

สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11*
PERSONNEL COMPETENCIES IN PERFORMING DUTIES AT
EDUCATIONAL INSTITUTIONS NETWORK FOR PROMOTING THE
EFFICIENCY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT, SPECIAL EDUCATION
CENTER, EDUCATIONAL AREA 11

ณรงค์ฤทธิ์ เนาว์วิรัตน์¹, สมคร ไวยขุนทด² และ สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธธรรม³

Narongrit Naowirat¹, Samak Waikhuntod² and Suvijuk Mansaraneeyatham³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: narongrit2529@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันที่แก้ไขบทความ 8 พฤษภาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 10 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 10 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง 3)

Citation:



* ณรงค์ฤทธิ์ เนาว์วิรัตน์, สมคร ไวยขุนทด และ สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธธรรม. (2569). สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 783-799.

Narongrit Naowirat, Samak Waikhuntod and Suvijuk Mansaraneeyatham. (2026). Personnel Competencies In Performing Duties At Educational Institutions Network For Promoting The Efficiency Of Educational Management, Special Education Center, Educational Area 11.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 783-799.;

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

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ศึกษาแนวทางสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน และด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

คำสำคัญ: สมรรถนะ, บุคลากร, เครือข่าย

Abstract

This research aims to 1) study the competencies of personnel in performing duties at educational institutions within the network promoting the efficiency of educational management in Special Education Centers, Educational Service Area 11, and 2) compare the level of opinions of personnel regarding the competencies of personnel in performing duties at educational institutions within the network promoting the efficiency of educational management in Special

Education Centers, Educational Service Area 11, classified by educational level, work experience, and position. 3) To study the competency guidelines of personnel in performing duties at educational institutions in the network for promoting the efficiency of educational management in special education centers in Educational Service Area 11. The sample group used in this research consisted of 200 school administrators and teachers. The research instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with an IOC value between 0.80 and 1.00. The reliability coefficient was 0.81, and a structured interview questionnaire was used. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparisons using Scheffé's method.

The research findings revealed that:

1. The overall competence of personnel in performing their duties at educational institutions within the network promoting the efficiency of educational management in the Special Education Center, Educational Service Area 11, was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding the performance of personnel in educational institutions within the network for enhancing educational management efficiency in Special Education Centers, Educational Service Area 11, categorized by educational level and position, showed no overall difference. However, when categorized by work experience, a statistically significant difference was found at the .05 level overall.

3. The guidelines for personnel competencies in performing duties at educational institutions within the network to enhance the efficiency of educational management, Special Education Center, Educational Area 11, consist of: competencies in specialized learning management; competencies in instructional technology and learning materials; competencies in network and community coordination; and competencies in research and innovation.

Keywords: Competency, Personnel, Network

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยมาตรา 54 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า “เด็กและเยาวชนทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาเป็นเวลาต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และต้องจัดให้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) หลักการนี้ไม่เพียงแต่ยืนยันสิทธิด้านจำนวนปีการศึกษาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคุณภาพการเรียนการสอน โครงสร้างหลักสูตร บุคลากรทางการศึกษา และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีความต้องการพิเศษ การคุ้มครองสิทธิและการรับรองความเท่าเทียมดังกล่าว สะท้อนแนวคิดศูนย์รวมความเป็นธรรม (Equity) ที่รัฐต้องจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และมาตรการพิเศษในการรองรับการเรียนรู้ของผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสหรือผู้มีภูมิลำเนาในพื้นที่ห่างไกล เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทบทวนโครงสร้างการจัดการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน เมื่อพิจารณาถึงเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาพิเศษ รัฐธรรมนูญฉบับนี้จึงเป็นฐานทางกฎหมายขั้นต้นที่หนุนเสริมและสร้างแรงผลักดันให้เกิดการจัดตั้งหน่วยงานและกลุ่มเครือข่ายที่รับผิดชอบด้านการศึกษาพิเศษโดยตรง เพื่อให้การบริหารงานบุคคล การจัดสรรทรัพยากร และรูปแบบการเรียนการสอนมีโครงสร้างรองรับอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการสร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดกรอบการบริหารและจัดการระบบการศึกษาทุกประเภทในประเทศไทย โดยเฉพาะมาตรา 6 ซึ่งระบุภารกิจของรัฐในการจัดให้มีระบบการศึกษาตลอดชีวิตและเปิดโอกาสให้บุคคลทุกกลุ่มเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเสมอภาค ไม่เว้นแม้แต่ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ หรือสติปัญญา กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้การศึกษาพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาแห่งชาติ โดยให้หน่วยงานภาครัฐทั้งกลางและท้องถิ่นรับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการพิเศษของผู้เรียน อีกทั้งยังเน้น

การบูรณาการระหว่างภาคีเครือข่าย ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน และสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างครบวงจร พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาพิเศษ การพัฒนาครูและบุคลากร การวิจัย และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ปูทางให้เกิดการจัดการศึกษาที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืนในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ส่งผลให้เกิดการจัดตั้ง “สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” เพื่อประสานงานและส่งเสริมการดำเนินงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างเป็นระบบ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.) จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2559 ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีภารกิจหลักในการกำหนดนโยบายวางแผน และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือสื่อความหมาย รวมทั้งผู้ที่มีความต้องการพิเศษด้านพฤติกรรม ก่อนการก่อตั้ง สศศ. การดำเนินงานด้านการศึกษาพิเศษกระจุกกระจายอยู่ภายใต้หน่วยงานหลายแห่ง ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ บุคลากร และงบประมาณไม่สอดคล้องกัน การรวมกลุ่มภารกิจดังกล่าวภายใต้สำนักเดียวจึงช่วยเสริมสร้างความชัดเจนในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ร่วมมือกับกรมการศึกษาตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษาพิเศษให้เป็นสากล สศศ. ทำหน้าที่สำคัญทั้งการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะ การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ การอบรมและพัฒนาวิชาชีพครูบุคลากรการศึกษาพิเศษ รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วประเทศ ขณะเดียวกันยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลวิจัยด้านการศึกษาพิเศษเพื่อสนับสนุนนโยบายสาธารณะ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรบุคคลจึงอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน (สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

เครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัดในภาคกลางตอนล่าง ซึ่งมีลักษณะทางภูมิศาสตร์ผสมผสานระหว่างพื้นที่ราบลุ่มและภูเขา ผู้เรียนในเครือข่าย 11 มีความหลากหลาย ทั้งทางกายภาพ สติปัญญา การได้ยิน การมองเห็น และพฤติกรรม บางศูนย์ต้องรองรับผู้เรียนจากพื้นที่ห่างไกล ทำให้เกิดความท้าทายในด้านการจัดส่งบุคลากร การฝึกอบรม การจัดสื่อ และการประสานงานกับชุมชนท้องถิ่น เครือข่ายจึงพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่ยืดหยุ่น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโครงสร้างการบริหารและกรอบสมรรถนะจะถูกวางไว้เป็นอย่างดี แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและการ

เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption) สมรรถนะบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 11 ยังคงเผชิญกับสภาพปัญหาที่วิกฤตหลายประการ ปัญหาที่เด่นชัดที่สุดคือ ช่องว่างทางสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัย และนวัตกรรม ซึ่งพบว่าบุคลากรจำนวนมากยังขาดทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีช่วยสอน (Assistive Technology) และนวัตกรรมสมัยใหม่ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการที่ซับซ้อนของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่อง “การพัฒนาที่ไม่ตรงจุด” เนื่องจากรูปแบบการอบรมในอดีตมักเป็นแบบรวมศูนย์ ไม่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะพื้นที่และความหลากหลายของประเภทความพิการในแต่ละจังหวัด ประกอบกับภาระงานที่หนักเกินขีดความสามารถ (Workload) ส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองเชิงลึก นำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานและอัตราการโยกย้ายบุคลากรที่สูงขึ้น หากไม่มีการเร่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เพื่อสำรวจความต้องการและสมรรถนะที่แท้จริงของบุคลากรในเครือข่ายที่ 11 วิเคราะห์รูปแบบการสรรหา ฝึกอบรม พัฒนา และประเมินผลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ช่วยสนับสนุนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรของเครือข่ายที่ 11 ตลอดจนเป็นต้นแบบการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายอื่น ๆ ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากร สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดสมรรถนะได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดย David McClelland ซึ่งเสนอว่า การประเมินบุคลากรควรพิจารณาจากสมรรถนะที่แท้จริงในการทำงาน มากกว่าการวัดเพียงสติปัญญาหรือวุฒิการศึกษา (McClelland, 1973) ต่อมา Richard Boyatzis ได้ขยายแนวคิดสมรรถนะ โดยระบุว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงโดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของบุคลากร (Boyatzis, 1982)

2. องค์ประกอบของสมรรถนะบุคลากรในสถานศึกษา สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาโดยทั่วไปประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1. ด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้ด้านวิชาการ ความรู้ด้านการจัดการศึกษาเฉพาะทาง (เช่น การศึกษาพิเศษ) 2. ด้านทักษะ (Skills) ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 3. ด้านคุณลักษณะ (Attributes) เจตคติที่ดีต่อผู้เรียน ความรับผิดชอบและจริยธรรมวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ระบุว่า บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะทั้งด้านวิชาชีพและด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. สมรรถนะบุคลากรในบริบทการศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษมีลักษณะเฉพาะเนื่องจากต้องดูแลผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ดังนั้นบุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะเฉพาะ เช่น ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ ทักษะการวิเคราะห์และจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ความสามารถในการดูแลและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน ตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2562) บุคลากรด้านการศึกษาพิเศษต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

4. การบริหารสมรรถนะบุคลากร (Competency-Based Management) การบริหารสมรรถนะเป็นกระบวนการที่ใช้สมรรถนะเป็นฐานในการพัฒนาและประเมินบุคลากร โดยประกอบด้วย การกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการขององค์กร และสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา (Boyatzis, 1982)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สมรรถนะบุคลากรโดยรวมมักอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีความแตกต่างระหว่างด้านที่มักต้องพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การฝึกอบรมและพัฒนา ประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ งานวิจัยในบริบทการศึกษาพิเศษยังพบว่า บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเฉพาะด้าน จะมีประสิทธิภาพในการดูแลผู้เรียนสูงขึ้น การทำงานแบบเครือข่าย (Network) ช่วยเพิ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 444 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 200 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayrlyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงาน สถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 11 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 11 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 11 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 11 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive 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. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง และด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง 2) ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ 3) ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน 4) ด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง

ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานสาธารณสุข และภาคีเครือข่ายอย่างใกล้ชิด บุคลากรจึงมีความคุ้นเคยและมีทักษะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชนในระดับสูง ขณะเดียวกันนโยบายด้านการส่งเสริมการทำวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ส่งผลให้สมรรถนะด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจากการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความพิการต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะด้าน เทคนิคการสอนเฉพาะบุคคล และประสบการณ์ในการปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับการพัฒนาวิชาชีพผ่านการอบรม การนิเทศ และการทำงานร่วมกันในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดมาตรฐานการปฏิบัติงานและแนวคิดในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน แม้จะมีพื้นฐานทางการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง และด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีโอกาสสะสมความรู้ ทักษะ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมถึงมีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีช่วยสอนมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย

2.3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม นอกนั้นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือมีบทบาทเชิงนโยบาย มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม การประชุมทางวิชาการ และการผลักดันงานวิจัยและนวัตกรรมมากกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฏฐา เครือวิเสน และปณตนนท์ เกียรประภากุล (2568) ที่พบว่า บทบาทหน้าที่

และตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

3.1 ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีแนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง ได้แก่ 1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) อย่างเป็นระบบ 2) ส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลการประเมินผู้เรียนรายบุคคลในการออกแบบการสอน 3) พัฒนาทักษะการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) เพื่อปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละประเภทความพิการ 4) สนับสนุนการใช้กลยุทธ์การสอนเฉพาะทางที่หลากหลายและยืดหยุ่น 5) จัดให้มีครูพี่เลี้ยงหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการศึกษาพิเศษ 6) แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่าย 7) ประเมินและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปปรับปรุงการสอน ทั้งนี้เนื่องจาก ความจำเป็นในการยกระดับความสามารถของบุคลากรในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ทั้งการจัดทำแผน IEP การใช้ข้อมูลการประเมินผู้เรียนรายบุคคล และการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในเครือข่าย การจัดการเรียนรู้เฉพาะทางเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาพิเศษ และต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีแนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ได้แก่ 1) จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีช่วยสอนให้เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท 2) ส่งเสริมการคัดเลือกและใช้สื่อดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3) พัฒนาทักษะการสร้างและปรับสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร 4) จัดระบบสนับสนุนด้านการบำรุงรักษาและการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง 5) บูรณาการเทคโนโลยีช่วยสอนเข้ากับแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ 6) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดตามและประเมินพัฒนาการผู้เรียน 7) สร้างคลังสื่อและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีช่วย

สอนร่วมกันในเครือข่ายทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเทคโนโลยีช่วยสอนสามารถลดข้อจำกัดของผู้เรียน และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีแนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงานกับผู้ปกครองอย่างเป็นระบบ 2) สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นในการสนับสนุนผู้เรียน 3) ส่งเสริมการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง 4) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่าย 5) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 6) พัฒนาทักษะการบริหารความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) สร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือที่ยั่งยืนในระดับเขตพื้นที่และภูมิภาคทั้งนี้อาจเนื่องจาก การดูแลและพัฒนาผู้เรียนที่มีความพิการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน

3.4 ด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีแนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยในชั้นเรียนและวิจัยเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนาทักษะการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการทำงาน 3) สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน 4) จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรมภายในเครือข่าย 5) ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้จริงในการจัดการเรียนการสอน 6) สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในระดับเขตพื้นที่ 7) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในองค์กรทั้งนี้อาจเนื่องจาก การวิจัยช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทจริงของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา ปรีชาญาณ (2567) และ Chen (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้และการวิจัยในองค์กรช่วยเสริมสร้างสมรรถนะและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน และด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม **ข้อเสนอแนะ**

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษและเครือข่าย
2. ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยจัดอบรมเชิงลึกและสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงหรือ PLC อย่างต่อเนื่อง
3. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และการสนับสนุนทางวิชาการ เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาพรวมกับการพัฒนากำลังคนของประเทศในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- นัฏฐา เครือวิเสน และปณตนนท์ เกียรประภากุล. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ*, 14(1), 45–60.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก* (19 สิงหาคม 2552).

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก* (6 เมษายน 2560).

วงศ์สุฤทธิ ณีฐพงษ์ และสัฟโธ ณีฐพล. (2568). นวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลฝ่าวิกฤตความเปลี่ยนแปลง. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 14(1), 112–128.

สมคิด บางโม. (2561). *การบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สพฐ.

สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). *สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2568 จาก <http://special.obec.go.th/>

David McClelland. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. *American Psychologist*.

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

Richard Boyatzis. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley.