การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4*

PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOLS FOR STUDENTS WITH DISABILITIES AFFILIATED WITH THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION, GROUP 4

ธนพงศ์ มิ่งขวัญ[1], สมเดช สาวันดี[2] และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา[3]

Thanapong Mingkwan[1], Somdet Sawandee[2] and Suttisak Kaewjinda[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Thanapong.mingkwan67@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

Citation:

*ธนพงศ์ มิ่งขวัญ, สมเดช สาวันดี และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา. (2569). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 183-197.

Thanapong Mingkwan, Somdet Sawandee and Suttisak Kaewjinda. (2026). Personnel Administration In Schools For Students With Disabilities Affiliated With The Office Of Special Education Administration, Group 4. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 183-197.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 การบริหารอัตรากำลังควรใช้ข้อมูลจริง วางแผนเหมาะสม และกระจายภาระงานอย่างเป็นธรรมโดยมีส่วนร่วมจากบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้งต้องโปร่งใส เน้นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ และใช้สมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

คำสำคัญ: การบริหาร, งานบุคคล, โรงเรียนเฉพาะความพิการ

Abstract

This research aims to 1) study personnel management in special education schools for children with disabilities under the Special Education Administration Office, Group 4; 2) compare personnel management in special education schools for children with disabilities under the Special Education Administration Office, Group 4, classified by position, educational level, and work experience; and 3) study guidelines for developing personnel management in special education schools for children with disabilities under the Special Education Administration Office, Group 4 The sample group consisted of 205 school administrators and educational personnel, with the sample size determined according to the Krejcie-Morgan table. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index of 0.80–1.00 and an overall reliability coefficient of 0.80. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test

The research findings revealed that: 1) When considered individually, all aspects were at a high level; 2) A comparison of personnel management in schools for special needs under the Office of Special Education Administration, Group 4, showed no statistically significant differences at the .05 level; and 3) Guidelines for developing personnel management in schools for special needs under the Office of Special Education Administration, Group 4 Workforce management should utilize accurate data, appropriate planning, and equitable workload distribution with staff participation. Recruitment and appointment must be transparent, focusing on special education specialists and using competency-based personnel management. Continuous staff development through training, technology, and innovation will help improve the quality of education.

Keywords: Administration, Personnel, Special education school for children with disabilities

บทนำ

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความพิการเป็นภารกิจสำคัญของรัฐในการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณค่า โรงเรียนเฉพาะความพิการในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ และสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเฉพาะของผู้เรียนพิการแต่ละประเภท โดยหน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่พัฒนาบุคลากร สนับสนุนทรัพยากร และกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยหลักในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความพิการ โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล การใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) เพื่อรองรับความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการยังได้รับการรับรองตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดให้

สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ เทคโนโลยี และบริการสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการยังประสบปัญหาและความท้าทายในหลายด้าน เช่น การสรรหาและจัดสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การพัฒนาศักยภาพครูให้ทันต่อเทคโนโลยีและแนวทางการจัดการศึกษาสมัยใหม่ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบริบทการทำงานต้องใช้ความทุ่มเทและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (UNESCO, 2020; สมพร ศรีสุข. 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาประกอบด้วยภารกิจสำคัญ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความซับซ้อน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งมีความแตกต่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ผู้บริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ พบว่า แม้จะมีนโยบายและกฎหมายสนับสนุนอย่างชัดเจน แต่การดำเนินงานยังมีข้อจำกัด เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การพัฒนาครูและบุคลากรยังไม่ทั่วถึง รวมถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่เป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการศึกษาพิเศษ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ และสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่มีความพิการได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 431 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2568 ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ประกอบด้วย 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอุบลปัญญานุกูล โรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดมุกดาหาร โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอแกน (Krejcie and Morgan.1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม โดยกำหนดรายชื่อประชากรทั้งหมดเป็นกรอบตัวอย่าง (Sampling Frame) และทำการสุ่มเลือกให้ได้จำนวนตามที่กำหนด เพื่อให้ทุกหน่วยของประชากรมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน ลดอคติในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคิร์ท 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (SI) ใช้สำหรับศึกษาแนวทางกรพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โดยสัมภาษณ์บุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย "$\bar{x}$" และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ Best and Kahn (1993, p. 247) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples) และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า F – test One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheff')

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา โดยใช้ Content Analysis

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test One way ANOVA

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 87.80 รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ในด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 53.17 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 46.83 สำหรับประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5–10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68 และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.85

1.2 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ

1.3 ด้านที่1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการวางแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงผู้เรียนที่มีความพิการเฉพาะด้าน รองลงมาคือ มีการติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องและมีการจัดทำข้อมูลในการจัดสรรอัตรากำลังในปีถัดไป ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีการวางแผนอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการชี้แจงบทบาทหน้าที่แก่บุคลากรใหม่อย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรหลังการบรรจุแต่งตั้ง และมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจงานอย่างเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีความโปร่งใสในกระบวนการบรรจุแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากร

1.5 ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ มีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสนับสนุนให้ครูพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6 ด้านที่ 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบและจิตสำนึกในวิชาชีพ รองลงมา คือ มีมาตรการป้องกัน

การกระทำผิดวินัยของครูและบุคลากร และ มีการกำกับติดตามพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบวินัย อย่างชัดเจน

1.7 ด้านที่ 5 ด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านการออกจากราชการ การโอนย้าย และการเกษียณอายุราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ รองลงมา คือ บุคลากรที่ออกจากราชการได้รับการดูแลและส่งเสริมขวัญกำลังใจและมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการลาออก โอนย้าย และเกษียณ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีการจัดระบบอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่ย้าย โอน หรือเกษียณ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากทุกด้านมีค่า p-value มากกว่า .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการซึ่งทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่า p-value ของทุกด้านมากกว่า .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ รวมทั้ง ภาพรวม ล้วนมีค่า p-value มากกว่า .05 แสดงว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะ

ความพิการจำแนกตามประสบการณ์การทำงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ของผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ของผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5–10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ของผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนที่มีความพิการ และมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างรอบด้านในทุกช่วงของวงจรการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังจนถึงการออกจากราชการ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การวางแผนอัตรากำลังควรตั้งอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยคำนึงถึงจำนวน ประเภท และความต้องการเฉพาะของผู้เรียนที่มีความพิการอย่างรอบด้าน การจัดทำแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการวิเคราะห์ภาระงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม จะช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและลดความเหลื่อมล้ำของภาระงาน อีกทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและความร่วมมือในการดำเนินงานในระยะยาว

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาระบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมุ่งเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านการศึกษาพิเศษ การเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการกำลังคน รวมถึงการจัดระบบปฐมนิเทศและการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรใหม่ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวและการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การใช้เกณฑ์สมรรถนะเป็นฐานและการบริหารการโยกย้ายอย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนควรส่งเสริมการอบรมเชิงลึกด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความพิการ การใช้เทคโนโลยีช่วยสอน และการสื่อสารทางเลือก ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองตามสายงาน การจัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับครูใหม่ และการส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว

4. ด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โรงเรียนควรพัฒนาระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และการสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ควบคู่กับการพัฒนาสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและลดความเครียดจากการทำงาน

5. ด้านวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพการปลูกฝังวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบวินัย และจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาระบบกำกับติดตามและให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการป้องกันและการแก้ไขปัญหามากกว่าการลงโทษ การดำเนินการทางวินัยควรยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการ

เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและเกื้อกูลต่อการพัฒนาวิชาชีพ

6. ด้านการออกจากราชการและการดูแลต่อเนื่องผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลควรครอบคลุมถึงช่วงหลังการออกจากราชการ โรงเรียนควรพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ การให้คำปรึกษาด้านการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ และการดูแลสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม อีกทั้งควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับบุคลากรที่เกษียณอายุ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้แก่บุคลากรรุ่นใหม่

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามลำดับ ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเฉพาะความพิการให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อรองรับความต้องการเฉพาะของผู้เรียนที่มีความพิการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน นอกจากนี้ การกำกับวินัยและการส่งเสริมคุณธรรมในวิชาชีพยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นคงขององค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา สังข์ทอง (2563) ที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการกำกับมาตรฐานวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเฉพาะความพิการมีแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มมี

ประสบการณ์การทำงานและการรับรู้ต่อระบบการบริหารที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งการทำงานร่วมกันในลักษณะทีมสหวิชาชีพ อาจส่งผลให้มุมมองต่อการบริหารงานบุคคลมีความสอดคล้องกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกช่วงของวงจรการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ การส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการดูแลบุคลากรหลังการออกจากราชการ ทั้งนี้ แนวทางสำคัญควรมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการบริหารงานบุคคล และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความพิการ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 การบริหารอัตรากำลังควรใช้ข้อมูลจริง วางแผนเหมาะสม และกระจายภาระงานอย่างเป็นธรรมโดยมีส่วนร่วมจากบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้งต้องโปร่งใส เน้นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ และใช้สมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา **ข้อเสนอแนะ** 1. สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษและผู้บริหารโรงเรียน ควรนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนา แผนอัตรากำลังระยะกลางและระยะยาว โดยใช้ข้อมูลจำนวนผู้เรียน ประเภทความพิการ และภาระงานจริงเป็นฐาน เพื่อให้การจัดสรรบุคลากรมีความเหมาะสมและยั่งยืน 2. หน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง ระบบสรรหาและโยกย้ายบุคลากรให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลัก

สมรรถนะเป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร 3. โรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบ มาตรการเสริมแรงจูงใจ เช่น ระบบรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สมพร ศรีสุข. (2564). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเฉพาะความพิการเพื่อการศึกษาที่ครอบคลุม. วารสารวิชาการการศึกษาพิเศษ, 13(2), 45–59.

สมพร ศรีสุข. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารบริหารการศึกษา, 19(1), 56–72.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). เรียกใช้เมื่อ 27 ตุลาคม 2568 จาก https://www.onec.go.th/

สุภัทรา สังข์ทอง. (2563). การพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนในสถานศึกษาเฉพาะความพิการหลังการได้รับการฝังประสาทหูเทียมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน. วารสารการศึกษาพิเศษ, 12(3), 85–99.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2568), พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2568 https://www.moe.go.thA8-2542/

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

UNESCO. (2020). Inclusive education: Ensuring access and equity for all learners. UNESCO Publishing.