationship between ecological humanism and professional development of teachers under the Bureau of Special Education Administration was found to be positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Ecological Humanism, Teacher Professional Development, Administration

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติของประเทศ โดยอิงตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนให้สามารถพัฒนาตนเองและประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความผาสุกของประชาชนทุกคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในทำนองเดียวกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ก็ได้เน้นย้ำบทบาทของ “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนในทุกช่วงวัย และเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ขณะเดียวกัน



แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาเป้าหมายการศึกษา มาตรฐานหลักสูตร การเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลในทุกระดับ เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุลในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (1) ได้มอบอำนาจหน้าที่ให้คุรุสภากำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งเป็นเกณฑ์สำคัญในการรับรองใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในทุกระดับและทุกสังกัด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2560) การเป็นครูในประเทศไทยจึงไม่เพียงแต่ต้องมีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม แต่ยังต้องได้รับการรับรองจากคุรุสภา โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณ ความรู้ และทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การพัฒนาตนเองของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน โดยต้องคำนึงถึงทั้งความเข้าใจตนเองและปัจจัยแวดล้อมในองค์กร เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (นิตยา กัณณิกามรณ์, 2553) โดยเฉพาะในสายงานการศึกษาพิเศษ ครูต้องมีความสามารถเฉพาะทาง อาทิ การใช้อักษรเบรลล์ ภาษามือ หรือเทคนิคการสอนที่ปรับตามความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามบริบทของตน (อรรณพ จินะวัฒน์, 2559)

การพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงต้องอาศัยแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศ ซึ่งคำนึงถึงปัจจัยหลากหลายที่มีผลต่อการพัฒนาครู เช่น ทักษะคิด แรงจูงใจ นโยบาย องค์กร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แนวคิดของ Bronfenbrenner (1974) และ Herzberg et al. (1959) ได้เสนอกรอบแนวคิดที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาครูในทุกมิติ (อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551; ในตะวัน กำหอม และคณะ, 2568)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่พบในการพัฒนาครูสายการศึกษาพิเศษ ได้แก่ การขาดโอกาสในการฝึกอบรมเฉพาะทาง การประเมินผลที่ไม่เหมาะสมกับบริบทจริง และการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาครูและผู้เรียนด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยยึดหลักว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นองค์ประกอบของระบบนิเวศที่ส่งผลต่อการพัฒนาการวิชาชีพครู การวิจัยในครั้งนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพครู และใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเชิงนโยบายให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของชาติได้อย่างยั่งยืนต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับมนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง มนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และ ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษโดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารุโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับมนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ มนุษยนิยมเชิงนิเวศ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ การพัฒนาวิชาชีพครู 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงาน



โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

- 6 หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
- 5 หมายถึง “เห็นด้วย”
- 4 หมายถึง “ค่อนข้างเห็นด้วย”
- 3 หมายถึง “ค่อนข้างไม่เห็นด้วย”
- 2 หมายถึง “ไม่เห็นด้วย”
- 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา(α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .877

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับมนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ระดับต่ำมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 ระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.49 ระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 5.50 - 6.00 ระดับสูงมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

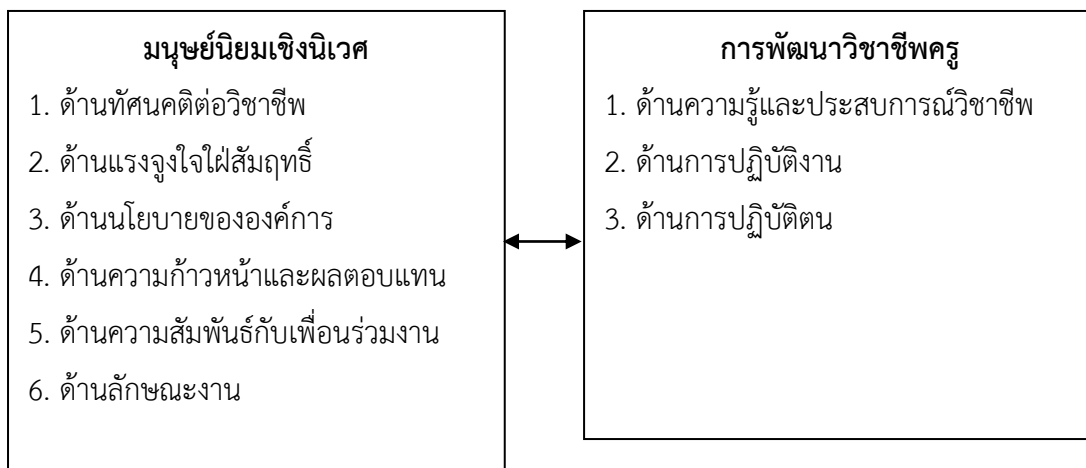
0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. มนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ รองลงมา คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

2. การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์นิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามนุษย์นิยมเชิงนิเวศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพครูตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน ($r=0.55$) และอันดับสุดท้าย ด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. มนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ รองลงมา คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านลักษณะงาน ตามลำดับ การอภิปรายผลการวิจัยในหัวข้อ มนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับ



ค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้ให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีสิทธิกร สุทธิประภา (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่พบว่า “ทัศนคติต่อวิชาชีพ” เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในลำดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา ฮวดศรี (2566) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เช่นกัน ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีน้ำหนักต่อการพัฒนาวิชาชีพในลำดับต้น ๆ รองจากด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทนในด้าน นโยบายขององค์กร และลักษณะงาน ที่อยู่ในลำดับท้ายสุด สะท้อนถึงความท้าทายด้านโครงสร้างการบริหารและการออกแบบงานซึ่งอาจยังไม่ตอบสนองต่อศักยภาพและความต้องการของบุคลากรได้เพียงพอ เช่นเดียวกับ ข้อเสนอแนะของ กฤษณู ก่อสละ (2565) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาวชิร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่เสนอให้เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชนและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรรู้สึกทำงานมีคุณค่าและเห็นประโยชน์ที่จับต้องได้มากขึ้น สำหรับแนวทางการพัฒนาในอนาคต ควรเน้นทั้งในมิติของ ทัศนคติ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควบคู่กับการปรับปรุงด้านโครงสร้างนโยบายและลักษณะงานให้เหมาะสมกับบริบทของการจัดการศึกษาพิเศษ โดยสามารถอ้างอิงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูจากการศึกษาของ กาญจนา ฮวดศรี (2566) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเสนอรูปแบบที่ครอบคลุมทั้งด้านนโยบาย โครงสร้างองค์กร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) และการสร้างเครือข่ายสนับสนุน

2. การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติตนตามลำดับผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตระหนักและความเอาใจใส่ของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองและการทำหน้าที่อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับแนวทางของ วิรัตน์ สุทัศน์ (2561) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษ ในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เสนอให้มีการพัฒนาสมรรถนะครูในด้านจริยธรรม บริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาเฉพาะความพิการ 1) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการมีความรู้และทักษะเฉพาะทาง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสอนนักเรียนเฉพาะความต้องการพิเศษ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ น้ำฝน โงษาฤทธิ์ (2563) เรื่อง ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์



การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ชี้ว่าผู้ปกครองให้ความสำคัญกับ “ครูผู้สอน” มากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนพิเศษ 2) ด้านการปฏิบัติงานครูมีความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการสอนจริง ซึ่งสัมพันธ์กับผลการวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 พบว่าการปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านวิธีการและคุณภาพ 3) ด้านการปฏิบัติตน เป็นด้านที่ได้คะแนนต่ำสุด แม้จะอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริม จริยธรรม จรรยาบรรณ และวินัยวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องแนวทางของ วิรัตน์ สุทัศน์ (2561) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษ ในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ชี้ตรงกันว่าด้านจริยธรรมเป็นสมรรถนะหลักที่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ความต้องการในการพัฒนา มีความต้องการพัฒนาอยู่ใน ระดับมาก โดยเฉพาะด้าน สมรรถนะหลัก เช่น จริยธรรม บริการที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะเฉพาะสายงาน เช่น บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน และการวิเคราะห์วิจัย สิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งนภา โพธิ (2565) เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระนอง ที่เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและวัดประเมินผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะทางวิชาชีพครู และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู จากงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าการพัฒนาครูควรควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และยังพบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของงานของ กฤษณ ก่อสละ (2565) ชี้ว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เช่น อาคาร สื่อ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มีผลอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามนุษยนิยมเชิงนิเวศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพครูตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน ($r=0.55$) และอันดับสุดท้าย ด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับ ปานกลางในทางบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศซึ่งเน้นการเคารพในคุณค่าของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรม การปฏิบัติ และการพัฒนาตนของครู โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาพิเศษที่ต้องอาศัย



ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในความหลากหลายของผู้เรียน 1) ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ อันดับหนึ่ง
ของความสัมพันธ์สะท้อนให้เห็นว่า ครูที่มีทัศนคติแบบมนุษยนิยมเชิงนิเวศมักมุ่งมั่นในการเรียนรู้และ
แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองให้ตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียนพิเศษได้อย่าง
เหมาะสม การศึกษาของ วิรัตน์ สุทัศน์ (2561) สนับสนุนว่า การพัฒนาสมรรถนะครูจำเป็นต้องเน้นที่การ
เรียนรู้ตลอดชีวิต และจริยธรรมวิชาชีพ 2) การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง
ชี้ว่าครูที่มีแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศจะมีความรับผิดชอบในงาน และเข้าใจถึงผลกระทบของการกระทำ
ของตนต่อผู้เรียน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) ที่พบว่า
ความสามารถในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม
3) การปฏิบัติตน แม้จะมีความสัมพันธ์ในทางบวก แต่การปฏิบัติตนเป็นด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำ
ที่สุด อาจสะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติและพฤติกรรมส่วนบุคคลยังคงใช้เวลา หรือได้รับ
อิทธิพลจากบริบทภายนอก เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงกดดันจากระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ
สิทธิกร สุทธิประภา (2565) ที่ชี้ว่าปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น นโยบาย องค์กร และผลตอบแทน มีผลต่อ
การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมาก จากผลการศึกษาของ กาญจนา ฮวดศรี (2566) การพัฒนาวิชาชีพครูควร
ใช้แนวทางที่ครอบคลุมทั้งองค์ประกอบด้านคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่ง
สอดคล้องกับคุณค่าของมนุษยนิยมเชิงนิเวศที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมโดยรวม
และบังสอดคล้องกับการวิจัย ของ น้ำฝน โงชาฤทธิ์ (2563) ซึ่งถึงความสำคัญของครูในการสร้าง
ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม รวมถึงงานวิจัยของ รุ่งนภา โพธิ์ (2565) เน้นการมีส่วนร่วมในงาน
วิชาการ และงานวิจัยของ กฤษณ ก่อสละ (2565) ย้ำถึงบทบาทของสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ซึ่งล้วน
แล้วแต่สอดคล้องกับแก่นของมนุษยนิยมเชิงนิเวศว่า “การพัฒนาครู” ไม่ได้มองเฉพาะบุคคล แต่ต้อง
รวมถึงระบบและบริบทด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมบทบาทของบุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันเชิงวิชาชีพ

1.2 ควรส่งเสริมการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อให้เกิดการเข้าถึงและส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ควรมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพ

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 พัฒนาโมเดลการเรียนรู้ตามแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษ



2.2 ศึกษาผลของการใช้แนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศในการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำทางจริยธรรมของครูการศึกษาพิเศษ

องค์ความรู้ใหม่

บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีมนุษยนิยมเชิงนิเวศและการพัฒนาวิชาชีพในระดับค่อนข้างสูง โดยทัศนคติต่อวิชาชีพและความรู้ประสบการณ์วิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรก ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการมีทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมอย่างชัดเจน องค์กรควรส่งเสริมด้านเหล่านี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาพิเศษต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณุ ก้อสละ. (2564). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กาญจนา ฮวดศรี. (2566) . รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ,มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ชริกา ไชยเดช. (2563) . ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,วิทยาลัยทองสุข
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- น้ำฝน โงชาฤทธิ์. (2563) . ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,วิทยาลัยทองสุข
- นิตยา กัณณิกากรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณ และ อัจฉรา วัฒนาน. (2568) .ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา, วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยพะเยา



- รุ่งนภา โพธิ. (2565) . การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระนอง,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข
- วิรัตน์ สุทัศน์ และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง การจัดแบ่งส่วนงานภายใต้สำนักในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ.2560.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2565) .รายงานการศึกษาการพัฒนาแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ
- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561) . แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม,สำนักนายกรัฐมนตรี. สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สิทธิกร สุทธิประภา. (2565) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ,หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยพะเยา
- อรณพ จินะวัฒน์. (2559).การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู.สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Bronfenbrenner, U. (1974). Developmental research, public policy, and the ecology of childhood. Child. Development, 45(1), 1 - 5.
- Herzberg, F. (1959) The Motivation to Work. John Wiley & Sons, New York.