

ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของ
นักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่อง
ทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

นางสาวภัคธดา สุวรรณนวล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2560

Selected Administrative Factors Affecting Educational Management
for Job Attainment of Students in Special Education Schools
for Students with Intellectual Disabilities under the Bureau
of Special Education Administration

Miss Pakthada Suwannual



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
ของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่อง
ทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ชื่อและนามสกุล นางสาวภัคธดา สุวรรณนวล

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว
2. อาจารย์ ดร.สุจินต์ สว่างศรี

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

นิตยา ภัสสรศิริ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ)

ดร.รัตนา ดวงแก้ว

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)

สุจินต์ สว่างศรี

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุจินต์ สว่างศรี)

ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วณิชย์

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วณิชย์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนใน
โรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัย นางสาวภัคธดา สุวรรณนวล **รหัสนักศึกษา** 2562300471 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว (2) อาจารย์ ดร.สุจินต์ สว่างศรี
ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารของโรงเรียนเฉพาะความ
พิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2) การจัดการ
ศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้าน
การบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และ (4) อิทธิพล
ของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง
สติปัญญา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง
สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 315 คน ได้มาโดยใช้เทคนิค
การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลภาวะ
ผู้นำไปบริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา และการจัดการศึกษาเพื่อการมี
งานทำ ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96, 0.95, 0.97 และ 0.97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารทุกปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำไปบริการ
การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก (2) การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยคัดสรรด้านการ
บริหารทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และ (4) ปัจจัยคัดสรรด้าน
การบริหารที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มี
สองปัจจัยคือ การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยเฉพาะขั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย
ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ และขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง และ
ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเฉพาะด้านการตั้ง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยทั้งสองตัวแปร
ร่วมกันทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้ร้อยละ 75

คำสำคัญ ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ นักเรียนที่มีความบกพร่องทาง
สติปัญญา

Thesis title: Selected Administrative Factors Affecting Educational Management for Job Attainment of Students in Special Education Schools for Students with Intellectual Disabilities under the Bureau of Special Education Administration

Researcher: Miss Pakthada Suwannal; **ID:** 2562300471;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Ratana Daungkaew, Associate Professor;

(2) Dr. Sujin Sawangsri; **Academic year:** 2017

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the selected administrative factors of special education schools for students with intellectual disabilities under the Bureau of Special Education Administration; (2) to study educational management for job attainment of students with intellectual disabilities; (3) to determine the relationship between the selected administrative factors and educational management for job attainment of students with intellectual disabilities; and (4) to study the influences of selected administrative factors on educational management for job attainment of students with intellectual disabilities.

The sample consisted of 315 teachers in special education schools for students with intellectual disabilities during the academic year 2017, all of whom were obtained by simple random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire dealing with data on servant leadership, participatory management, educational networking, and educational management for job attainment, with reliability coefficient of 0.96, 0.95, 0.97 and 0.97, respectively. The statistics used in data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: (1) the overall and by-dimension selected administrative factors, including servant leadership, participatory management, and educational networking were rated at the high level; (2) the overall and by-dimension educational management for job attainment were rated at the high level; (3) all selected administrative factors positively correlated with educational management; and (4) the only two selected administrative factors affecting educational management for job attainment of students with intellectual disabilities were educational networking, particularly in the stages of creating obligation and network management (X_{16}), developing and utilizing a relationship (X_{17}), and maintaining the relationship and continuity (X_{18}); and the participatory management factor, particularly in the dimension of establishing common goals and objectives (X_{11}) which together could explain the variance of educational management for job attainment of students with intellectual disabilities by 75 percent.

Keywords: Selected administrative factors, Educational management for job attainment, Students with intellectual disabilities

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คือ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว ที่กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนอบรมสั่งสอนพร้อมทั้งให้ประสบการณ์ในการทำงานแก่ผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่และเมตตาเป็นอย่างสูงตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณท่าน ดร.สุจินต์ สว่างศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนลพบุรีปัญญาคุณ ที่ปรึกษาร่วมจากภายนอก ที่คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือทั้งในด้านตำรา และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมถึงการอำนวยความสะดวกในขั้นตอนการทดลองเครื่องมือวิจัย และการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ ประธานกรรมการสอบที่ช่วยให้คำแนะนำเพิ่มเติมให้เนื้อหาของวิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ให้การสนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทั้ง 19 แห่งทั่วประเทศ และผู้บริหารและบุคลากรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านจากแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้ความรู้ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่น้องแขนงวิชาบริหารการศึกษาที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ภักธดา สุวรรณวล

กรกฎาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
ความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	13
การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	21
ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร	77

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียน ในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	98
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร กับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน เฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	103
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารต่อ การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน เฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	105
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
สรุปการวิจัย	109
อภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะ	120
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	131
ก ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ	132
ข หนังสือประสานงาน	134
ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence : IOC)	141
ง การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	154
จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	164
ประวัติผู้วิจัย	176

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	44
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	45
ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา	57
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	67
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน และการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของนักเรียน	75
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n = 315)	77
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการฟัง (n = 315)	78
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเห็นอกเห็นใจ (n = 315)	79
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเยียวยารักษา (n = 315)	80
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการตระหนักรู้ (n = 315)	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการโน้มน้าวใจ (n = 315)	82
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างมนทัศน์ (n = 315)	83
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมองการณ์ไกล (n = 315)	84
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการรับผิดชอบดูแล (n = 315)	85
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (n = 315)	86
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างชุมชน (n = 315)	87
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n = 315)	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (n = 315)	89
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน (n = 315)	90
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน (n = 315)	91
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเสริมสร้างความไว้วางใจ (n = 315)	92
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n = 315)	93
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย (n = 315)	94
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย (n = 315)	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ (n = 315)	96
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง (n = 315)	97
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n = 315)	98
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างความตระหนักรู้ในอาชีพ (n = 315)	99
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการค้นหาอาชีพ (n = 315)	100
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเตรียมตัวด้านอาชีพ (n = 315)	101
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านปรับตัวกับอาชีพ (n = 315)	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารศึกษากับการจัดการศึกษา เพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียน ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	104
ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้	106
ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของ ตัวแปรทำนาย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ สมการถดถอย (SE.b) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	108



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	25
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	46



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนพิการถือเป็นทรัพยากรบุคคลของสังคม หากได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างถูกต้องย่อมมีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเองอย่างมีความสุขและสามารถช่วยสร้างสรรค์สังคมได้เช่นเดียวกับคนทั่วไป ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาคนพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาน้อยมาก เนื่องจากระบบการศึกษาไทยในสมัยก่อนเป็นการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ที่มีสภาวะปกติเท่านั้น ส่วนคนพิการได้รับการยกเว้นจากรัฐบาลไม่ต้องเข้ารับการศึกษ จึงเท่ากับเป็นการปิดโอกาสในการได้รับการพัฒนาศักยภาพของคนกลุ่มนี้ แต่เมื่อเวลาผ่านไปและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายขึ้นในสังคม ทำให้มีการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนคนตาบอดกรุงเทพมหานครแห่งแรกขึ้น (ผดุง อารยะวิญญู, 2541) ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการศึกษาให้กับคนพิการที่มีความบกพร่องเฉพาะทาง และในปัจจุบันการจัดการศึกษาแก่คนพิการที่มีความบกพร่องเฉพาะทางนี้ได้ครอบคลุมคนพิการทั้ง 9 ประเภท ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น บกพร่องทางการได้ยิน บกพร่องทางสติปัญญา บกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ บกพร่องทางการเรียนรู้ บกพร่องทางการพูดและภาษา บกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ บุคคลออทิสติก และบุคคลพิการซ้อน (ราชกิจจานุเบกษา, 2552, น. 24) นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่มีค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาโดยคนพิการสามารถเลือกรับบริการทางการศึกษาได้ตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของตน อีกทั้งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราส่วนลูกจ้างที่ไม่ใช่คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า สังคมไทยให้โอกาสทางการศึกษาและการมีงานทำแก่คนพิการมากขึ้นตามลำดับ แต่ในความเป็นจริงแล้วคนพิการที่มีงานทำยังอยู่ในอัตราที่ต่ำมาก ซึ่งเห็นได้จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2560) แสดงให้เห็นว่า คนพิการที่อยู่ในวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 15- 60 ปี มีจำนวน 802,058 คน แต่มีงานทำเพียง 227,924 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 28.42 เท่านั้น (ข้อมูลสิ้นสุด ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2560) นอกจากนี้งานเขียนของ ทองเกียรติ หงส์ดารมภ์ (2542) ยังชี้ให้เห็นว่าแม้คนพิการจะได้เรียนจนจบระดับอุดมศึกษาก็ยังไม่ได้รับการจ้างงานตามคุณวุฒิ เนื่องจากนายจ้างมีตัวเลือกมากมายที่ไม่ใช่คนพิการ ข้อมูลดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่า

การจัดการศึกษาให้แก่ผู้พิการควรเน้นการส่งเสริมพัฒนาคนพิการให้เต็มศักยภาพ เหมาะสมกับความสามารถ สอดคล้องกับความจำเป็นและต้องการของแต่ละบุคคล รวมถึงการออกแบบการเรียนการสอนที่สนับสนุนให้คนพิการสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้เหมือนคนปกติไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะทางสังคม อารมณ์ และจิตใจตลอดจนการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (ศาสนวัตี เฟงแพ, 2553) เพราะถ้าคนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่เหมาะสมและพัฒนาความสามารถที่ถูกทางย่อมช่วยให้พวกเขาสามารถทำงานมีรายได้ในการดำรงชีพของตนแทนการพึ่งพิงครอบครัวและสังคม รวมถึงช่วยเป็นพลังคิด และกำลังแรงงานในการร่วมพัฒนาประเทศชาติได้เช่นกัน (สุทิน จันทา วรณี เชาว์สุขุม และวงศ์ธีรา สุวรรณิน, 2554)

ด้วยเหตุนี้ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพซึ่งปัจจุบันมีการจัดการศึกษาแก่คนพิการเป็น 2 รูปแบบ คือ การศึกษาพิเศษในรูปแบบการเรียนรวมกับเด็กนักเรียนปกติในทุกระดับการศึกษา (Inclusive education) และการจัดการศึกษาพิเศษในรูปแบบโรงเรียนเฉพาะความพิการ (Special school) ซึ่งในรูปแบบแรกนั้นเด็กพิการยังมีโอกาสเข้ารับการศึกษามากกว่า โดยเฉพาะเด็กที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งมีหลายสาเหตุ อาทิ เจตคติเชิงลบของผู้บริหารและครูผู้สอน การขาดบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษ ขนาดของชั้นเรียนไม่เหมาะสม ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ ตลอดจนการสนับสนุนจากรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง ในขณะที่โรงเรียนเฉพาะความพิการในรูปแบบที่สอง สามารถเอื้ออำนวยด้านบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และหลักสูตรการเรียนการสอนได้มากกว่า (กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553) ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับนโยบายจึงได้พยายามอย่างมากที่จะดำเนินการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายด้วยการจัดการ ศึกษาที่หลากหลายทั้งในระบบ นอกกระบบ การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เช่น มีการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการ (Early intervention) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized education program) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individualized implementation plan) แผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (Individualized transition plan) การบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT framework) การมีสื่อเทคโนโลยีสนับสนุนต่างๆ (พรพรรณ สมบูรณ์, 2552) รวมถึงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำที่ถือเป็นจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่สอดคล้องกับนโยบายในแผนปฏิบัติการ 4 ปี (2555-2558) และยุทธศาสตร์ 2555 ของกระทรวง ศึกษาธิการ ที่มุ่งสร้างเสริมความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะในโรงเรียนเฉพาะความพิการ เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ สามารถประกอบอาชีพสุจริต คิดสร้างงานจนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555)

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในโรงเรียนเฉพาะความพิการยังประสบปัญหาอยู่มากทั้งในด้านครูและบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอขาดทักษะและประสบการณ์ทั้งในการจัดทำหลักสูตรและอาชีพ ด้านงบประมาณ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ซึ่งมีไม่เพียงพอ และด้านตัวนักเรียนที่มีข้อจำกัดความพิการ ขาดทักษะ และความเชื่อมั่นในตนเอง โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า มีความพร้อมน้อยที่สุด เพราะนอกจากจะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป

ไปได้ยากหลังจบการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ยังไม่สามารถเข้าสู่การประกอบอาชีพได้อีกด้วย (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า นักเรียนขาดโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับคนทั่วไป ขาดการเรียนรู้ทักษะต่างๆ ที่จำเป็น และที่สำคัญคือ มีปัญหาในการปรับตัวเป็นอย่างมาก (กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553) จึงชี้ให้เห็นว่า มีความจำเป็นอย่างมากที่โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเรียนรู้ทักษะการทำงานต่างๆ ไป ไม่ว่าจะได้รับความตอบแทนหรือไม่ก็ตาม โดยให้นักเรียนกลุ่มนี้เข้าใจว่า การทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคนไม่ว่าแม้แต่บุคคลที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญา ดังนั้น นักเรียนจะต้องเรียนรู้ทั้งทักษะทางอาชีพ ทักษะในการทำงาน ทักษะการปรับตัว และทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน เพื่อเตรียมตัวหลังจบการศึกษาแล้วสามารถใช้ชีวิตในอนาคตได้ (กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553) ตลอดจนสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ด้วย โดย Brolin and Loyd (2004) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำแก่เด็กนักเรียนที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาที่เน้นทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน ทักษะการช่วยเหลือตนเองและสังคม และการเตรียมตัวและคำแนะนำด้านอาชีพ โดยแบ่งการศึกษาเพื่อการมีงานทำออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ถึงอาชีพ (Career Awareness) 2) การค้นหาอาชีพ (Career Exploration) 3) การเตรียมตัวด้านอาชีพ (Career Preparation) และ 4) การปรับตัวกับอาชีพ (Career Assimilation) ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ จึงเป็นแนวคิดทางการศึกษาที่โรงเรียน ครอบครัว และชุมชนควรทำขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยเพิ่มความสามารถของเด็กนักเรียน และสุดท้ายจะช่วยให้พวกเขาประสบความสำเร็จในด้านเศรษฐกิจ สังคม และชีวิตส่วนตัวได้ในที่สุด

อย่างไรก็ดี ในการที่จะขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้สามารถตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียนได้ตามข้างต้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหลายประการดังที่กล่าวมาแล้วทั้งด้านผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของโรงเรียน ความพร้อมด้านทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนด้านตัวนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ดังนั้น การบริหาร และการวางแผนของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้านการศึกษาเพื่อการมีงานทำแก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในโรงเรียนของตนให้บรรลุเป้าหมายนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า มีปัจจัยด้านการบริหาร 3 ปัจจัยที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำให้บริการ (Servant leadership) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory management) และ การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (Educational networking) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกอย่างถูกเชื่อมเข้าหากันหมด การทำงานแบบลำพังแบบในอดีตที่สั่งการโดยผู้บังคับบัญชาสูงสุดจึงไม่ได้ผลอีกต่อไป ในทางตรงกันข้าม การร่วมมือร่วมใจ และการทุ่มเทพลังในการปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ย่อมจะเกิดผลดีต่อการดำเนินงานอย่างมากมาย (ประเวศ วรรศรี, 2543 อ้างถึงในรุจิราภา นาคะพงษ์, 2556)

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จึงควรมีภาวะผู้นำให้บริการ เพราะผู้นำแบบนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีม มุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และมุ่งส่งเสริมช่วยเหลือบุคลากรในทีมเพื่อให้พวกเขาใช้สติปัญญาความสามารถที่

มีในการทำงานอย่างเต็มที่ อันนำมาซึ่งความสำเร็จและความเจริญเติบโตขององค์กร (Draft, 2005 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง, 2552; Banhard, 2006 อ้างถึงในรุจิราภา นาคะพงษ์; 2556) และควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรและทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งยั่งยืน (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553, น. 11) เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ดังนั้นย่อมทำให้เกิดพันธะผูกพันในงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (Hoy & Miskel อ้างถึงในอดุลย์ วรรณคำ, 2552) นอกจากนี้ควรมีการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อให้ทุกฝ่ายในสังคมเข้ามาผนึกพลังกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และช่วยระดมทรัพยากรต่างๆ มาร่วมสนับสนุนการทำงานโดยมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งการนำการสร้างเครือข่ายมาเป็นกลยุทธ์จะช่วยดึงส่วนต่างๆ ของสังคมมาเข้าร่วมขบวนการให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543; เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, กนอร สมปราชน์ และประยุทธ์ ชูสอน, 2552; เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และอรุณศรี จิตต์แจ้, 2556)

จากเหตุผลที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร ทั้งสามปัจจัยข้างต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เนื่องจากงานวิจัยในลักษณะนี้ยังมีความจำกัดในสาขาทางการศึกษาพิเศษ ดังนั้น ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำปัจจัยด้านการบริหารที่มีอิทธิพลมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อีกทั้งจะช่วยให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีแนวทางจัดการศึกษาแก่คนพิการให้บรรลุตามจุดเน้นที่ต้องการ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

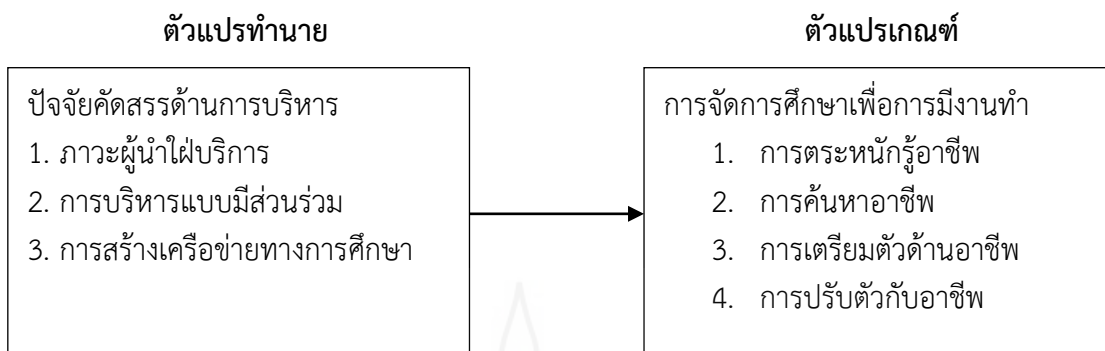
2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรทำนายหรือปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่ามี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ปัจจัยแรก คือ ภาวะผู้นำผู้บริหาร ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ Greenleaf (1997 อ้างถึงในรุจิรภา นาคะพงษ์, 2556, น. 5-7) ซึ่งประกอบด้วย 10 มิติ ได้แก่ 1) การฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การเยียวยารักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมนต์เสน่ห์ 7) การมองการณ์ไกล 8) การรับผิดชอบดูแล 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และ 10) การสร้างชุมชน ปัจจัยที่สอง คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ Swansburg (1996 อ้างถึงในวีรยุทธ สาส์ศิริวัฒน์, 2550) Likert (1961 อ้างถึงใน โสภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558) Saskin (1982 อ้างถึงใน ศิริพร ตันติยศ, 2550, น. 25-26) พร้อมทั้งงานวิจัยของดวงแก้ว กอแก้ว (2543) และ เอกสารของเมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) และพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน 3) การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน และ 4) การเสริมสร้างความไว้วางใจ สำหรับปัจจัยที่สาม คือ การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้กระบวนการสร้างเครือข่ายการจัดการสถานศึกษาของ เสาวณี ตรี-พุทธรัตน์ บังอร สมปราบ และประยุทธ ชูสอน (2552) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย 2) ชั้นสร้างพันธมิตรและบริหารเครือข่าย 3) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ และ 4) ชั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง

ส่วนตัวแปรเกณฑ์ คือ การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Brolin and Loyd (2004) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตระหนักถึงอาชีพ 2) การค้นหาอาชีพ 3) การเตรียมตัวด้านอาชีพ และ 4) การปรับตัวกับอาชีพ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่นำมาศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ปัจจัยคัดสรรที่นำมาศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 **ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง** พบว่าปัจจัยด้านการบริหารที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำมีหลายปัจจัยทั้งด้านผู้บริหารและครู ด้านทรัพยากร และด้านตัวนักเรียนและผู้ปกครอง อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยด้านการบริหาร ใน 3 ปัจจัย ซึ่งทุกปัจจัยมีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนว่า น่าจะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารทั้ง 3 ประการ ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ซึ่งครอบคลุมลักษณะ 10 ประการ ได้แก่ 1) การฟัง 2) การมีความรู้สึกร่วมกัน 3) การเยียวยารักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างพันธมิตร 7) การมองการณ์ไกล 8) การรับผิดชอบดูแล 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และ 10) การสร้างชุมชน

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน 3) การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน และ 4) การเสริมสร้างความไว้วางใจ

3) การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ซึ่งมีกระบวนการ 4 ชั้น ได้แก่ 1) ชั้นตระหนัก และการก่อตัวของเครือข่าย 2) ชั้นสร้างพันธกรณีและบริหารเครือข่าย 3) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ และ 4) ชั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง

5.1.2 การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตระหนักถึงอาชีพ 2) การค้นหาอาชีพ 3) การเตรียมตัวด้านอาชีพ และ 4) การปรับตัวกับอาชีพ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 867 คน

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

5.3.1 ตัวแปรทำนาย คือ ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้แสดงออกถึงความสนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงใส่ใจในพฤติกรรมที่ทำให้คุณค่าต่อความดีงามและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด เพื่อสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจอันจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและผลลัพธ์ที่บุคลากรทุกคนจะได้รับร่วมกัน ในการศึกษาครั้งนี้ระดับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ใน 10 ลักษณะตามแนวคิดของ Greenleaf (1997 อ้างถึงในรุจิราภา นาคะพงษ์, 2556, น. 5-7) ดังนี้

6.1.1 การฟัง หมายถึง พฤติกรรมการฟังของผู้บริหารโดยฟังอย่างตั้งใจให้ความสำคัญกับการฟัง มีเจตนาที่ดีในการฟัง ฟังอย่างมีสติและฟังด้วยความเข้าใจ

6.1.2 การเห็นอกเห็นใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความพยายามเข้าใจและยอมรับผู้ร่วมงานว่าเป็นตัวตนของตัวเอง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ไม่ปฏิเสธเพื่อนร่วมงานให้มีความสำคัญกับทุกคน ยอมรับความผิดพลาดของผู้ร่วมงานและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

6.1.3 การเอื้อยวาระรักษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถเอาชนะต่อภาวะความกดดันและเป็นพลังทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง

6.1.4 การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้และความเข้าใจ รวมทั้งมีความรู้สึกไวต่อสภาพเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่กำลังเกิดขึ้น และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

6.1.5 การโน้มน้าวใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถพูดชักจูงให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจและประสานสัมพันธ์กัน พยายามให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานมากกว่าการบังคับให้ปฏิบัติตาม สร้างความศรัทธาด้วยการแสดงให้เห็นตัวแบบที่ดี ใช้ถ้อยคำสุภาพ มีความจริงใจ

6.1.6 การสร้างมโนทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการมีจุดหมายที่ชัดเจน และรู้ทิศทางในอนาคต มองปัญหาขององค์กรจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการ เป็นระบบให้มีความคิดเหนือขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน มีความคิดที่ชัดเจนสร้างเป็นมโนทัศน์ได้ และใช้สถานการณ์ปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์

6.1.7 การมองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการคาดการณ์และมองเห็นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้บทเรียนที่ได้รับจากประสบการณ์ในอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบัน และแนวโน้มของสถานการณ์ในการตัดสินสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

6.1.8 การรับผิดชอบดูแล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างจิตสำนึกดูแลรับผิดชอบผู้ร่วมงาน มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือ รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานและร่วมแก้ปัญหา

6.1.9 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าความเป็นมนุษย์ของแต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและสามารถพัฒนาได้ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้ร่วมงานทั้งด้านวิชาชีพและความเป็นส่วนบุคคล และส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ของผู้ร่วมงาน

6.1.10 การสร้างชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างความเป็นชุมชนเดียวกันของสมาชิกในองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

6.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารครอบคลุมใน 4 ลักษณะ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน และการเสริมสร้างความไว้วางใจ ดังนี้

6.2.1 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรได้ร่วมกันให้ข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดอ่อน และจุดแข็งของโรงเรียน กำหนดสิ่งที่คาดหวัง และแนวทางการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุสิ่งที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันวางแนวทางกำกับติดตามการดำเนินงาน และนำผลการติดตามมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

6.2.2 การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ช่วยเสริมสร้างพลังให้บุคลากรของโรงเรียนเกิดความรู้สึกและแสดงออกถึงการอุทิศพลังทั้งทางกาย ใจ เวลา และสติปัญญา เพื่อช่วยเหลือการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ หมั่นเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันในการทำงาน

ช่วยเหลือแนะนำการทำงานให้กันและกันอยู่เสมอ รวมถึงมีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

6.2.3 การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้โอกาสบุคลากรของโรงเรียนสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองหรือสามารถเลือกวิธีปฏิบัติอย่างหลากหลายด้วยตนเอง พร้อมทั้งกระตุ้นย่วย ปลูกเร้า ทำทนาย และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนกล้าคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่

6.2.4 การเสริมสร้างความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกหรือมีพฤติกรรมให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการให้ความช่วยเหลือพึ่งพซึ่งกันและกันในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากร ยกย่องให้เกียรติในการทำงาน เชื่อมมั่นและชื่นชมในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความภาคภูมิใจในความร่วมมือกันในการที่ได้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

6.3 การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์หรือความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน ได้แก่ บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกโรงเรียน เพื่อให้การสนับสนุนต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนบรรลุผล โดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย ขั้นสร้างพันธมิตรและบริหารเครือข่าย ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ และขั้นรักษาความสัมพันธ์และต่อเนื่อง

6.3.1 ขั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย หมายถึง โรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน เห็นความสำคัญและศรัทธาในพลังของเครือข่ายทางการศึกษา มีความเข้าใจและมองเห็นศักยภาพของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน มีความเชื่อและ และมีเป้าหมายร่วมกับโรงเรียน คือ เพื่อช่วยนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพได้

6.3.2 ขั้นสร้างพันธมิตรและบริหารเครือข่าย หมายถึง โรงเรียนสร้างบรรยากาศหรือความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรกับสมาชิกเครือข่าย มีความชัดเจนในการสื่อสารถึงกันอย่างทั่วถึง มีการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีวิธีการทำงานร่วมกับเครือข่ายอย่างเป็นระบบโดยการสร้างพันธสัญญา ร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจดำเนินงานกับเครือข่าย มีการกำกับติดตามประเมินผล และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและเครือข่าย

6.3.3 ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ หมายถึง โรงเรียนจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกับเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้ง กำหนดให้สมาชิกในเครือข่ายมีบทบาททั้งผู้ให้และผู้รับและได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมสรุปบทเรียนที่เรียนรู้ร่วมกันในระหว่างทำงาน กำกับติดตามการทำงานร่วมกับเครือข่าย และและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

6.3.4 ขั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง หมายถึง โรงเรียนและเครือข่ายขยายกิจกรรมใหม่ๆ ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย กระตุ้นให้มีการ

สื่อสารระหว่างกันอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมออย่างหลากหลายช่องทาง เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดทำระบบสารสนเทศของนักเรียนและของสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับการใช้งานและเผยแพร่ให้เครือข่ายได้รับรู้ มีการช่วยเหลือและแก้ปัญหาในเครือข่าย และมีการสร้างผู้นำเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

6.4 การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเกิดการเรียนรู้และมีทักษะการทำงานทั่ว ๆ ไป โดยไม่คำนึงเฉพาะค่าตอบแทนที่นักเรียนพึงได้เท่านั้น ตลอดจนช่วยเพิ่มความสามารถให้เด็กนักเรียนกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จในด้านชีวิตส่วนตัว เศรษฐกิจ และสังคม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้น ได้แก่

6.4.1 การตระหนักรู้ในอาชีพ หมายถึง โรงเรียนจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเข้าใจว่าการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของคนทุกคน โดยสอนให้นักเรียนรู้จักงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน เห็นคุณค่าของการทำงานจากที่โรงเรียนและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน สอนให้นักเรียนเข้าใจว่าการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของคนทุกคน แม้ว่าจะจบการศึกษาไปแล้ว

6.4.2 การค้นหาอาชีพ หมายถึง โรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถค้นหาความสนใจและความสามารถของตนเองผ่านประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติ หรือการสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานของชุมชน จนพัฒนาเป็นอาชีพได้ โดยครูต้องวัดและประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้และทักษะทางวิชาชีพของนักเรียน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน

6.4.3 การเตรียมตัวด้านอาชีพ หมายถึง โรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถตัดสินใจในการเลือกอาชีพ และเรียนรู้ทักษะสำหรับอาชีพเฉพาะทาง ตลอดจนทักษะที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.4.4 การปรับตัวกับอาชีพ หมายถึง โรงเรียนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถถ่ายโอนความรู้และทักษะจากการฝึกงานทั้งในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ภายนอกทั้งทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน ทักษะการช่วยเหลือคนและสังคม และทักษะการเตรียมตัวด้านอาชีพไปสู่การทำงานในสถานการณ์จริงทั้งที่เกิดขึ้นในครอบครัวและชุมชนเพื่อให้นักเรียนเกิดความคุ้นชิน ลดการพึ่งพิงจากครูผู้สอน และเกิดการเรียนรู้ใหม่นอกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในโรงเรียน

6.5 โรงเรียนเฉพาะความพิการ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่จัดการศึกษาให้กับเด็กพิการตามประเภทความพิการ (บกพร่อง) แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ความบกพร่องทางการมองเห็น ความบกพร่องทางสติปัญญา ความบกพร่องทางการได้ยิน และความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ

6.6 ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง นักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการที่มีข้อจำกัดด้านความรู้ความเข้าใจ ความจำ มีสมรรถนะในการเรียนรู้ต่ำ มีความยุ่งยากในการเรียน เนื้อหาวิชาการ มีขีดจำกัดด้านการฟัง และการพูด การปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาและการควบคุมตนเองขาดความสัมพันธ์กันระหว่างร่างกายและสมองมีระดับการพัฒนาทางภาษาที่ต่ำกว่าปกติ

6.7 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ หมายถึง หน่วยงานหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการและด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

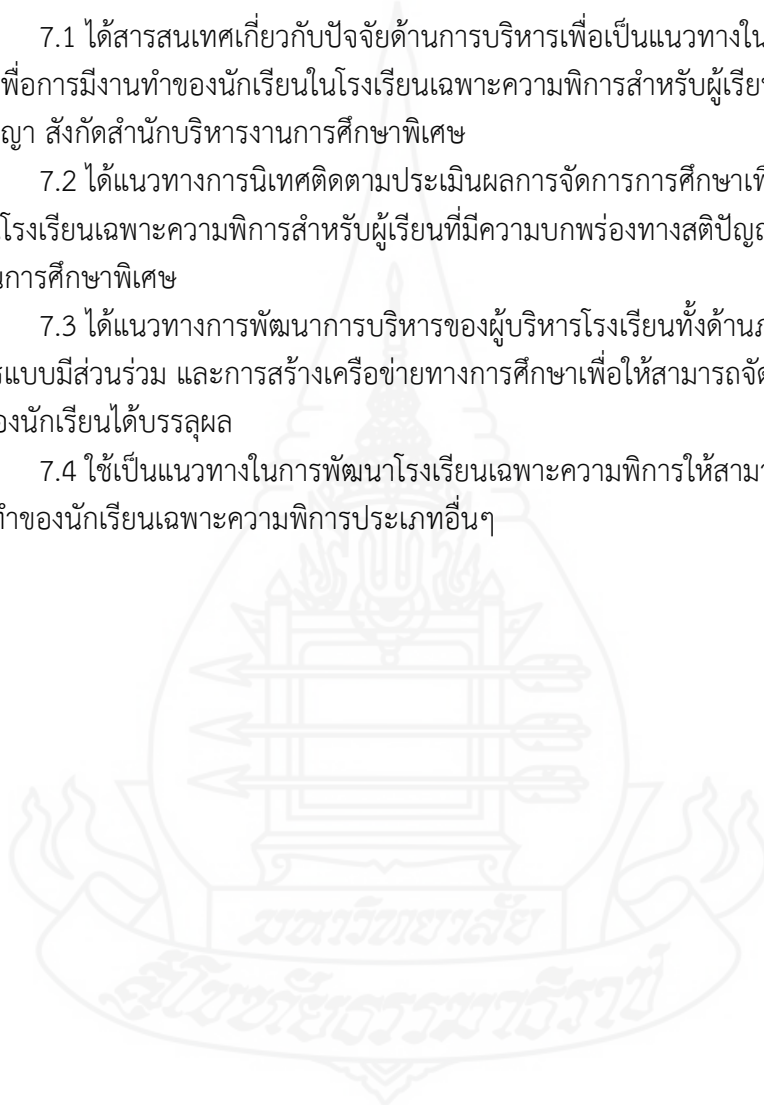
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

7.2 ได้แนวทางการนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

7.3 ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนทั้งด้านภาวะผู้นำใ้บริการการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนได้บรรลุผล

7.4 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนเฉพาะความพิการให้สามารถจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนเฉพาะความพิการประเภทอื่นๆ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 1.1 ความหมายของความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 1.2 แนวทางและรูปแบบในการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 - 1.3 นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
 - 2.2 หลักการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
 - 2.4 แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
3. ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร
 - 3.1 ภาวะผู้นำใ้บริการ
 - 3.1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำใ้บริการ
 - 3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ
 - 3.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำใ้บริการ
 - 3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.3 การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา
 - 3.3.1 ความหมายของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา
 - 3.3.2 ความจำเป็นของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา
 - 3.3.3 องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา
 - 3.3.4 แนวทางการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

1.1 ความหมายของความบกพร่องทางสติปัญญา

ในอดีตบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามักจะถูกเรียกด้วยคำว่า “ปัญญาอ่อน” เนื่องจากถูกสังคมนมองในทางลบว่าเป็นคนไร้ทักษะ และได้มีการพัฒนาเป็นคำเรียกอื่นทดแทนเรื่อยมา เช่น ปัญญาнім (Feeble-minded) หรือ สติปัญญาต่ำ (Mental sub normality หรือ Mental deficiency) จนกระทั่งมาเป็นคำว่า “บกพร่องทางสติปัญญา (Mental retardation)” เพื่อใช้แทนคำที่แสดงทัศนคติในทางลบ จนในปัจจุบันที่นิยมใช้คำว่า “Intellectual disability” ทั่วโลก (กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553, น. 23-24)

ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามากขึ้น จึงขอประมวลนิยาม หรือความหมายของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่นักวิชาการ และหน่วยงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ได้ให้ไว้ ดังนี้

ผดุง อารยะวิญญู (2533, น. 31) ระบุว่า เด็กปัญญาอ่อนหรือบุคคลปัญญาอ่อน หมายถึง บุคคลที่มีพัฒนาการช้ากว่าคนปกติทั่วไป เมื่อวัดระดับสติปัญญาโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานแล้ว ปรากฏว่ามีระดับสติปัญญาต่ำกว่าบุคคลปกติทั่วไป เมื่อสังเกตพฤติกรรมจะพบว่า บุคคลประเภทนี้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบุคคลปกติทั่วไปในวัยเดียวกัน

วารี ธีระจิตร (2545, น. 111) เด็กที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง เด็กที่มีพัฒนาการทางสมองไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ด้วยประการใดๆ จึงต้องมีผู้คอยแนะนำช่วยเหลือ ไม่สามารถเรียนร่วมชั้นตลอดเวลาไปกับเด็กในโรงเรียนปกติได้ มักจะถูกชักจูงง่าย ลืมง่าย ระดับของความเป็นปัญญาอ่อนมีตั้งแต่ขนาดรุนแรงมาก ปัญญาอ่อนมาก ปัญญาอ่อนน้อย เป็นต้น การเจริญเติบโตล่าช้า ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา สมองเล็กและมักจะมีหัวใจพิการด้วย

ดารณี ธนะภูมิ (2542 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ ขจรศักดิ์พันธ์, 2549, น. 17) กล่าวว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หรือเด็กที่มีภาวะปัญญาอ่อน (Mental Retardation) หมายถึง ภาวะที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนของการปฏิบัติตน (Functioning) มีความจำกัดของทักษะการปรับตัว (Adaptive Skills) อีกอย่างน้อย 2 ทักษะ จาก 10 ทักษะ ได้แก่ ทักษะสื่อความหมาย (Communication) การดูแลตนเอง (Self-care) การดำรงชีวิตในบ้าน (Home Living) ทักษะทางสังคม (Social Skills) การใช้บริการในชุมชน (Community Use) การควบคุมตนเอง (Self-Direction) สุขภาพอนามัย และความปลอดภัย (Health and Safety) การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน (Functional Academics) การใช้เวลารว่าง (Leisure) และการทำงาน (Work) โดยแสดงอาการของภาวะปัญญาอ่อนก่อนอายุ 18 ปี

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2544 อ้างถึงใน สุรี แซ่บู, 2550, น. 6) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาว่าเป็นคนที่มีพัฒนาการช้ากว่าคนปกติทั่วไป เมื่อวัดสติปัญญาโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานแล้ว มีสติปัญญาต่ำกว่าคนปกติ และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่ำกว่าเกณฑ์ปกติอย่างน้อย 2 ทักษะ หรือมากกว่า และต้องแสดงอาการก่อนอายุ 18 ปี

Haywood and Stedman (1969 อ้างถึงใน กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553, น. 25) ได้นิยามไว้ว่าภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเป็นคำที่ใช้กันทั่วไป ที่หมายถึง ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาการและสังคมบกพร่อง ส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

Tredgold (1973 อ้างถึงใน กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553, น. 25) ได้ให้นิยามของ ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาไว้ว่า เป็นสภาวะที่สมองมีพัฒนาการไม่สมบูรณ์ ส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถปรับตัวได้อย่างอิสระ ต้องได้รับการดูแล ควบคุม และได้รับการช่วยเหลือจากคนรอบข้าง

สมาคมว่าด้วยภาวะบกพร่องทางสติปัญญาแห่งอเมริกา (The American Association on Mental Retardation หรือ AAMR) (2002 อ้างถึงใน กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553, น. 31) ระบุว่า ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง การมีความจำกัดด้านสติปัญญา และพฤติกรรมปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งความจำกัดดังกล่าวเห็นได้จากทักษะแนวคิด (Conceptual) ทักษะทางสังคม (Social) และทักษะการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน (Practical) และความบกพร่องนี้ต้องเกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี

สมาคมว่าด้วยภาวะบกพร่องทางสติปัญญาและพัฒนาการ (The American Association on Intellectual and Development Disabilities หรือ AAIDD) (2010 อ้างถึงใน กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553, น. 32) ได้นิยามว่า ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา เป็นความจำกัดทั้งการทำหน้าที่ทางสติปัญญา และพฤติกรรมปรับตัว ซึ่งครอบคลุมถึงทักษะในการดำเนินชีวิตประจำวัน และทักษะทางสังคม โดยความบกพร่องนี้เกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี

จากนิยามที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญา เป็นบุคคลที่มีความจำกัดด้านสติปัญญา เนื่องจากมีพัฒนาการทางสมองไม่สมบูรณ์ จึงทำให้มีข้อจำกัด ในการดำเนินชีวิตที่ไม่สามารถกระทำได้เหมือนคนปกติทั่วไป และความบกพร่องนี้จะต้องแสดงให้เห็น ก่อนอายุ 18 ปี ดังนั้นจึงต้องมีคนคอยแนะนำช่วยเหลือทั้งในเรื่องของกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

1.2 แนวทางและรูปแบบในการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

1.2.1 แนวทางในการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 24 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกระดับทุกประเภท และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, น. 15) ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็น

ส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียน การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่กำหนด สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (2550, น. 33-36) ได้นำมากำหนดมาตรฐานการศึกษาที่เกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องได้ดำเนินการเพื่อให้การจัดการศึกษา ของสถานศึกษามีคุณภาพบรรลุตามมาตรฐานการศึกษา และสำหรับโรงเรียนเฉพาะความพิการทาง สติปัญญา ได้มีข้อกำหนดสำหรับการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญตามศักยภาพของผู้เรียน ดังนี้

1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนา ตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

2. สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้อง กับระดับพัฒนาการและศักยภาพของผู้เรียน

3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

1.2.2 รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ในปัจจุบัน ประเทศไทยสามารถดำเนินการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีภาวะ บกพร่องทางสติปัญญาในหลายแหล่ง (คลังความรู้กับ 5 กลุ่มสาระฯ, ม.ป.ป.) ดังนี้

1. โรงเรียนเฉพาะทางหรือโรงเรียนเฉพาะความพิการ (Special education school) เป็นโรงเรียนสำหรับบริการเด็กพิการค่อนข้างรุนแรงไม่สามารถไปเรียนกับเด็กทั่วไปได้ และ ได้จัดการศึกษาในรูปแบบของโรงเรียนศึกษาพิเศษตามความพิการแต่ละประเภท โดยจัดในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ชั้นเตรียมความพร้อมก่อนประถมศึกษา และมีธยมศึกษา มีทั้งการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ มีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะประเภทความพิการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่ม มีการจัดทำโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญ รวมทั้งสื่อเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และบริการที่เพียงพอและมีคุณภาพ ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้มีโรงเรียน เฉพาะความพิการในรูปแบบการศึกษาพิเศษ ทั้งหมด 47 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความ บกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 21 โรงเรียน โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 19 โรงเรียน โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จำนวน 5 โรงเรียน

2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ (Special education center) เป็นสถานศึกษาของ รัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจน ตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลเด็กพิการ ครู บุคลากร และชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก การบริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ประกาศในกฎกระทรวง (ราชกิจจานุเบกษา, 2551, น. 2) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ 1) เป็นศูนย์ประสานงานและบริการทางการศึกษาสำหรับคนพิการ และ 2) เป็นศูนย์เตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กพิการก่อนจัดส่งไปเรียนร่วมในโรงเรียนสอนเด็กปกติ

3. โรงเรียนจัดการเรียนร่วม (Inclusive school) เป็นโรงเรียนปกติทั่วไปที่เปิดโอกาสให้เด็กพิการได้เรียนร่วมกับเด็กปกติ นับเป็นประโยชน์ต่อเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพราะได้เรียนร่วมกับเด็กปกติมากที่สุด และครูเองก็ต้องปรับระบบการจัดห้องเรียน หลักสูตรและการประเมินผล ตัวอย่างเช่น สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้เสนอรูปแบบการเรียนร่วมไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

3.1 การเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติ สำหรับเด็กที่มีความพร้อมพอที่จะช่วยตนเองได้โดยไม่ต้องรับบริการพิเศษ

3.2 การเรียนร่วมในชั้นปกติมีครูเวียนสอน เพื่อเป็นการสอนเสริมให้แก่เด็กพิเศษตามความต้องการเฉพาะรายหรือกรณีที่มีปัญหาเล็กน้อย

3.3 การเรียนร่วมในชั้นปกติมีการสอนเสริมวิชาการ โดยเด็กพิเศษจะมีตารางกำหนดเวลาที่จะต้องเข้าห้องเรียนสอนเสริม

3.4 การเรียนร่วมพิเศษร่วมกับเรียนร่วมชั้นปกติบางเวลา เด็กพิเศษจะเรียนกับครูในชั้นพิเศษร่วมกับเด็กที่มีความบกพร่องประเภทเดียวกัน แต่บางเวลาที่ขยายวิชาเด็กพิเศษที่มีความพร้อมจะไปเรียนร่วมกับเด็กปกติ เช่น วิชาพลศึกษา ศิลปะ และกิจกรรมพิเศษต่างๆ

3.5 การเรียนในชั้นพิเศษเต็มเวลาในโรงเรียนปกติ คือเด็กพิเศษจะเรียนในชั้นพิเศษกับเด็กที่มีความบกพร่องประเภทเดียวกันในทุกวิชาเต็มเวลา แต่จะมีโอกาสร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรกับเด็กปกติตามสมควร

4. การศึกษานอกระบบเพื่อคนพิการ มีหลักสูตรสายสามัญเรียนร่วม โดยศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนทุกจังหวัดเปิดสอน และหลักสูตรสายอาชีพ นอกจากนั้นยังมีสมาคมมูลนิธิ หน่วยงานเอกชนร่วมจัด หรืออาสาสมัครไปสอนที่บ้านสำหรับผู้พิการที่ไม่สามารถเดินทางไปเรียนได้

5. การอาชีวศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ฯลฯ ก็จัดให้คนพิการได้เลือกเรียนร่วมกับคนทั่วไปตามสาขาที่ตนสนใจอย่างกว้างขวาง

6. การอุดมศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จัดให้บริการการศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งแบบเฉพาะความพิการที่วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และแบบเรียนร่วมในหลายสถาบันอย่างกว้างขวางทั่วทุกภูมิภาคในประเทศ

1.3 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

1.3.1 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ปัจจุบันการจัดการศึกษาแก่คนพิการในประเทศได้รับความสนใจจากสังคมและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีในยุคนั้นได้กำหนดให้เป็นปีการศึกษาของคนพิการ และกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศต่อสาธารณะชนทั่วไปว่า “คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน” โดยสามารถติดต่อขอเข้ารับการศึกษาได้ที่สถานศึกษาของสำนักงาน

ศึกษาธิการจังหวัด และอำเภอได้ทุกแห่ง (อธิปัตย์ คลี่สุนทร และเสถียร อุสาหะ, 2542) ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กพิการในประเทศไทย (คลังความรู้กับ 5 กลุ่มสาระฯ, ม.ป.ป.) ดังนี้

1. เพื่อให้เด็กได้รับการศึกษาตามสิทธิมนุษยชนที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษาตามอัธยาศัย
 2. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพได้ เพื่อมิให้เป็นภาระแก่สังคม
 3. เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
 4. มีความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองดีของประเทศ
- ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาพิเศษเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ระยะสามปี ระหว่าง พ.ศ. 2557-2559 รวม 9 นโยบาย (ไทยรัฐออนไลน์, 2557) ได้แก่
1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนพิการของทุกหน่วยงานให้อยู่บนฐานข้อมูลเดียวกัน
 2. ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เพื่อให้คนพิการรับโอกาสเข้าถึงการบริการทางการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ
 3. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม เพื่อการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับคนพิการ ตามหลักการศึกษาเพื่อปวงชน
 4. จัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เพื่อให้คนพิการทุกคนมีสิทธิและความเท่าเทียมในการประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเองได้
 5. เพิ่มและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เพียงพอและสามารถจัดบริการทางการศึกษาให้กับเด็กพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 6. จัดการศึกษาทางเลือกอื่นที่เอื้อต่อความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ
 7. จัดหาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการศึกษา สำหรับคนพิการทุกคนอย่างมีคุณภาพ
 8. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
 9. ให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษาคนพิการในทุกรูปแบบ
- นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้มอบหมายให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจัดทำแผนแม่บทการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คนพิการได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยวิถีพอเพียง เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ด้วยการสร้างมาตรฐานคุณภาพในการศึกษาทุกระบบ (มติชนออนไลน์, 2560)
- ทั้งนี้ สรุปพอสังเขปได้ว่า ประเทศไทยมีนโยบายด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555, น. 15) ดังนี้

1. ด้านการบริการ ให้ผู้พิการได้เรียนตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ โดยเน้นให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้โอกาสเด็กพิการได้เรียนทั้งภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ในหลักสูตรสามัญและให้ฝึกอาชีพเพิ่มเติมไปด้วย เพื่อให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเองให้เพียงพอที่จะพึ่งตนเองได้

2. ด้านโอกาสทางการศึกษา ให้ผู้พิการมีโอกาสได้รับการศึกษาทัดเทียมกับเด็กปกติ และให้คนพิการหญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา

3. ด้านการจัดการศึกษา ต้องจัดให้คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน โดยขยายบริการทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เน้นการร่วมการจัดให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของความพิการ

4. ด้านการรับนักเรียน ต้องปรับกฎและระเบียบให้เอื้อต่อการรับเด็กพิการทุกคน และให้รับตั้งแต่แรกเกิด หรือแรกพบความพิการ โดยรัฐควรเพิ่มบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้ทั่วถึงในเขตเมืองและชนบท ต้องทำทะเบียนเพื่อรับรองความพิการที่ต้องได้รับความช่วยเหลือตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาของคนพิการ

5. ด้านหลักสูตร ต้องพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของผู้พิการ โดยให้เด็กเป็นหลักในกระบวนการเรียนรู้ เรียนด้วยตนเองจากการฝึกปฏิบัติ ให้เด็กพิการทุกประเภทสามารถสื่อความหมายและปรับพฤติกรรมให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

6. ด้านการบริหารการศึกษา ให้มีคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ เป็นหน่วยงานประสานกลาง และกำกับการบริหาร โดยประสานกับกรมและจังหวัด และระดมความร่วมมือจากสถานศึกษา และสถานพยาบาลมาร่วมกันจัด และต้องสำรวจจำนวนผู้พิการให้ตรงกับความเป็นจริง รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้พ่อแม่ผู้ปกครองเข้าใจถึงการบริการทางการศึกษา และฝึกอบรมพ่อแม่ให้รู้จักดูแลลูกพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ

7. ด้านทรัพยากร ให้การสนับสนุนทรัพยากรและวิชาการแก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และให้ภาคเอกชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยจะพิจารณาให้หน่วยงานการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งอาจพัฒนาไปเป็นองค์กรมหาชนในอนาคต หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ

8. ด้านบุคลากร ให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงการผลิตครูด้านการศึกษา พิเศษให้พอเพียงและมีคุณภาพ และให้มีรายวิชาการศึกษาพิเศษในหลักสูตรการฝึกหัดครู นอกจากนี้พัฒนาครูประจำการให้มีเทคนิคการสอนที่ทันสมัย ตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

9. ด้านการประเมินคุณภาพ จัดให้มีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการศึกษาเพื่อคนพิการโดยเฉพาะ และมีระบบประเมินคุณภาพผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการร่วม ประเมิน ประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรคนพิการ และผู้ปกครอง

10. ด้านการส่งเสริมเอกชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชน และองค์กรเอกชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกระดับ ทุกระบบ และทุกรูปแบบ โดยรัฐให้การสนับสนุนด้วยงบประมาณและบุคลากรให้เท่าเทียมกับการจัดการศึกษาของรัฐ

1.3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาของคนพิการที่สำคัญ 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

กฎหมายฉบับนี้ถือเป็นกฎหมายหลักในการจัดการศึกษาโดยทั่วไปซึ่งได้บัญญัติถึงสิทธิในการได้รับการศึกษาไว้ในมาตรา 10 ว่า “การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าาย” และได้บัญญัติรับรองสิทธิของคนพิการที่จะได้รับการศึกษาไว้เป็นพิเศษในมาตรา 10 วรรคสองและวรรคสาม ว่า “การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่ผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสองให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าาย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

2. พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551

กฎหมายฉบับนี้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยตรงซึ่งได้บัญญัติรับรองสิทธิของคนพิการไว้เพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมาตรา 5 ได้บัญญัติสิทธิทางการศึกษาแก่คนพิการไว้ดังนี้

2.1 ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

2.2 เลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น

2.3 ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล

นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้ยังกำหนดว่า หากสถานศึกษาใดปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษาให้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย ซึ่งมีผลตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 16 ให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติสามารถเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวหรือห้ามมิให้กระทำการนั้นได้ และสามารถฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิด และให้ศาลมีอำนาจกำหนดค่าเสียหายอย่างอื่นอันมิใช่ตัวเงิน

ให้แก่คนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ และหากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ เป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลจะกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษ ให้แก่คนพิการไม่เกินสี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยก็ได้ ซึ่งถือเป็นมาตรการที่สำคัญในการขจัดอุปสรรคจากการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม และนอกจากนั้นพระราชบัญญัติดังกล่าวยังกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้จ่ายในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง

3. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2551

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดถึงสิทธิต่างๆของคนพิการ เช่น มาตรา 20 คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ กฎหมายดังกล่าวที่มีวัตถุประสงค์ในการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิของคนพิการ ในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การศึกษา และการฝึกอาชีพ ทั้งยังให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ โดยมีผู้แทนองค์กรคนพิการร่วมเป็นกรรมการด้วย ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดถึงสิทธิของคนพิการไว้หลายประการ เช่น สิทธิที่จะร้องขอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือ ห้ามกระทำการที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ นอกจากนี้ยังกำหนดให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังนี้

3.1 การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมพฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

3.2 การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

3.3 การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

3.4 การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

3.5 การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมาย และการจัดหาทนายความว่าต่างแค้นคิด ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

3.6 ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภทตลอดจน บริการสื่อสารระยะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง

3.7 บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

3.8 สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วย ความพิการใดๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใดๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ โดยได้รับยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติม สำหรับสัตว์ เครื่องอุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว

3.9 การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกำหนด

3.10 การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัด ให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

จากนโยบายและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสำหรับคนพิการข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงความเอาใจใส่ของรัฐบาลต่อการจัดการศึกษาให้กับคนพิการในทุกประเภท แต่การ วางแผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่แท้จริงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนใน สังคมที่จะต้องมีความจริงจังและจริงใจ เพื่อให้คนพิการได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของเขาตาม สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคด้านการศึกษาที่ระบุไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ได้บัญญัติรับรองสิทธิในการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่ เก็บค่าใช้จ่าย.....” ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเด็กปกติหรือเด็กพิการย่อมมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษา ขั้นพื้นฐานดังกล่าว

2. การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

2.1 ความหมาย และความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555, น. 70) ได้ให้ความหมายของการศึกษา เพื่อการมีงานทำไว้ว่า การศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career education) คือ ระบบการศึกษาที่มี เป้าหมายเพื่อเตรียมเยาวชนให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับความถนัด และศักยภาพของตนเอง สามารถมองเห็น อนาคตเกี่ยวกับอาชีพของตนเองได้ ผู้เรียนจะได้รับการจัดเตรียมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเชื่อมต่อดระดับมหาวิทยาลัย โดยปรับการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับ โอกาสในการสัมผัสประสบการณ์วิชาชีพต่างๆ อย่างหลากหลาย ฝึกทักษะที่จำเป็นและเตรียมคุณลักษณะ ที่ดีเพื่อประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและศักยภาพของตนเอง และโรงเรียน มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักสูตร เพื่อเป็นการเตรียมความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนให้ สอดคล้องและตรงประเด็นกับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้เรียน ที่ส่งเสริม ศักยภาพความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นและประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น. 1) ระบุว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำมีความสำคัญและจำเป็นมากในการที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนให้เห็นช่องทางที่จะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชอบส่วนตนในการประกอบอาชีพเพื่อให้เกิดรายได้หรือสามารถดำรงชีพอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น แนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ จึงเป็นอีกกรอบความคิดหนึ่งที่เป็นจำเป็นและมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนโดยเฉพาะ การศึกษาภาคบังคับ เนื่องจากมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน สังเกตความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักการหาโอกาสและช่องทางในการทำงาน และสำรวจเพื่อก้าวเข้าสู่โลกของการทำงาน ซึ่งระยะเวลาระหว่างที่ได้รับการศึกษาอยู่นั้นจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติอันดี ได้รับการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่จะตัดสินใจในการศึกษาต่อและการทำงานต่อไปได้ในอนาคต

2.2 หลักการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขัน จึงได้มีแผนปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (2558-2564) ซึ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศ ที่ให้ความสำคัญอย่างมากกับ “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่าเนื้อหาในตำรา ซึ่งองค์การยูเนสโก ได้แนะนำว่า ผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน เช่น การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อการทำงาน คือทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานทุกอาชีพ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยีสารสนเทศการทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร และกลุ่มสุดท้าย คือทักษะเฉพาะทางสำหรับอาชีพต่างๆ ที่ผู้เรียนสนใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น. 3)

จากเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ผู้เรียนทุกคน มีความรู้และทักษะขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยยึดหลักการจัดการศึกษา ดังนี้

1. หลักความเป็นเอกภาพ (Unity) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. หลักความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ
3. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
4. หลักความยืดหยุ่น (Flexibility) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้
5. หลักการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student centered) กล่าวคือ เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

6. หลักการจัดการศึกษาสำหรับทุกคน (Education for all) กล่าวคือ เป็นหลักสูตร การศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

Evans, Hoyt and Mangum (1973 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2554, น. 4-5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำไว้ว่า ต้องเตรียม ผู้เรียนสำหรับการใช้ชีวิต รวมถึงชีวิตแห่งการทำงานด้วย โดยนักวิชาการทั้งสองท่านได้จัดกลุ่มของ โครงสร้างเนื้อหาของการศึกษาเพื่อการมีงานทำเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ 1) โลกของการประกอบอาชีพ 2) คุณค่าของการทำงาน 3) นิสัยของการทำงาน 4) ความพึงพอใจในการปรับตัวในอาชีพ 5) การตัดสินใจ เกี่ยวกับอาชีพ และ 6) การตัดสินใจในการประกอบอาชีพ

ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ Clark and Kolstore (1995 อ้างถึงใน กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553, น. 197-198) ที่ได้พัฒนารูปแบบของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องด้านต่างๆ โดยเริ่มตั้งแต่ประถมศึกษา และได้นำมาใช้กับวัยรุ่นที่มีความ บกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. คุณค่า เจตคติ และนิสัย ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพิจารณาด้านการเตรียม อาชีพสำหรับวัยรุ่นที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ดังนั้นครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงต้องสร้าง ลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงาน และการให้คุณค่าของงานให้กับบุคคลเหล่านี้ ให้มากที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ครูจึงจำเป็นต้อง สอนเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับนายจ้าง และเพื่อร่วมงานให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาด้วย

3. ข้อมูลด้านอาชีพ ได้แก่ ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัอาชีพที่เหมาะสมสำหรับบุคคล ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแต่ละคน

4. การเรียนรู้การทำงาน หมายถึงทักษะที่จำเป็นต่องานนั้นๆ รวมถึงทักษะอื่นๆ เช่น การตรงต่อเวลา การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เป็นต้น

5. ทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน เพราะจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลที่มีความบกพร่อง ทางสติปัญญาต้องมีทักษะการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองที่ดีเสียก่อนจึงจะสามารถประกอบอาชีพได้

ในขณะที่นักวิชาการจากรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา (2001 อ้างถึงใน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, น.6) ได้เสนอแนวคิดในการจัดรูปแบบการศึกษาอาชีพระดับ ก่อนอุดมศึกษา ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Career motivation) เพื่อให้เกิดความตระหนัก ในคุณค่าและความสำคัญของการประกอบอาชีพ

2. การสร้างความเข้าใจในอาชีพ (Career orientation)

3. การสำรวจโลกแห่งอาชีพ (Career exploration) รวมถึงสำรวจศักยภาพและ ความสนใจของตนเองด้วย

4. การเตรียมสู่เส้นทางการประกอบอาชีพ (Career preparation)

ส่วน Brolin and Loyd (2004) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ซึ่งประกอบไปด้วย ความสามารถ และประสบการณ์ โดยมีขั้นตอนต่างๆ ซึ่งกระจายอยู่ในหลักสูตร 3 ด้าน คือ ทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน ทักษะการช่วยเหลือตนเองและสังคม และการเตรียมตัว และการแนะนำด้านอาชีพ และได้กำหนดขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำสำหรับเด็กนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ไว้ 4 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่

1. การตระหนักรู้อาชีพ (Career awareness) หมายถึง การสอนให้นักเรียนรู้อะไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็นงานที่มีรายได้หรือไม่มีรายได้ รวมถึงการเป็นคนที่ต้องทำงานด้วย และเข้าใจว่าตนเองจะสามารถทำงานในสังคมในอนาคตหลังจากจบการศึกษาไปแล้วอย่างไร ซึ่งมักสอนกันตั้งแต่ระดับ ประถมศึกษา นอกจากนี้การตระหนักรู้ในอาชีพยังเกี่ยวข้องกับการรู้จักตนเองในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่มี พัฒนาการตามลำดับขั้น ซึ่งเป็นพัฒนาการในช่วงวัยนี้เช่นเดียวกัน

2. การค้นหาอาชีพ (Career exploration) หมายถึง การสอนที่ช่วยให้นักเรียนสามารถ ค้นหาความสนใจในความสามารถ รวมถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของตนเอง และอาชีพที่ตนเองชอบด้วย ซึ่งมักสอนกันในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของตนเอง ซึ่งนักเรียนจะได้เรียนรู้และตรวจสอบว่าตัวเอง มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านไหน และต้องการความจำเป็นพิเศษอย่างไรผ่านประสบการณ์ที่ได้ ลงมือปฏิบัติ หรือจากการที่ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมหรืองานในชุมชน

3. การเตรียมตัวด้านอาชีพ (Career preparation) หมายถึง การสอนที่ช่วยให้นักเรียน รู้จักตัดสินใจในการเลือกอาชีพ รวมถึงการเรียนรู้ทักษะสำหรับอาชีพนั้นๆ ซึ่งมักสอนกันในระดับ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนี้นักเรียนยังจะต้องสามารถบอกความสนใจในอาชีพได้ รวมถึง เรียนรู้คุณลักษณะที่เหมาะสมกับอาชีพนั้นๆ เช่น การตรงต่อเวลา การรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กับนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. การปรับตัวกับอาชีพ (Career assimilation) หมายถึง การถ่ายโอนจากการ ฝึกงานในสถานศึกษาไปสู่การทำงานในสถานการณจริงในชุมชน เพื่อให้เกิดความคุ้นชิน ลดการพึ่งพิง จากครูผู้สอน เกิดการเรียนรู้ใหม่ นอกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งนักเรียน จะต้องสามารถช่วยทำงานต่างๆในครอบครัวได้ รวมถึงกิจกรรมต่างๆในสังคม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรม อาสาสมัคร หรือการทำงานที่มีรายได้ ซึ่งในขั้นนี้ นักเรียนจำเป็นต้องได้รับการติดตามประเมินผลจาก ทางโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ในทำนองเดียวกัน กฤษมันต์ วัฒนาณณงค์ (2556) ระบุว่า การจัดการศึกษาเพื่อการ มีงานทำเป็นการรวมเอาความคิด 2 ประการเข้าด้วยกัน คือ รูปแบบ “การมีงานทำ” (Occupational model) และ รูปแบบ “การเตรียมคนเข้าสู่โลกของการทำงาน” (Career model) ซึ่งจะทำให้ผู้เรียน ได้รับการฝึกฝนทักษะที่สอดคล้องกับงานหรืออาชีพที่จะปฏิบัติ และเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ใน แต่ละช่วงของจุดสิ้นสุดขั้นการเรียนในแต่ละระดับ โดยการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ สามารถกำหนด เป็นขั้นต่างๆ ได้ 4 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับ Brolin and Loyd (2004) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การตระหนักรู้ในอาชีพ (Career awareness) เป็นการสร้างเจตคติและ ค่านิยมของการทำงานเพื่อให้ตระหนักถึงคุณค่าของอาชีพที่มีต่อการดำรงชีวิต โดยเรียนรู้จากระบบ โรงเรียน และประสบการณ์ที่ได้รับจากบ้านและชุมชน การศึกษานี้จะเรียนในชั้นประถม 1-6 โดยยัง

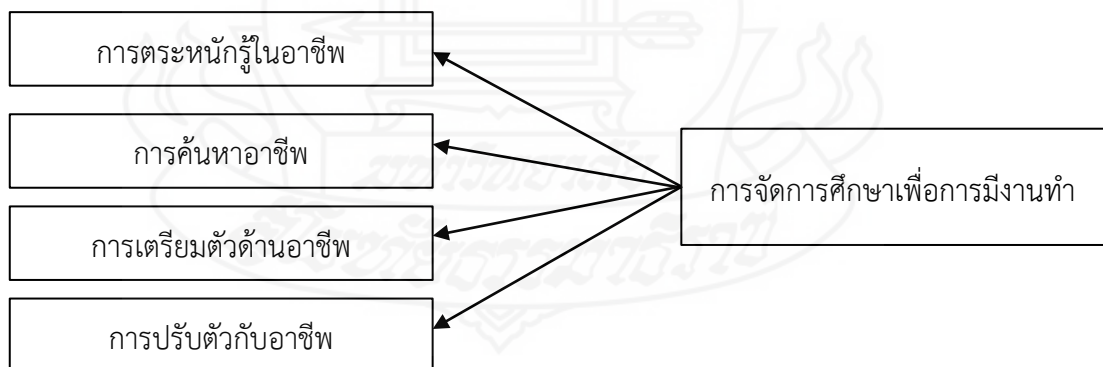
ไม่ให้รายละเอียดของงานมากนักจะกล่าวถึงงานและอาชีพโดยส่วนรวมเป็นการสร้างความคิดเกี่ยวกับโลกของงานและอาชีพเท่านั้น (World of work)

ขั้นที่ 2 การวางแนวทางอาชีพ (Career orientation) เป็นขั้นสร้างพื้นฐานอาชีพให้ผู้เรียนได้รู้จักกลุ่มของอาชีพ (Occupational clusters) ที่มีอยู่ในสังคม โดยเริ่มต้นในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่คาบเกี่ยวกับระดับประถมศึกษาตอนปลาย โดยเริ่มจาก ป.6 ไปจนถึง ม.2 เป็นการสอนให้ผู้เรียนได้รู้จักอาชีพในกลุ่มต่างๆ เพื่อหาอาชีพที่ตนเองชอบและสนใจที่จะมีชีวิตและทำงานในอาชีพนั้น

ขั้นที่ 3 การค้นหาอาชีพ (Career exploration) เป็นขั้นสร้างอาชีพที่ต้องการ อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่คาบเกี่ยวกับระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตั้งแต่ ม. 2-4 ในระดับนี้จะเป็นการเสริมสร้างอาชีพที่ผู้เรียนแต่ละคนสนใจในกลุ่มอาชีพต่างๆ (Occupational group within clusters) ผู้เรียนจะรู้ว่าตนเองสนใจและต้องการจะมีอาชีพในกลุ่มใด

ขั้นที่ 4 การเตรียมตัวด้านอาชีพ (Career preparation) เป็นขั้นเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ ซึ่งจะอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นต้นไปเริ่มตั้งแต่ชั้น ม. 4 จนถึงจบมหาวิทยาลัย โดยแยกระดับของความต้องการในการประกอบอาชีพ ถ้าผู้เรียนต้องการเป็นช่างฝีมือก็จะเข้าสู่โปรแกรมการฝึกอาชีพเป็นช่างฝีมือ ถ้าต้องการเป็นผู้มีวิชาชีพชั้นสูงก็เรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่อไป

จากแนวคิดการจัดการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า มีความสอดคล้องกันในขั้นตอนของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำที่เสนอโดย Brolin and Loyd (2004) ดังนั้น ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาด้านการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาตามแนวคิดของ Brolin and Loyd) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การตระหนักรู้ในอาชีพ การค้นหาอาชีพ การเตรียมตัวด้านอาชีพ และการปรับตัวกับอาชีพ (ดังภาพที่ 2.1) โดยแต่ละขั้นตอนอธิบายได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

จากภาพที่ 2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำว่า หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเกิดการเรียนรู้และมีทักษะการทำงานต่างๆ ไป โดยไม่คำนึงเฉพาะค่าตอบแทนที่นักเรียนพึงได้เท่านั้น

ตลอดจนช่วยเพิ่มความสามารถให้เด็กนักเรียนกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จในด้านชีวิตส่วนตัว เศรษฐกิจ และสังคม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ชั้น ได้แก่

1. การตระหนักรู้ในอาชีพ หมายถึง โรงเรียนจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเข้าใจการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของคนทุกคน โดยสอนให้นักเรียนรู้จักงานมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เห็นคุณค่าของการทำงานจากที่โรงเรียนและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน สอนให้นักเรียนรู้ว่าการทำงานสำคัญสำหรับชีวิตของคนทุกคน แม้ว่าจบการศึกษาไปแล้ว

2. การค้นหาอาชีพ หมายถึง โรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถค้นหาความสนใจและความสามารถของตนเองผ่านประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติ หรือการสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานของชุมชน จนพัฒนาเป็นอาชีพได้ โดยครูต้องวัดและประเมินผลความสามารถในการเรียนรู้และทักษะทางวิชาชีพของนักเรียนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน

3. การเตรียมตัวด้านอาชีพ หมายถึง โรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถตัดสินใจในการเลือกอาชีพ และเรียนรู้ทักษะสำหรับอาชีพเฉพาะทาง ตลอดจนทักษะที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การปรับตัวกับอาชีพ หมายถึง โรงเรียนจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถถ่ายโอนความรู้และทักษะจากการฝึกงานทั้งในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ภายนอกทั้งทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน ทักษะการช่วยเหลือคนและสังคม และทักษะการเตรียมตัวด้านอาชีพไปสู่การทำงานในสถานการณ์จริงทั้งที่เกิดขึ้นในครอบครัวและชุมชนเพื่อให้นักเรียนเกิดความคุ้นชิน ลดการพึ่งพิงจากครูผู้สอน และเกิดการเรียนรู้ใหม่นอกจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในโรงเรียน

2.4 แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศให้มีกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เมื่อจบการศึกษาแล้วต้องมีงานทำ โดยได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่

1. การจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพระยะสั้นในรายวิชาเพิ่มเติมสำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น

2. การจัดหลักสูตรวิชาชีพสำหรับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ต้องการวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ

3. การจัดหลักสูตรเตรียมพื้นฐานความถนัดกลุ่มสาขาวิชาชีพในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา

4. การจัดกิจกรรมชุมนุมเพื่อการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ

5. การจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรายวิชาพื้นฐาน

ดังนั้น โรงเรียนควรมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยบูรณาการหลักการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพใน 8 กลุ่มสาระ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อให้เกิดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้เกิดความพร้อมสู่การประกอบอาชีพ โดยผ่านโครงการหรือโครงการงาน ให้นักเรียนเกิดทักษะอาชีพ ประกอบด้วย ทักษะชีวิตโดยการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนา และมีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยกระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งแบบบูรณาการและการเน้นที่กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพมีคุณภาพและมาตรฐานด้านทักษะอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, น. 59)

นอกจากนี้ ตามหลักการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดเป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน ส่งเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักการหาโอกาสและช่องทางในการทำงาน ซึ่งนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติอันดีผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้นักเรียนมีประสบการณ์ที่จะตัดสินใจในการศึกษาต่อและการทำงานต่อไปได้ในอนาคต ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำจึงควรจัดในทุกระดับชั้น เพื่อช่วยให้นักเรียนตระหนักรู้ว่าตนเองมีความชอบ ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพตรงกับอาชีพที่คาดหวัง (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555, น. 29-32) ดังนี้

1. ระดับชั้นอนุบาล ควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม เน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำอาชีพเบื้องต้น ได้แก่ มีวินัย ความรับผิดชอบ อดทน และอยู่กับผู้อื่นได้
2. ระดับชั้นประถมศึกษา เน้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เน้นให้ผู้เรียนได้ทำความรู้จักและเห็นความแตกต่างของหน้าที่และวิธีการทำงานต่างๆ สามารถเชื่อมโยงอาชีพต่างๆ ให้เห็นถึงความสำคัญของระบบสังคม มีความตระหนักในอาชีพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต และเน้นการสร้างคุณลักษณะผู้ทำงานที่พึงประสงค์
3. ระดับมัธยมต้น เปิดโอกาสให้นักเรียนรู้จักตัวเองมากขึ้น ยอมรับความแตกต่างของบุคคล ทั้งด้านความสนใจ ความสามารถ และทัศนคติต่ออาชีพของคนในสังคม จัดการเรียนการสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงร่วมกับการประเมินตนเอง
4. ระดับมัธยมปลาย สามารถจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการเตรียมการด้านทฤษฎี และทักษะเพื่อการดำเนินการในแนวทางวิชาชีพไปสู่การเตรียมอาชีพ เน้นปลูกฝังคุณลักษณะเพื่อการทำงาน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล การตัดสินใจเลือก การจัดระบบทำงานด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์และเป็นสาขาวิชาที่มีการศึกษาค้นคว้าด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์อย่างเป็นระบบ ทำให้ได้หลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ทางการบริหารของผู้บริหารองค์การให้เหมาะสมกับงาน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม (จรัส อติวิทยาภรณ์, 2554) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมมีความซับซ้อนมากขึ้น อำนาจทางการบริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวอีกต่อไป ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่พร้อมทำงานกับผู้อื่นด้วยใจบริการ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าขององค์การ ตลอดจนต้องแสวงหาความช่วยเหลือด้านทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก เนื่องจากความจำกัดของงบประมาณที่จะสนับสนุนการทำงานขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545

ดังนั้น ในการศึกษาการบริหารโรงเรียนเฉพาะความพึงการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเพื่อการมีงานทำให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ ภาวะผู้นำใ้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ภาวะผู้นำใ้บริการ

3.1.1 ความหมายและความสำคัญของผู้นำใ้บริการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการ

คำว่า ภาวะผู้นำใ้บริการ (Servant leadership) Greenleaf (1970) อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2552, น. 26) อธิบายว่า เป็นการปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายบริการก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงนำ ซึ่งการนำเป็นผลพวงมาจากการให้บริการแก่ผู้อื่นและองค์การ โดยผู้นำแบบนี้จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ (Collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trustiness) และการมองการณ์ไกล (Foresight) การฟัง (Listen) การใช้อำนาจทางศีลธรรม (Moral) และการมอบอำนาจด้วย (Authority)

Daft (2002 อ้างถึงใน ปัทมาพร ศรีกำพล, 2557, น. 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใ้บริการหรือภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ การปฏิบัติที่มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้คนอื่นได้เกิดการพัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสคนอื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบนี้คือ การช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

Yulk (2002) ได้ให้ทัศนะต่อภาวะผู้นำใ้บริการว่า เป็นคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความมีจริยธรรม คือ การให้บริการผู้ตามด้วยการทำนุบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อช่วยให้ผู้ตามมีความสามารถมากขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น

Spear (2004) อธิบายว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือ การให้บริการอันดับแรก แล้วกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีและความนับถือ การสร้างกลุ่มและทีม และการฟังเพื่อนร่วมงาน

กาวัฒน์ พันธุ์แพ (2546) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการนำที่เน้นการรับใช้บุคคลและสังคม ให้ความสำคัญกับการสร้างองค์การที่มีวัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรม ซึ่งถือเป็นหลักในองค์การ ดังนั้นสิ่งสำคัญของผู้นำแบบนี้ก็คือ การเสียสละ มีคุณธรรมสูง ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นๆ นอกจากนี้ยังให้ความไว้วางใจในผู้ตาม จึงทำให้สัมพันธภาพของผู้นำกับผู้ตามดีขึ้น

บังอร ไชยเผือก (2550) ได้สรุปนิยามภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่สนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าความสำคัญขององค์การ และเป็นบุคคลที่ให้คุณค่าต่อความดีงาม คุณธรรม จริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด

พิชาวีร์ เมฆขยาย (2550) ได้สรุปนิยามภาวะผู้นำใฝ่บริการว่า เป็นพฤติกรรม การให้บริการเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ตามเป็นอันดับแรก เพื่อสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้นโดยใช้อำนาจทางศีลธรรมมากระตุ้นการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการมอบอำนาจแก่คนเหล่านั้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

กล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ได้แสดงออกถึงความสนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงใส่ใจในพฤติกรรมที่ให้คุณค่าต่อความดีงามและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใดเพื่อสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจอันจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและผลลัพธ์ที่บุคลากรทุกคนจะได้รับร่วมกัน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นสิ่งพื้นฐานที่เกิดจากใจไม่ได้มาจากภายนอก และอำนาจของภาวะผู้นำใฝ่บริการจะมาจากภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของภายในสู่ภายนอก (inside-out) Covey (อ้างถึงในสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กั้นหลง, 2552, น. 33) ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบนี้จึงไม่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและเวลา ไม่ว่าเหตุการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร หากผู้นำปฏิบัติตนตามหลักการของภาวะผู้นำใฝ่บริการแล้วย่อมจะสามารถเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงได้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กั้นหลง, 2552) โดยเฉพาะในโลกปัจจุบันนี้ ที่ต้องการผู้นำที่เป็นผู้ให้บริการผู้อื่น (อมรวดี สินเจริญ, 2556) กล่าวคือ เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความยึดหยุ่นสูง สามารถให้อภัยผู้อื่นได้ด้วยความรักอย่างจริงใจ มอบความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สนใจและรับใช้ความต้องการของกลุ่มมากกว่าตนเอง และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูง ที่สำคัญคือ ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) นี้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ต้องปรับตัว โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับผู้นำที่ในอดีตยอมรับกันว่าผู้นำคือเจ้านาย (leader as Bosses) เพราะการตัดสินใจสั่งการอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุด แต่ปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ได้เน้นการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบเดิมจึงไม่สอดคล้องอีกต่อไป ในทางตรงกันข้ามภาวะผู้นำใฝ่บริการจึงได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายขึ้นมากในปัจจุบัน (สมุทธ ชำนาญ, 2554) เพราะผู้นำแบบนี้จะช่วยพัฒนาผู้ร่วมงานให้เกิดการเรียนรู้และเจริญงอกงาม สร้างจิตสำนึกของกลุ่มหรือชุมชน และทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นอกจากนี้ สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และสรายุทธ กันหลง (2552) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางการปกครองผู้ร่วมงานตามแนวทางเดียวกับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา อันเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวให้เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และประสานให้เกิดความสามัคคี โดยภาวะผู้นำใฝ่บริการเด่นชัดในการปฏิบัติที่เป็นการเอื้อเพื่อเอื้อแก่ การเสียสละ การแบ่งปัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยสิ่งของและให้คำแนะนำสั่งสอน ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย รับรู้และร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้วยเหตุนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำใฝ่บริการจะช่วยเป็นตัวแบบในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเป็นทั้งผู้ให้บริการ และนำคนอื่นได้ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งการสับเปลี่ยนบทบาทไปมาระหว่างการนำและการให้บริการจะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลมากขึ้น (Spear, 2004 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และสรายุทธ กันหลง, 2552, น. 35)

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปกครองดูแลเพื่อนร่วมงานให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีความเคารพซึ่งกันและกัน และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล และเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน

3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ปัจจุบันความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงไปมากจากในอดีต กล่าวคือ การบริหารงานที่เน้นการควบคุมกลายมาเป็นการมอบอำนาจ การแข่งขันกลายเป็นการให้ความร่วมมือ การเน้นรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของกลายมาเป็นการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในปัจจุบันจึงเน้นไปที่ผู้นำที่มีคุณธรรมและสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองมากกว่าที่จะใช้ตำแหน่งเพื่อควบคุมหรือจำกัดความสามารถของผู้ตาม (สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และสรายุทธ กันหลง, 2552, น.2)

Greenleaf (1997, อ้างถึงใน รุจิราภา นาคะพงษ์, 2557, น. 10) เป็นผู้ที่สนใจศึกษาผู้นำใฝ่บริการอย่างจริงจัง โดยได้รับแรงบันดาลใจจากบทประพันธ์ของเฮอริแมน เรื่อง “การเดินทางสู่ตะวันออก” (Journey to the East) ตัวเอกของเรื่อง ชื่อ ลีโอ เป็นคนรับใช้ในกลุ่มที่แสดงตนว่าเป็นผู้ต่ำต้อยที่สุดแต่น้ำใจและให้กำลังใจคณะผู้เดินทางด้วยการร้องเพลงขับกล่อมเพื่อให้การเดินทางเป็นไปอย่างราบรื่น ทุกอย่างเป็นไปด้วยดีจนกระทั่งลีโอได้หายไป ทำให้คณะผู้เดินทางเกิดความระส่ำระสาย ในหลายปีต่อมาหลังจากการเดินทางสิ้นสุดลง ผู้เล่าเรื่องซึ่งเป็นสมาชิกคนหนึ่งของคณะเดินทางมีโอกาสไปยังสำนักงานใหญ่ของบริษัทที่ให้การสนับสนุนการเดินทางในครั้งนี้ได้พบกับลีโอ ซึ่งมีตำแหน่งเป็นถึงประธานบริษัท สถานภาพที่แท้จริงของเขาคือ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่ใช่ผู้รับใช้ที่ต่ำต้อยอย่างที่ผู้อื่นคิด เรื่องราวของลีโอทำให้ Greenleaf ประทับใจและคิดว่า น่าจะมีผู้นำแบบนี้ในโลกของความเป็นจริงด้วย จึงได้ศึกษาพิจารณาไตร่ตรองในเรื่องบทบาทของผู้นำหลายปี จนเกิดเป็นมโนทัศน์ของผู้นำใฝ่บริการขึ้นมา ซึ่งก็คือผู้นำต้องเป็นผู้ให้บริการก่อน ต้องรู้สึกตามธรรมชาติก่อนว่าต้องการให้บริการผู้อื่นจริงๆ

ผู้บริหารที่ปฏิบัติตามแนวคิดของผู้นำใฝ่บริการจะมองข้าม หรือไม่ใส่ใจกับการแข่งขัน แต่จะนำแบบแผนหรือวิธีการตัดสินใจของกลุ่มที่ให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานเข้ามาแทนที่ จะให้ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานที่เขาเล็งเห็นถึงพื้นฐานที่

สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ และสร้างความเข้าใจและแนวปฏิบัติที่จะนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งเสริมคุณค่าและพัฒนาตัวตนของบุคคล และการเสริมสร้างกลุ่ม (Livovich, 1999 อ้างถึงใน สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช, 2556)

ในปัจจุบันแนวคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนแปลงจากในอดีตไปมาก การบริหารที่แต่ก่อนเน้นการควบคุมก็เปลี่ยนมาเป็นการมอบอำนาจ การให้รางวัลเป็นวัตถุประสงค์ของกลายมาเป็นการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา Daft (1999 อ้างถึงใน ภาวัฒน์ พันธุ์แพ, 2546) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. เน้นให้บริการผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบนี้จะใช้ความสามารถของตนเองทำให้บุคคลและองค์กรเจริญเติบโต มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นมากกว่าแสวงหาตำแหน่งและอำนาจเพื่อควบคุมผู้อื่น นอกจากนี้ยังเสียสละและไม่หวังผลตอบแทนทางการเงินจากการอุทิศทุ่มเททำงานให้กับองค์กร แต่เพียงต้องการรู้สึกว่าได้ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ตามที่องค์กรมอบหมายงานให้ทำ

2. รับฟังความคิดเห็นและยอมรับผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะรับฟังปัญหาและยอมรับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติผู้อื่น ด้วยการพยายามสนองตอบความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ และจะไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน

3. ทำตัวให้น่าเชื่อถือ ผู้นำแบบนี้จะรักษาคำพูด ซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมคนอื่น จะกระจายข้อมูลข่าวสารทั้งที่ดีและไม่ดีแก่ผู้ตาม จะตัดสินใจบนพื้นฐานของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น ความเชื่อถือในตัวผู้นำที่เกิดขึ้นนั้นมาจากการที่เขาให้ความเชื่อถือบุคคลอื่นและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจแทนตนเอง

4. ส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น โดยผู้นำแบบนี้จะทำให้ผู้ตามค้นพบพลังความสามารถในตนเองเพื่อที่จะรับผิดชอบในงานที่พวกเขาทำอย่างเต็มที่ โดยจะเปิดเผยและปรารถนาที่จะรับรู้ถึงปัญหาและความเจ็บปวดของผู้อื่น เขาจะทำตัวใกล้ชิดและเห็นอกเห็นใจผู้ตาม

ในทำนองเดียวกัน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ให้แนวคิดว่า สิ่งที่ผู้นำใฝ่บริการทำในองค์กรของตนคือ การอุทิศตนเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรของตนมากกว่าที่จะคิดถึงประโยชน์ขององค์กร และพยายามให้ผู้ร่วมงานนำเอาความสามารถที่ดีที่สุดออกมาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยทำให้เขาเหล่านั้นก้าวหน้า เดินไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้นำแบบนี้ยังช่วยสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนอีกด้วย

ศูนย์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของ Greenleaf (The Greenleaf Centre for Servant-leadership, 2004 อ้างถึงในสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายยุทธ กันหลง, 2552, น. 30) ระบุว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการมีค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การรับใช้ 2) การนำ 3) การให้คุณค่ากับอิสราภาพและศักดิ์ศรีของบุคคล 4) การเชื่อในพรสวรรค์หรือความสามารถพิเศษและความสามารถของแต่ละบุคคล และ 5) การสร้างความเจริญงอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้ เกิดขึ้นทุกด้าน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำใฝ่บริการเหล่านี้มีความสอดคล้องกัน นั่นคือ เป็นแนวคิดพื้นฐานของผู้นำที่บำเพ็ญตนเป็นผู้ให้โดยเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน และอนุเคราะห์ให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ มีความก้าวหน้า และจงใจให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

3.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้หลายท่าน ดังนี้

Greenleaf (1997 อ้างถึงใน รุจิราภา นาคะพงษ์, 2556, น. 12-14) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการไว้ 10 ลักษณะ ดังนี้

1. การฟัง (Listening) เป็นคุณค่าพื้นฐานของการเป็นผู้นำที่ต้องใช้ทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจำเป็นต้องได้รับข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอ ด้วยการเปิดใจให้กว้างในการรับฟัง และต้องฟังอย่างตั้งใจ ไม่ตัดสินล่วงหน้า เพื่อให้สามารถทราบถึงเจตนาของกลุ่ม และทำให้เจตนาที่ชัดเจน หลังจากฟังจบก็ทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด แล้วสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรองจากการฟังออกไปด้วยเพราะเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้นำใฝ่บริการ

2. การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) หมายถึง การที่ผู้นำพยายามที่จะเข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน เพราะคนทั่วไปย่อมต้องการการยอมรับ การเคารพ และเข้าใจในความแตกต่างกันของแต่ละคน ดังนั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ขัดแย้ง ผู้นำใฝ่บริการต้องเข้าใจความเป็นไปของสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง เพื่อประเมินว่าแต่ละคนมีอิทธิพลต่อกันอย่างไร แล้วค่อยทำหน้าที่ประเมินการกระทำอย่างไม่มีอคติ และพยายามที่จะเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่ปฏิเสธความเป็นตัวตนของแต่ละคนนั้นย่อมหมายถึงการยอมรับในความสามารถและพฤติกรรมของคนๆ นั้น

3. การเยียวยารักษา (Healing) เป็นจุดเด่นของผู้นำใฝ่บริการที่สามารถเยียวยาตนเองและผู้อื่นในภาวะที่มีความทุกข์โศกหรือผิดหวัง เพื่อให้กลับกลายเป็นพลังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมีความเข้มแข็งขึ้น ตลอดจนสามารถฟื้นฟูจิตใจให้หายจากความเจ็บปวด ยังผลให้ผู้นำใฝ่บริการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นจากการที่เป็นผู้เยียวยารักษาบุคคลนั้นๆ

4. การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การที่ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจทั้งในเรื่องทั่วไปและเรื่องของตนเอง จึงทำให้ผู้นำแบบนี้มีความแข็งแกร่ง ไม่หวาดหวั่นต่อเรื่องใดๆ เนื่องจากสามารถมองสถานการณ์เป็นองค์รวมได้

5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) เป็นการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตามแทนการใช้อำนาจในการตัดสินใจ

6. การสร้างกระบวนทัศน์ (Conceptualization) คือ การคิดไปข้างหน้ามากกว่าการคิดวันต่อวัน ซึ่งหมายถึงมีความสามารถในการฝันถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ มองปัญหาในแนวลึกและแนวกว้าง มองให้ไกลกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) คือ การที่ผู้นำเข้าใจบทเรียนจากอดีต มองเห็นความเป็นจริงในปัจจุบัน และแนวโน้มสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เหมือนเป็นการหยั่งรู้ล่วงหน้า โดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการตัดสินใจ

8. การรับผิดชอบดูแล (Stewardship) หมายถึง การที่ผู้นำมีความรับผิดชอบบางสิ่งบางอย่างเพื่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ อันจะส่งผลให้ผู้อื่นไว้วางใจ นับเป็นการแลกเปลี่ยนความไว้วางใจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) เป็นคุณลักษณะที่เกิดขึ้นเพราะผู้นำใฝ่บริการเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอกที่เห็น

ดังนั้น ผู้นำจึงอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

10. การสร้างชุมชน (Building community) หมายถึง การสร้างความรู้สึกร่วมกัน การเป็นกลุ่มชนเดียวกันของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการพึ่งพากันและกัน ซึ่งผู้นำฝ่ายบริการจะต้องคอยชี้ทางด้วยการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ไม่มีขอบเขตจำกัดสำหรับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำต้องมีศักยภาพ ได้รับความไว้วางใจและสามารถสร้างจิตวิญญาณและสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม พร้อมทั้งคำจูงสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบขององค์การเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

Laub (2000 อ้างถึงใน สมประสงค์ เรือนไทย, 2551, น. 39) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำฝ่ายบริการโดยการทบทวนวรรณกรรมและระบุลักษณะของภาวะผู้นำฝ่ายบริการด้วยเทคนิคของเดลฟาย (Delphi) ซึ่งพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำฝ่ายบริการมี 6 ประการ ได้แก่

1. การแสดงความน่าเชื่อถือ (Display authenticity) คือ การที่ผู้นำเปิดเผยและโปร่งใส โดยยอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน สร้างการสื่อสารแบบเปิดและแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร อธิบายเหตุผลของการกระทำที่ตนได้ทำและรับผิดชอบต่อผู้อื่น อีกทั้งยอมรับบทบาทของการเป็นผู้เรียน โดยตระหนักรู้ตนเอง เปิดรับข้อมูลจากผู้อื่น เปิดตนเองเพื่อการเรียนรู้จากผู้อื่น ยืดหยุ่น ประนีประนอม ประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้อื่น เปิดรับคำวิพากษ์วิจารณ์และคำท้าทายจากผู้อื่น และยังรักษาความซื่อสัตย์ เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ ด้วยการแสดงความซื่อสัตย์สุจริต และรักษามาตรฐานสูงทางจริยธรรม

2. การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น (Value people) คือ การที่ผู้นำเชื่อมั่นในผู้อื่น ซึ่งแสดงออกโดยการนับถือผู้อื่น เชื่อมั่นในศักยภาพที่มีไม่จำกัดในแต่ละบุคคล ยอมรับผู้อื่นตามที่เขาเป็น ไว้วางใจผู้อื่น ใส่ใจความต้องการของผู้อื่น แสดงความชื่นชมยินดีในผู้อื่น รวมทั้งให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง แสดงความรักและเมตตาต่อผู้อื่น และฟังผู้อื่นอย่างยอมรับและไม่ด่วนตัดสินใจ

3. การพัฒนาผู้อื่น (Develop people) คือ การที่ผู้นำเตรียมโอกาสการเรียนรู้และความเจริญงอกงามสำหรับผู้อื่นในการพัฒนาศักยภาพ สร้างสัมพันธภาพแบบที่ปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาเติบโต มองว่าความขัดแย้งเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้และพัฒนา สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ นอกจากนั้นยังเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงาน กระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตาม รวมถึงการกระตุ้นสนับสนุนผู้อื่น และแสดงความเชื่อมั่นในผู้อื่น

4. การสร้างชุมชน (Build community) คือ การที่ผู้นำพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้อื่นให้ดีขึ้น ซึ่งแสดงออกโดยการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เยียวยาสัมพันธภาพที่ได้รับความกระทบ กระเทือน เน้นการทำงานเป็นทีม แสดงออกโดยอำนวยความสะดวกแก่การสร้างกลุ่มและทีม ทำงานกับผู้อื่นมากกว่าการแยกตัวออกจากผู้อื่น รวมถึงการให้คุณค่าในความแตกต่างของผู้อื่น ความแตกต่างในความสามารถ วัฒนธรรม และมุมมองที่แตกต่าง

5. การแสดงภาวะผู้นำ (Provide leadership) คือ การที่ผู้นำสร้างภาพในอนาคต แสดงออกโดยมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคต ใช้การหยั่งรู้และการมองการณ์ไกลเพื่อมองเห็นในสิ่งที่

คาดไม่ถึง สร้างความหวังในสิ่งที่เป็นไปได้แก่ผู้อื่น รวมถึงการริเริ่มที่จะก้าวไปข้างหน้า มีความรู้และทักษะ เพื่อทำงานให้ลุล่วง และผู้นำจะทำเป้าหมายให้ชัดเจนและมีการบอกทิศทางที่ดี และเปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส

6. การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Shared leadership) คือ การที่ผู้นำร่วมแบ่งปันอำนาจ มอบอำนาจแก่ผู้อื่น แสดงออกผ่านการมอบอำนาจด้วยการแบ่งอำนาจ มีการควบคุมในระดับต่ำ ใช้การโน้มน้าวใจมากกว่าการขู่บังคับ อีกทั้งยังมีการร่วมแบ่งปันสถานะทางตำแหน่ง เกียรติยศ ซึ่งแสดงออกผ่านการถ่อมตน ไม่ส่งเสริมหรือยกย่องตนเอง นำโดยใช้อำนาจส่วนตนมากกว่าอำนาจทางตำแหน่ง ไม่ต้องการหรือคาดหวังเกียรติยศและความยำเกรงจากการเป็นผู้นำ และไม่แสวงหาสถานะพิเศษหรือผลประโยชน์จากการเป็นผู้นำ

Patterson (2003, อ้างถึงใน สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช, 2556, น. 40-41) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบให้บริการใน 7 ประการที่สามารถพิสูจน์ความเป็นผู้นำแบบให้บริการที่เป็นศูนย์รวมจิตใจ ไว้ดังนี้

1. การไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความช่วยเหลือผู้ตามอย่างแท้จริงโดยไม่หวังผลตอบแทน เสียสละ และเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้ตามโดยไม่หวังผลประโยชน์ เป็นแบบอย่างให้ก่อเกิดวัฒนธรรมองค์การ ผู้นำจะมีความสุขอย่างแท้จริงกับการได้ช่วยเหลือผู้ตาม ผู้นำจะทำในสิ่งที่ดีที่สุดให้กับผู้ตามเพราะพวกเขาคือสมาชิกขององค์การ

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ผู้ตามย่อมต้องการการเสริมพลังอำนาจเสมอเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ แต่การได้รับมอบอำนาจไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่ายๆ หากบุคคลไม่มีความชำนาญเพียงพอ ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ตามอาจทำได้โดยผู้นำส่งเสริมด้านการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้เกิดการพัฒนา และควรทำอย่างต่อเนื่อง

3. การนอบน้อม (Humility) หมายถึง ผู้นำควรน้อมรับความผิดพลาด หลีกเลียงคำสรรเสริญเยินยอ และพยายามทุ่มเทให้กับการสร้างทีมงาน

4. ความรัก (Love) คือ การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามด้วยใจไม่ใช่จากฝีมือการทำงาน เช่น อดทนการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานของผู้ตามอย่างอ่อนโยน ตอรับความต้องการของผู้ตามด้วยความเห็นใจ เป็นต้น

5. การบริการ (Service) คือ การเลือกให้ความสนใจต่อผู้ตามมากกว่าตนเอง รับผิดชอบในการให้บริการ เชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมของผู้ตามโดยการให้เวลา ให้พลัง ให้ความเอาใจใส่ และให้ความเห็นอกเห็นใจ

6. การไว้วางใจ (Trust) คือ การสร้างความไว้วางใจให้เกิดร่วมกันเพื่อทำให้องค์การเข้มแข็ง มีผลเชิงบวกต่อการทำงานเป็นทีม สร้างความมั่นคงให้กับบุคคลในองค์การ ลดความขัดแย้ง และกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และผลักดันให้ผู้ตามใช้ความพยายามและความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งสะท้อนถึงการนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการทำงานของผู้ตามให้สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในที่สุด

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1997) ดังเช่นการศึกษาของรุจิราภา นาคะพงษ์ (2557) ที่ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Greenleaf 10 ด้าน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจและประยุกต์ใช้แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการศึกษาของรุจิราภา นาคะพงษ์ ในการศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความหมายแต่ละด้านขององค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการ ดังนี้

1. การฟัง (Listening) หมายถึง พฤติกรรมการฟังของผู้บริหารโดยฟังอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับการฟัง มีเจตนาที่ดีในการฟัง ฟังอย่างมีสติและฟังด้วยความเข้าอกเข้าใจ

2. การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความพยายามเข้าใจและยอมรับผู้ร่วมงานว่ามีความเป็นตัวของตัวเอง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ไม่ปฏิเสธเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับทุกคน ยอมรับความผิดพลาดของผู้ร่วมงานและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

3. การเยียวยารักษา (Healing) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อให้สามารถเอาชนะต่อภาวะความกดดันและเป็นพลังทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง

4. การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้และความเข้าใจ รวมทั้งมีความรู้สึกไวต่อสภาพเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่กำลังเกิดขึ้น และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถพูดชักจูงให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจและประสานสัมพันธ์กัน พยายามให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานมากกว่าการบังคับให้ปฏิบัติตาม สร้างความศรัทธาด้วยการแสดงให้เห็นตัวแบบที่ดี ใช้ถ้อยคำสุภาพ มีความจริงใจ

6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการมีจุดหมายที่ชัดเจนและรู้ทิศทางในอนาคต มองปัญหาขององค์การจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการ เป็นระบบให้มีความคิดเห็นขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน มีความคิดที่ชัดเจนสร้างเป็นมโนทัศน์ได้ และใช้สถานการณ์ปัจจุบันสร้างวิสัยทัศน์

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการคาดการณ์และมองเห็นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้บทเรียนที่ได้รับจากประสบการณ์ในอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบัน และแนวโน้มของสถานการณ์ในการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

8. การรับผิดชอบดูแล (Stewardship) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างจิตสำนึกดูแลรับผิดชอบผู้ร่วมงาน มีจิตบริการ ดูแลช่วยเหลือ รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานและร่วมแก้ปัญหา

9. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าความเป็นมนุษย์ของแต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ยอมรับในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเป็นและสามารถพัฒนาได้ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา

ผู้ร่วมงานทั้งด้านวิชาชีพและความเป็นส่วนบุคคล และส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ของผู้ร่วมงาน

10. การสร้างชุมชน (Building community) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างความเป็นชุมชนเดียวกันของสมาชิกในองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.2.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545, น. 69) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

สมยศ นาวิการ (2545, น. 125) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการของการให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญขององค์กร โดยการตัดสินใจจะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เป็นการตอบสนองความต้องการ ความเชื่อถือ และสมหวังของชีวิต ฯลฯ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2546 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันตริจนางค์, 2555, น. 10-6) ระบุว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, น. 268) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกรับผิดชอบผูกพันและอุทิศตนในการทำงานมากขึ้น

2. ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นมานานแล้ว เนื่องจากคนต้องร่วมในกำลังกาย กำลังใจและกำลังความคิด เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้มีนักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) ได้ระบุถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ช่วยให้คุณภาพของการวางแผนมีมากขึ้น เพราะข้อปัญหาปลีกย่อยและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน จะได้รับการวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

2. ช่วยให้มีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะมีการให้แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ เป็นการให้เกียรติยศและยอมรับผู้ปฏิบัติ สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ ส่งผลต่อคุณภาพของงาน

3. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากการที่ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ นั่นคือทำให้คนมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความผูกพันและควบคุมตนเอง ให้ปฏิบัติและรับผิดชอบต่อเป้าหมายผลสำเร็จของงาน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน หรือองค์การ ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องกับที่งานหากมีการตัดสินใจ ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้ว จะทำให้เกิดข้อผูกมัด หรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

สมยศ นาวิการ (2545, น. 22-23) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า ถ้าบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทางด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง จะผูกพันกับการเปลี่ยนแปลงมาก เนื่องจากมีผลได้ผลเสียกับความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารกับสหภาพแรงงานมีความราบรื่นมากขึ้น การใช้การมีส่วนร่วมทำให้มีการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ความไม่พอใจได้รับการแก้ไข อัตราการร้องทุกข์จึงลดลง

3. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การเพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญขององค์การ เช่นการตัดสินใจ จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากตนเองและคำแนะนำถูกให้คุณค่าโดยองค์การ ดังนั้นจึงเป็นการสนองความต้องการ ความเชื่อถือตนเอง และความสมหวังของชีวิต

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การทำให้รู้แรงจูงใจและความต้องการของฝ่ายบริหาร ซึ่งทำให้บุคลากรไว้วางใจความตั้งใจของฝ่ายบริหาร และความรู้สึกไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น การที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น ทำให้การบริหารมีความง่ายมากขึ้น สามารถลดจำนวนผู้บริหารให้น้อยลงได้ เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติมากขึ้น การควบคุมอย่างใกล้ชิดจึงลดน้อยลง

6. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การรวมความรู้ความสามารถของบุคคลหลายคนเข้าด้วยกันในการแก้ปัญหา จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีกว่าการตัดสินใจของผู้บริหารเพียงคนเดียว

7. การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยองค์การมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ และประสานงานระหว่างกันดีขึ้น

ชัยเสถียร พรหมศรี (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมช่วยให้การทำงานในองค์การสามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้เพราะการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อมุ่งประโยชน์ให้แก่องค์การ เพราะในความเป็นจริงองค์การส่วนมากมักประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลายและแตกต่างกันเป็นจำนวนมาก และความแตกต่างนี้เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์การอย่างชัดเจน

Grootaert (2001 อ้างถึงใน กัญวัญญู ธาริบุญ, 2557, น. 34) ได้ระบุถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหามีความหลากหลาย เป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ อาชีพ และประสบการณ์
2. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้องยังเกิดผลเสียหายต่อองค์กรได้
3. ช่วยขจัดปัญหา ยังผลให้เกิดการดำเนินการที่ยุติธรรมต่อทุกฝ่ายได้ มิให้เกิดการดำเนินนโยบายเพื่อผลประโยชน์ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป
4. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. ก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานไปได้ด้วยดี เพราะทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

ดังนั้น จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีความสำคัญต่อทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานโดยช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในงาน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร เกิดการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจต่อกัน การบริหารงานจึงง่ายขึ้น สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา และวางแผน ได้ดีขึ้น การสื่อสารในองค์กรมีความชัดเจน จึงช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะเป็นแนวทางการบริหารตามแนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารคำนึงถึงจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงาน จึงให้ความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆของการบริหาร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการมากมายที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังต่อไปนี้

เสริมศักดิ์ วิลาศากรณ์ (2541, อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554) กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือในกระบวนการบริหารซึ่งช่วยเหลือและทำประโยชน์ (Contribute) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ (2541 อ้างถึงใน วีรยุทธ์ แสงศิริวัฒน์, 2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า การทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตาม ควรเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน นับตั้งแต่หาข้อมูล การหาสาเหตุของปัญหา การทำงานร่วมกัน ติดตาม จนถึงขั้นบำรุงรักษาระยะยาว ย่อมทำให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรได้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) กล่าวว่า สาระสำคัญของการทำงานมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประโยชน์ในด้านกานำความรู้ (Talent) และทักษะ (Skill) ของคนในองค์กรหรือท้องถิ่น มาใช้ประโยชน์ต่อสังคม และช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ เช่นเดียวกับ สมคิด พรหมจ้อย, สุมาลี สังข์ศรี และวรวิทย์ กิตติคุณศิริ (2550) ที่เห็นว่า การมีส่วนร่วมควรครอบคลุมในเรื่องการตัดสินใจ การดำเนินการ และการรับผลประโยชน์

Yukl (1981, อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรมีหลักการสำคัญ 5 ประการ (Keit and Girling (1991 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2555; ทวีศักดิ์ แก้วพิพัฒน์, 2550; ญัฐพงษ์ กิติทรัพย์กาญจนา, 2551) ดังนี้

1. การพัฒนาค่านิยมการมีส่วนร่วมขององค์กร โดยให้บุคลากรระดับปฏิบัติร่วมกันเขียนถึงภาพพจน์ความสำเร็จขององค์กร และสิ่งที่ควรจะทำไปสู่อุณหภูมิความสำเร็จเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะเป็ความรู้สึกรู้สึกความต้องการของบุคลากรที่อยากจะทำบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. การสร้างข้อผูกพันของบุคลากร เป็นการดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารในระดับสูงและระดับปฏิบัติยึดมั่นในข้อผูกพันที่สร้างขึ้นไว้แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงก็ยังมีข้อผูกพันที่จะทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ขององค์กร

3. การฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น เป็นการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น

4. การสื่อสารทั่วทั้งองค์การ ซึ่งการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจที่ทุกระดับจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์การ

5. การเริ่มต้นในกระบวนการวางแผน โดยการให้บุคลากรทุกระดับขององค์การเกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับการวางแผน และการจัดกิจกรรมให้ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้เป้าหมายขององค์การ จะนำไปสู่เป้าหมายของงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ จะทำให้เกิดเป้าหมายร่วมกันระหว่างบุคคลและองค์การ

จากแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดที่สำคัญคือ เป็นการชักจูงให้บุคคล หรือคณะบุคคลเข้ามาสนับสนุนทำประโยชน์ให้กับองค์การ โดยเสียสละกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และสติปัญญา โดยมีหลักการสำคัญคือ พัฒนาค่านิยมร่วม สร้างข้อผูกพันของบุคคล พัฒนาบุคลากรในทักษะที่จำเป็น สื่อสารทั่วทั้งองค์การ และเริ่มต้นด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผน

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถือว่ามีรากฐานความคิด ทฤษฎีบริหารยุคมนุษยสัมพันธ์ ยุคพฤติกรรมศาสตร์ และยุคสมัยใหม่ มีทฤษฎีด้านการบริหารที่ถือเป็นทฤษฎีพื้นฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งในที่นี้ขอกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพอสังเขป (สุทธิวรรณ ต้นตริจนาวงศ์, 2555, น. 9-11) ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy Needs) โดย Maslow ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่าเริ่มจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตซึ่งเป็นความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการบรรลุถึงศักยภาพของตนเอง จึงเห็นว่าการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

2. ทฤษฎีแนวจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Intrinsic Motivation) โดย Herzberg กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่าง คือ ปัจจัยจูงใจให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการภายในของบุคคล เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ นับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนอีกปัจจัยคือ การธำรงรักษา ที่มาจากบุคคลภายนอก เช่น เงินเดือน เงื่อนไขในการทำงาน ความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น ซึ่งทั้งสองปัจจัยถูกนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องเป็นการจูงใจในทางบวกเท่านั้นถึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ

3. ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregar's Theory X and Y) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่สามารถแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ X และ Y โดยทฤษฎี X ผู้บริหารมองพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรโดยทั่วๆ ไปว่าไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ ชอบให้ผู้อื่นชี้แนะบังคับให้ทำงาน และทฤษฎี Y มองพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มาจากแรงจูงใจภายในของตนเอง เช่น สามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้ มีความรับผิดชอบ ชอบทำงาน เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎี X ให้มีส่วนร่วมในการทำงานได้โดยการ

สั่งการและควบคุมอย่างใกล้ชิด ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎี Y ที่มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ใช้การบังคับ ให้โอกาสในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ทฤษฎีการบริหาร 4 แบบของลิเคิร์ต (Likert's four system of management) โดย Likert ได้ศึกษาผลผลิตขององค์การที่เกิดจากความสัมพันธ์ของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารยึดผู้ปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลาง (Employees centered) ที่มีผลผลิตสูงกว่ายึด ผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง (Job centered) โดยในทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงการบริหาร 4 ระบบ ดังนี้

4.1 ระบบการใช้อำนาจเผด็จการเต็มที่ (Explorative authoritative) ระบบนี้ผู้บริหารไม่เชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้ปฏิบัติงาน ไม่รับฟังความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการทำงาน และการตัดสินใจมาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

4.2 ระบบการใช้อำนาจเผด็จการบางโอกาส (Benevolent authoritative) ระบบนี้ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้ปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดง ความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้เป็นครั้งคราว และการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังมาจาก ผู้บริหารระดับสูง

4.3 ระบบกลุ่มที่ปรึกษา (Consultative group) ระบบนี้ผู้บริหารให้ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้ปฏิบัติงานเป็นบางโอกาส ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นและ ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้เป็นครั้งคราว และการตัดสินใจส่วนใหญ่ก็ยังคงมาจากผู้บริหารระดับสูง

4.4 ระบบกลุ่มมีส่วนร่วม (Participative group) ระบบนี้ผู้บริหารให้ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้ปฏิบัติงานมาก ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการตัดสินใจร่วมกันที่มาจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์การ ซึ่งการบริหารระบบนี้จะสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมากในการบริหารงานขององค์การ

5. ทฤษฎี Z ของ William Oshii ซึ่งเป็นผู้เสนอทฤษฎีนี้ โดยเป็นการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของญี่ปุ่นที่เริ่มในโรงงานอุตสาหกรรมที่ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหาร ที่ต้องมาจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนในเรื่อง ความปลอดภัยและสวัสดิการ มีการพัฒนาทีมงาน และทักษะการปฏิบัติงานโดยการหมุนเวียนและ แลกเปลี่ยนกันทำงาน มีค่านิยมวัฒนธรรมการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยเน้นการมีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง และมีความผูกพันต่อองค์การ

จากทฤษฎีที่กล่าวมา เห็นได้ว่า ทุกทฤษฎีดังกล่าวให้แนวทางแก่ผู้บริหารในการ ใช้แรงจูงใจให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้มีความพึงพอใจและเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในแต่ละทฤษฎีอย่างลึกซึ้ง เพื่อ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและบริบทของสถานศึกษา

3.2.3 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบ ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอทัศนะของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, น. 17) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการ และกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายให้ตรงตามความรู้และความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2553, น. 14) กล่าวว่า การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือการประกอบภารกิจต่างๆ รวมถึงการมีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนช่วยเหลือ และการมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นผลทางด้านจิตใจและอารมณ์ ที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้บุคคลนั้นๆ มีความผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมและองค์กร ก่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานในที่สุด

Likert (1961 อ้างถึงใน โสภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558) ได้เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่กลุ่มผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ และผู้บริหารพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ

Saskin (1982 อ้างถึงใน ศิริพร ดันตียมาศ, 2550, น. 25-26) ได้เสนอว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรประกอบไปด้วยวิธีการที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in goal setting) หมายถึง การปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อจะได้พยายามทำให้งาน หรือผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดผลงานที่ดี
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision-making) เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการให้คำปรึกษาหารือในหลายๆโอกาส มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมในการเลือกวิธีตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบ และประเมินทางเลือกในการตัดสินใจต่างๆ
3. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (Participation in problem solving) เป็นความต้องการในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการร่วมคิดวิเคราะห์ข้อมูล หรือพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน และปรับปรุงงาน
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Participation in change) การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะมีความยากและซับซ้อน และถือเป็นจุดสำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากผู้ปฏิบัติงาน

มีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลองค์การ เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

Swanburg (1996 อ้างถึงใน วีรยุทธ์ แสงศิริวัฒน์, 2550, น. 16-17) ได้แบ่งองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

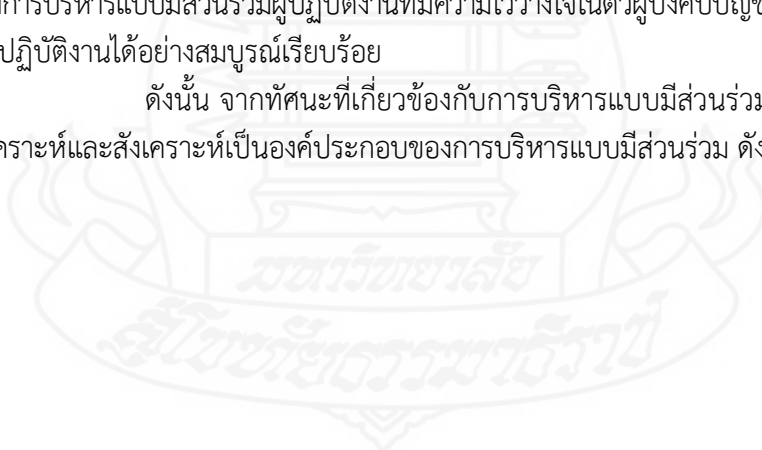
1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and objectives) โดยให้แนวคิดว่าการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงานรวมถึงการร่วมกันปรับปรุงเป้าหมายขององค์การ ย่อมช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานทิศทางเดียวกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) โดยให้แนวคิดว่าคุณคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผูปฏิบัติงานต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และฝึกอบรมแก่ผูปฏิบัติงาน ผูปฏิบัติงานเองต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ซึ่งประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผูปฏิบัติงานจะทำให้ผูปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ยังให้ผลผลิตในงานมีมากขึ้น

3. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) โดยให้แนวคิดว่าเป็นภาวะที่ผูปฏิบัติงานมีความอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน มีอำนาจและใช้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และในการตัดสินใจของตนเอง จะช่วยให้ผูปฏิบัติงานทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

4. การไว้วางใจ (Trust) โดยให้แนวคิดว่าการสร้างความไว้วางใจเป็นหลักการพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมผูปฏิบัติงานที่มีความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย

ดังนั้น จากที่คณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังแสดงในตารางที่ 2.1



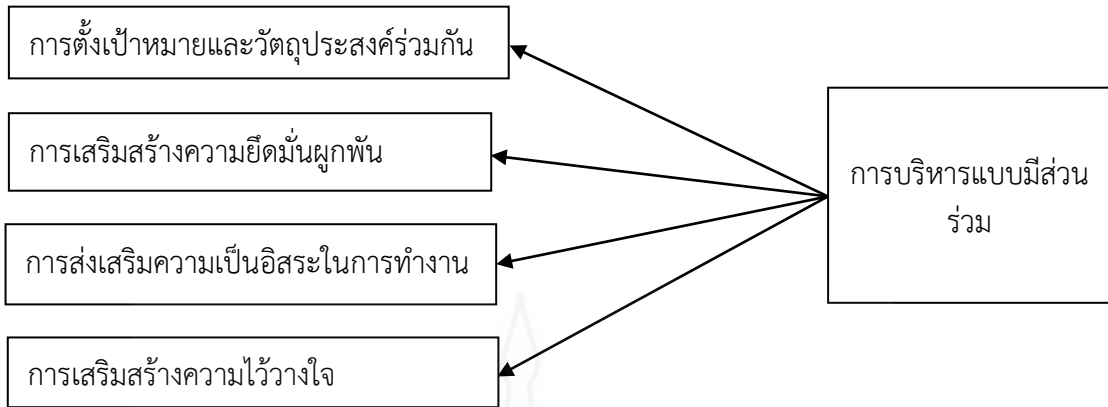
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทักษะของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ดวงแก้ว กอแก้ว (2543)	เมตต์ เมตต์การุณจิต	Likirt (961)	Suskin (1982)	Swanburg (1996)	องค์ประกอบตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย
1. การมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการ/ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ การมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ/การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. การมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจ	✓	-	✓	-	✓	การไว้วางใจ
3. การมีความยึดมั่นผูกพัน	-	✓	-	-	✓	ความยึดมั่นผูกพัน
4. การกระจายอำนาจในการบริหาร/ การให้อำนาจในการตัดสินใจ/ การแบ่งปันอิทธิพล, ความเป็นอิสระในการบริหารองค์กร/ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน/การให้ความสำคัญ	✓	-	✓	-	✓	การส่งเสริมความเป็นอิสระในการดำเนินงาน

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ดวงแก้ว กอแก้ว (2543)	เมตต์ เมตต์การุญจิต (2553)	Likirt (1961)	Suskin (1982)	Swanburg (1996)	องค์ประกอบตาม การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย
การมีส่วนร่วมใน การแสดงความ ความคิดเห็น - การมีส่วนร่วม ในการกำหนด นโยบาย เป้าหมายและ วัตถุประสงค์	- การมีส่วนร่วมสนับสนุน ช่วยเหลือในการ ดำเนินงาน - การร่วมตัดสินใจ	- การ ตั้งเป้าหมาย และการ ตัดสินใจที่ เกี่ยวข้องกับ งาน	- การมีส่วนร่วม ร่วมในการ ตั้งเป้าหมาย - การมีส่วนร่วม ร่วมในการ ตัดสินใจ - การมีส่วนร่วม ร่วมในการ แก้ไขปัญหา - การมีส่วนร่วม ร่วมในการ เปลี่ยนแปลง	- การ ตั้งเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์	การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ร่วมกัน
- การกระจาย อำนาจในการ บริหาร - การให้อิสระใน การดำเนินงานที่ รับผิดชอบ - การให้อำนาจ ในการตัดสินใจ		- ความ เชื่อมั่น - การให้ ความสำคัญ		- ความเป็น อิสระต่อ ความ รับผิดชอบใน งาน	การส่งเสริมอิสระ ในการทำงาน
- การไว้วางใจซึ่ง กันและกันในการ ทำงาน	- การมีความผูกพัน - ความรับผิดชอบ ร่วมกัน	- ความ ไว้วางใจ		- ความ ไว้วางใจ - ความยึดมั่น ผูกพัน	การเสริมสร้าง ความไว้วางใจ การเสริมสร้าง ความยึดมั่น ผูกพัน

จากตารางที่ 2.1 และ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมกับแนวคิดของ Likirt (1961) Swanburg (1996) Suskin (1982) พบว่าองค์ประกอบร่วมที่สำคัญทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน 3) การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน 4) การเสริมสร้างความไว้วางใจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการศึกษาคั้งนี้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากตารางที่ 2.2 และภาพที่ 2.2 จะเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย การร่วมกันตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ประกอบด้วย การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย การกระจายอำนาจการให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจ
4. การเสริมสร้างความไว้วางใจ ประกอบด้วย การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การมอบหมายงานใหม่ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมรับในการตัดสินใจและการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน การเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Likert, 1961 อ้างถึงใน โสภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558) มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะในองค์การย่อมประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้งด้านความคิดและความสามารถ (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2551, น. 1) ดังนั้น การได้ตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์จะช่วยขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานในทิศทางเดียวกัน จึงมีความรับผิดชอบร่วมกัน (Swanburg อ้างถึงในวีรยุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550) โดยทั่วไป เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นมานั้นเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น (ดวงแก้ว กอแก้ว, 2543) และการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเลือกวิธีตัดสินใจ ตรวจสอบ และประเมินทางเลือกในการตัดสินใจ (Saskin, 1982

อ้างอิงใน ศิริพร ตันติยมาศ, 2550) จะเป็นการช่วยกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบและเห็นประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์การ (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553)

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรได้ร่วมกันให้ข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดอ่อน และจุดแข็งของโรงเรียน กำหนดสิ่งที่คาดหวัง และแนวทางการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุสิ่งที่คาดหวัง พร้อมทั้งร่วมกันวางแนวทางกำกับติดตามการดำเนินงานและนำผลการติดตามมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2. การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน

การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมจำเป็นต้องปฏิบัติ เพราะประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การนั้นๆ และการที่บุคคลเหล่านั้นจะรวมพลังเพื่อองค์การได้ก็ต้องอาศัยความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อกิจกรรมและองค์การ (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553) ซึ่งผู้บริหารสามารถทำให้ความยึดมั่นผูกพันเกิดขึ้นในตัวบุคลากรได้ด้วยการให้คุณค่าต่อคำแนะนำ หรือความคิดเห็นของบุคลากร (สมยศ นาวิกการ, 2545) รวมไปถึงการยอมรับและให้เกียรติผู้ปฏิบัติงาน อันจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2539) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมไปถึงการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมด้วย เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ (Swanburg อ้างถึงในวีรยุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550) และเมื่อความยึดมั่นผูกพันได้เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้พวกเขามีความทุ่มเทในงานขยันหมั่นเพียร วิริยะ และอดสาหัส จนกว่าการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ช่วยเสริมสร้างพลังให้บุคลากรของโรงเรียนเกิดความรู้สึกและแสดงออกถึงการอุทิศพลังทั้งทางกาย ใจ เวลา และสติปัญญา เพื่อช่วยเหลือการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ หมั่นเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันในการทำงาน ช่วยเหลือแนะนำการทำงานให้กันและกันอยู่เสมอ รวมถึงมีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

3. การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน

การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่ผู้บริหารให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ให้อำนาจและให้ใช้ความรู้ความสามารถของตน รวมถึงอำนาจในการตัดสินใจต่อรูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง (Swanburg อ้างถึงในวีรยุทธ แสงศิริวัฒน์, 2550; ดวงแก้ว กอแก้ว, 2543) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ (Likirt, 1961 อ้างถึงใน โสภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558) อันจะนำมาซึ่งความทุ่มเทและเสียสละของผู้ปฏิบัติงานทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และกำลังสติปัญญา

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของการส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงานว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้อิสระบุคลากรของโรงเรียน

สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองหรือสามารถเลือกวิธีปฏิบัติอย่างหลากหลายด้วยตนเอง พร้อมทั้งกระตุ้นยั่วยุ ปลุกเร้า ทำทนาย และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนกล้าคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่

4. การเสริมสร้างความไว้วางใจ

การเสริมสร้างความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะความรู้สึกไว้วางใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิการ, 2545) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย (Swanburg อ้างถึงในวิริยุทธ์ แสงศิริวัฒน์, 2550) โดยผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงมอบหมายงานใหม่ๆให้ทำอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงาน และไม่เข้าไปก้าวก่ายในงานหรือขัดจังหวะการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจนกว่างานจะสวดหรือต้องการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร ด้วยวิธีการปฏิบัติแบบนี้ก็เท่ากับเป็นการให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ (Likert, 1961 อ้างถึงใน โสภิตา คล้ายหนองสรวง, 2558; ดวงแก้ว กอแก้ว, 2543)

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของการเสริมสร้างความไว้วางใจว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกหรือมีพฤติกรรมให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการให้ความช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากร ยกย่องให้เกียรติในการทำงาน เชื่อมมั่นและชื่นชมในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความภาคภูมิใจยินดีร่วมกันในการที่ได้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

3.3 การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

3.3.1 ความหมายของเครือข่ายทางการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “เครือข่าย” ไว้หลากหลาย ดังนี้
 อเนก นาคะบุตร (2533 อ้างถึงใน นฤมล ทองดอนจุย, 2552, น.5) ระบุว่าเครือข่าย เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลในชุมชน บุคคลระหว่างชุมชน กลุ่มกับกลุ่ม ชุมชนกับชุมชน โดยยึดหลักตามขอบเขตพื้นที่ ประเด็นปัญหาและสถานภาพทางสังคม โดยไม่แยงระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิต การเรียนรู้และการปฏิบัติ เนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหนึ่งเดียว

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 28) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน อย่างเป็นระบบ

นฤมล นิราทร (2543, น.6) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของจุดต่าง ๆ ซึ่งเชื่อมโยงต่อกันด้วยเส้น โดยจุดต่าง ๆ คือ บุคคลหรือกลุ่ม ส่วนเส้นที่เชื่อมนี้ คือ ความสัมพันธ์ที่บุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ มีต่อกัน

ปาน กิมปี (อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ เพชรบุรีณิน, 2546, น. 16) กล่าวว่า เครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล จนเกิดการปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยน

สิ่งของหรือข้อมูลข่าวสารขึ้น ซึ่งจะมีวงกว้างมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการมีปฏิสัมพันธ์และการเชื่อมโยงของบุคคลหรือกลุ่มคน

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 (2547, น. 6) ระบุว่า เครือข่าย หมายถึง กลุ่มของคนหรือกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกัน หรือลงมือทำกิจกรรม มีความสัมพันธ์ระหว่างกันหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและอื่น ๆ โดยมีการจัดรูปแบบ การจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน และเห็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ

เสถียร จิรรังสีมันต์ (2549) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงร้อยรัดเอา ความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กัน อย่างชัดเจน

ศิริพร ตันติยมาศ (2550 อ้างถึงใน บุญเรียง สิทธิทองสี, 2557) มีความเห็นว่า เครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของบุคคล องค์กรต่างๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์เดียวกัน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของเครือข่าย ได้ว่า เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจตามปรัชญาและพันธกิจของตนเอง

3.3.2 ความจำเป็นของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

พระมหาสุทิตย อาภากร (2547, น. 55) กล่าวถึง เหตุผลความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายมี 3 ประการ ดังนี้

1. สถานการณ์ปัญหาและสภาพแวดล้อม เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีความซับซ้อนหลากหลาย และมีปัญหาขยายตัวเกินความสามารถขององค์กรใดองค์กรหนึ่งที่จะดำเนินการแก้ไขได้ จำเป็นที่จะต้องมีการรวมพลังหรือมีกลไกในการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์นั้น

2. การสร้างพื้นที่ทางสังคม เนื่องจากเครือข่ายเป็นเครื่องมือและยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการระดมทรัพยากรและความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การใช้พลังเครือข่ายในฐานะเครื่องมือดังกล่าวถือว่าเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งทางสังคม ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ และการสร้างพื้นที่ทางสังคม เพราะเมื่อสมาชิกและกลุ่มต่างๆ มีความต้องการคล้ายกัน มีความคิดเห็น มีอุดมการณ์เหมือนๆ กัน มารวมกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรอื่น จะทำให้ตนหรือกลุ่มของตนมีความรู้สึกร่วมกันในพื้นที่ทางสังคมที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการตอบสนองด้านจิตใจ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้แก่กัน

3. การประสานประโยชน์อย่างเท่าเทียม ซึ่งถือเป็นความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพราะเมื่อทุกกลุ่มองค์กร หรือเครือข่ายมีการประสานผลประโยชน์กันในลักษณะของการ

ฟังพาดพิงกันแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาก็คือเครือข่ายเกิดการเรียนรู้และมีกิจกรรมการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

นฤมล นิราทร (2543 อ้างถึงใน ภัทรภร พลพนาธรรม และคณะ, 2553, น. 13) กล่าวว่า การก่อเกิดเครือข่ายมีเหตุผลมาจากความจำเป็นต้องการหลายประการ ดังนี้

1. ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน ต้องการมีหมู่มีพวก
2. ต้องการทรัพยากรในการทำงาน
3. ต้องการรับภาระความเสี่ยงในการทำกิจกรรมร่วมกัน
4. ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะในปัจจุบัน

ที่มีปัญหาหลายมิติ ซับซ้อน ความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล หรือองค์การจะช่วยทำให้การมองปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น

5. ต้องการประหยัด เนื่องจากการแบ่งงานกันทำ ความซ้ำซ้อนในการทำงานลดลง

6. ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

อนงก นาคะบุตร (2553 อ้างถึงใน นฤมล ทองดอนจุย, 2552, น.6) ได้อธิบายความสำคัญจำเป็นของเครือข่าย ดังนี้

1. เครือข่ายทำให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยน เมื่อมีเวทีแลกเปลี่ยนก็ทำให้เกิดความรู้ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแนวคิดวัฒนธรรมต่อกัน
2. เครือข่ายช่วยเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และได้รู้จักสมาคมคื
3. เครือข่ายทำให้เกิดกระบวนการคิดร่วมกัน ร่วมทำ ร่วมทุน
4. เครือข่ายก่อให้เกิดการประสานอุดมการณ์และความคิดกันและกันให้กว้าง

จากวงแคบ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าเครือข่ายทางการศึกษามีความจำเป็นในฐานะที่เป็นกลไกในการจัดการสถานการณ์หรือแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือและยุทธศาสตร์ในการระดมทรัพยากร และความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆที่นำไปสู่การแก้ปัญหา รวมไปถึงเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม หรือชุมชนที่มีแนวคิด เป้าหมาย เจตนารมณ์ และอุดมการณ์แบบเดียวกัน

3.3.3 องค์ประกอบของเครือข่ายทางการศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ระบุว่า เครือข่ายที่แท้จริงควรมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้มุมมองที่เหมือนกัน (Common perception) หมายความว่า สมาชิกในเครือข่ายมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุผลในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย อาทิเช่น มีความเข้าใจในตัวปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกัน หรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายที่จะ

เดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลังมีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่าง

3. ความสนใจหรือผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual interests/benefits) ซึ่งครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความต้องการ (Need) ของเช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholders participation) เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง โดยสถานะของสมาชิกในเครือข่ายอยู่ในฐานะ “หุ้นส่วน (Partner)” เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal relationship) คือ ความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน มากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical relationship)

ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship) คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็สร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งแล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณมากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต่างคนต่างอยู่

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง การทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่นจำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกได้ว่า หากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของเครือข่าย การเกื้อหนุนพึ่งพิงกันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) กล่าวคือ สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเช่นมีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียน การพบปะพูดคุยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกันโดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

สำหรับปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2546 อ้างถึงใน พิสิษฐ เทพไกรวัล, 2554, น.39) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่าย ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับความจำเป็นและความต้องการของตนเองและผู้อื่น

2. การลงทุน (Investing) ได้แก่ การลงทุนด้านเวลา และพลังงานในการติดต่อและเชื่อมประสานกับบุคคลต่างๆ

3. การดูแล (Nurturing) ได้แก่ การดูแลสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องของการทำงานและสัมพันธภาพส่วนตัว

4. การรักษา (Keeping) ได้แก่ การรักษาทิศทางในการบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการตรวจสอบความต้องการของสมาชิกและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

ในทัศนะของจำนง แจ่มจันทรวงษ์ (2553, น.48-49) ได้ศึกษาและพบว่า การดำเนินการของเครือข่ายสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงโครงสร้าง ดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นจุดเริ่มต้นของการรวมตัวกันของบุคลากรในเครือข่ายสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ที่เป็นเป้าหมายในอนาคตร่วมกัน จึงจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติการกิจเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาได้

2. สมาชิกของสถานศึกษาในแต่ละเครือข่าย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายและมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการในสถานศึกษาของตน บุคลากรสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมภายใต้เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างเป็นระบบ

3. ผู้ประสานงานและกรรมการ เป็นคณะบุคคลที่คัดเลือกจากสมาชิกเครือข่าย มีการผลัดเปลี่ยนทำหน้าที่ดำเนินงานของเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยการรวมพลังของสมาชิก โดยที่กรรมการร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารเครือข่าย

4. กิจกรรมการจัดกิจกรรมของเครือข่ายสถานศึกษา ต้องเป็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกในเครือข่าย อาจเป็นกิจกรรมที่สมาชิกมีความสนใจอย่างเป็นธรรมชาติ กิจกรรมจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมทรัพยากรของสมาชิกด้วยกันเอง เกิดความร่วมมือภายในเครือข่าย ถือเป็น การสร้างความเข้มแข็งแก่เครือข่าย

5. ทรัพยากร เป็นปัจจัยเอื้อเพื่อให้การดำเนินการของเครือข่ายสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ ความตั้งใจ ความเสียสละ รวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีที่สามารถพึ่งพาตนเอง และเพิ่มคุณค่าให้กับเครือข่าย

ในทำนองเดียวกัน รุ่งโรจน์ เพชรบูรณ์ (2546 อ้างถึงใน นฤมล ทองดอนจุย, 2552, น. 11) เสนอว่า องค์ประกอบของเครือข่าย มีดังต่อไปนี้

1. สมาชิกเครือข่าย จะต้องเริ่มต้นจากสมาชิก ซึ่งหากเครือข่ายมีสมาชิกมาก จะต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่เป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่จัดการ และประสานงาน

2. กรรมการผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการนำเครือข่ายจำเป็นต้องมีผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีต่อกระบวนการ ที่ทำให้สมาชิกสามารถนำพาเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วม

3. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ต้องมีความชัดเจนของเป้าหมาย เพราะมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและการคงอยู่ของสมาชิก ตลอดจนสามารถสนองตอบความต้องการหรือภารกิจของตัวเองหรือองค์กร

4. กิจกรรม เครือข่ายต้องมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก

สนธยา พลศรี (2550 อ้างถึงใน ธนพล แสงจันทร์, 2555, น. 45-46) เสนอว่า เครือข่ายมีองค์ประกอบที่สำคัญ หลายประการ ดังนี้

1. สมาชิกของเครือข่าย ประกอบด้วยบุคคล กลุ่มคน องค์กร หรือชุมชนขนาดต่างๆ ตามระดับของเครือข่าย

2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสมาชิกของเครือข่ายจะต้องมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่เหมือนกันมารวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์เดียวกัน

3. ระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย สมาชิกของเครือข่ายมารวมกันด้วยความสมัครใจ แต่ยังมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน มีความเท่าเทียมกันในการดำเนินกิจกรรม มีระบบการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้เกิดความยั่งยืน

4. การบริหารจัดการ เมื่อมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายแล้ว สมาชิกเครือข่ายเป็นผู้ร่วมกำหนดกระบวนการบริหารและการจัดการเครือข่ายและโครงสร้างของเครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพ และบทบาทของสมาชิก กฎระเบียบที่ใช้ร่วมกัน การประสานการติดต่อสื่อสาร แผน และโครงการงบประมาณ เป็นต้น รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย และคุณลักษณะของสมาชิกเป็นสำคัญ

5. ผู้ประสานงานเครือข่าย ทำหน้าที่ประสานงานบริหารและจัดการเครือข่าย ที่คัดเลือกโดยสมาชิก อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจจะมีศูนย์การกลางประสานงานเพียงศูนย์เดียวหรือหลายศูนย์กลางก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกหรือขนาดของเครือข่าย

6. กิจกรรมร่วมกัน เครือข่ายต้องมีกิจกรรมร่วมกันดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้สมาชิกของเครือข่ายได้ร่วมกิจกรรมกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

7. การรวมพลังสมาชิก เครือข่ายต้องมีการรวมพลังหรือศักยภาพของสมาชิกมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกัน เพราะพลังของเครือข่ายเป็นพลังที่เพิ่มขึ้นแบบทวีคูณและมีผลต่อความสำเร็จของเครือข่าย

8. การสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน สนับสนุนส่งเสริมสมาชิกคนอื่นๆ โดยทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกแต่ละคน มีจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของเครือข่าย และการบรรลุเป้าหมายของเครือข่ายร่วมกัน

9. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การดำเนินงานของเครือข่ายต้องมีทั้งการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมสรุปบทเรียน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

10. ผลงานของเครือข่าย ต้องมีผลของการดำเนินงานซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของเครือข่าย ความสำเร็จดังกล่าวคือการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของการสร้างเครือข่าย อาจพิจารณาในมิติที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การอยู่ร่วมกันหรือเครือข่าย หรือพิจารณาในมิติเกี่ยวกับโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของเครือข่าย

3.3.4 แนวทางการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 63-75) ได้เสนอแนวทางเสริมสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักในปัญหาและสำนึกในการรวมตัว เป็นการสร้างความตระหนักให้คนในสังคมได้รับรู้ถึงปัญหาและวิกฤต ผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดสำนึกว่าหากเขาไม่เข้ามาช่วยแล้ว ผลเสียที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อชีวิตเขาอย่างไรบ้าง โดยที่ใช้กลยุทธ์ “การสร้างกระแส” ด้วยช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่มี เช่น สื่อมวลชน ทีวีวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ การจัดทำรายการต่างๆ

ทั้งทางโทรทัศน์ และวิทยุ การจัดทำจดหมายข่าวเพื่อกระจายข้อมูลข่าวสารการเปิดเวทีระดมความคิด เป็นต้น

2. การสร้างจุดร่วมของผลประโยชน์ จุดร่วมที่ว่าหมายถึงการทำเป้าหมายให้ชัดเจน ต้องทำให้ภาคีเห็นว่าตนจะได้ประโยชน์อย่างไรบ้างจากการเข้าเป็นแนวร่วมของเครือข่าย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างมากที่ต้องศึกษาค้นหาความต้องการ หรือปัญหาความเดือดร้อนขึ้นมาเป็นตัวจุดกระแสที่สามารถเป็นตัวร่วมหรือ “ประเด็น (Issues)” ก็จะสามารถจูงใจให้เข้ามาเป็นสมาชิกของเครือข่ายได้

3. การแสวงหาแกนนำที่ดีของเครือข่าย แกนนำของเครือข่าย ก็คือ ผู้เล่นหลัก “Key actors” และหรือ ผู้นำหลัก (Key leaders) ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ได้รับการยอมรับของคนทั่วไป เป็นบุคคลผู้เป็นที่เคารพนับถือของคนในกลุ่ม และมีอิทธิพลเพียงพอในการจัดตั้งเครือข่าย สามารถโน้มน้าวให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันจนประสบความสำเร็จ

4. การสร้างแนวร่วมสมาชิกของเครือข่าย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดว่าเครือข่ายจะดำเนินการไปได้อย่างยืนนานน้อยเพียงใด ก็คือปริมาณและคุณภาพของสมาชิกเครือข่าย โดยเหตุนี้การสร้างแนวร่วมของสมาชิกเครือข่ายให้กว้างขวาง และการดึงปัจเจก/กลุ่ม/องค์การที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก วิธีการสร้างแนวร่วมของเครือข่ายอาจเริ่มต้นจากกลุ่มที่มีการรวมตัวกันอยู่แล้วเพื่อให้การก่อตั้งเครือข่ายรวดเร็วขึ้น อาจจะเป็นกลุ่มหลวมๆ แบบไม่เป็นทางการก็ได้ และยังเป็นกลุ่มที่มีความตื่นตัวในเรื่องนั้นอยู่ด้วยยิ่งดี แล้วค่อยๆ เสาะหาเครือข่ายใหม่ๆ เข้ามาเพิ่มเรื่อยๆ แต่ต้องเป็นการเข้าร่วมแบบยินยอม ไม่ใช่บังคับโดยกลไกของกฎหมายหรือใช้อำนาจรัฐเข้ามาบังคับ ซึ่งจะทำเครือข่ายมีความยั่งยืนมากกว่านั่นเอง

เสาวนีย์ ตรีพุทธรัตน์, กนกอร สมปราบ และประยุทธ ชูสอน (2552, น. 30-32) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างเครือข่ายไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย (Realization) มีวิธีการที่จะจัดการ ดังนี้

- 1.1 การศึกษาข้อมูลและสภาพการณ์ ความพร้อมภายในกลุ่มตนเองและเครือข่ายอื่น เพื่อทราบกิจกรรมและบริบทที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 การสร้างศรัทธาและการหาแนวร่วม เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับ และเห็นความสำคัญที่จะมาร่วมกันเป็นเครือข่าย
- 1.3 การสร้างความตระหนักหรือการเสนอให้เห็นประเด็นปัญหา
- 1.4 การแสวงหาข้อมูลทางเลือก อันจะนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา และจะนำไปสู่กระบวนการรวมกลุ่มและเครือข่าย
- 1.5 การค้นหาความต้องการและการหาจุดร่วมในการพัฒนาเครือข่าย
- 1.6 การแสวงหาทางเลือกในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการแสวงหาแกนนำเครือข่าย
- 1.7 การสร้างระบบความสัมพันธ์ของเครือข่าย เป็นการให้ทุกคนได้มีโอกาส แสดงความคิดเห็น ได้มีบทบาทในการพัฒนาเครือข่าย

2. **ขั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย (Commitment) ในขั้นนี้**
เป็นจุดก่อเกิดความร่วมมือของความเป็นเครือข่ายมีวิธีการจัดการ ดังนี้

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงร่วมกัน
2.2 การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการวางผังเครือข่าย เป็นการกำหนดในรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายโดยเฉพาะแกนนำและคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ

2.3 การเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำ เนื่องจากผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีการขับเคลื่อนกิจกรรมของเครือข่าย

2.4 การจัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคลและเครือข่าย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

2.5 การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง

2.6 การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้เห็นศักยภาพและข้อจำกัดของตนเองและพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.7 การส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ คือ การส่งเสริมและการรักษาผลประโยชน์และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. **ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ (Relationship development) ในขั้นนี้เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งและยั่งยืน มีวิธีการและขั้นตอนดังนี้**

3.1 การทบทวนและสรุปบทเรียน วิธีการนี้จะทำให้เครือข่ายได้ทบทวนตัวเอง ได้รู้ถึงศักยภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการจัดการเครือข่ายที่ต่อเนื่อง

3.2 การเสริมสร้างผู้นำและหน่วยนำของเครือข่าย ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้ความคิดและเป็นผู้อื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเครือข่าย การเสริมสร้างผู้นำเครือข่าย คือ การเข้าไปสนับสนุนให้เกิดการแสวงหาและพัฒนาผู้นำที่มีจิตสาธารณะ

3.3 การเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะและเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้

3.4 การขยายกิจกรรมและมนทัศน์ การขยายแนวคิดและกิจกรรมของเครือข่ายที่ได้จากประสบการณ์การทำงานและสรุปบทเรียนที่เป็นองค์ความรู้ เพื่อให้สาธารณชนทราบหรือเพื่อแสวงหาแนวร่วมในการดำเนินการในระดับนโยบาย นอกจากนี้ จะทำให้เครือข่ายเกิดการเรียนรู้และเกิดอำนาจ/พลังในการต่อรอง

3.5 การสร้างความรู้ใหม่และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง

3.6 การเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อจัดความขัดแย้ง

3.7 การเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและระบบการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม

4. **ขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง (Maintain relationship)**
มีแนวทางดังนี้

4.1 การจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่อง

4.2 การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกของเครือข่าย

4.3 การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและความรู้ใหม่

4.4 การกำหนดสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4.5 การบริหารจัดการข้อมูล ระบบสื่อสาร และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง

4.6 การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาภายในเครือข่าย

4.7 การเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

ในทำนองเดียวกัน ปารีชาติ วลัยเสถียร (2543 อ้างถึงใน พิสิฐ เทพไกรวัล, 2554, น. 29-31) ได้สรุปกระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งพิจารณาองค์ครต่างๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าเป็นเครือข่ายในการทำงาน คำถามในขั้นตอนนี้ คือ 1) จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด 2) จะได้รับประโยชน์หรือต้องสละประโยชน์ด้านใดบ้างในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย และ 3) ระยะเวลาใดในการเข้าร่วมเครือข่าย

2. ขั้นติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่าย หลังจากที่ได้ตัดสินใจในองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย จะเป็นขั้นตอนการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน และต้องการกระทำกิจกรรมสนองความต้องการเหมือนกัน ดังนั้นจะต้องสร้างความคุ้นเคยและการยอมรับ รวมทั้งความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นขั้นตอนการปลูกจิตสำนึก โดยการให้รางวัล กระตุ้นอยากให้แก้ปัญหาพร้อมกัน อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า ขั้นตอนการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย

3. ขั้นการสร้างพันธมิตร เป็นขั้นตอนของการสร้างความผูกพันร่วมกัน ซึ่งหมายถึงการตกลงกันในความสัมพันธ์ ในขั้นตอนนี้องค์กรจะเข้าสู่การตกลงที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งในการที่จะทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสนองความต้องการหรือแก้ปัญหา กลุ่มองค์กรจะต้องมีความรู้ที่จำเป็นซึ่งอาจจะทำโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ และอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่ากลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning group) หากพิจารณาในประเด็นของระดับการสร้างเครือข่ายก็จะเป็นขั้นตอนของ Informal cooperation

4. ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอนการทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการตกลงในเรื่องของการบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กำหนดกิจกรรม จัดวางข้อตกลงในการทำงาน กำหนดบทบาทของสมาชิก รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่ม เป็นต้น ในขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action group) หากพิจารณาในประเด็นการสร้างเครือข่ายเรียกว่าเป็นขั้นตอนของ Formal agreement

5. ขั้นตอนการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่ม หลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกันจนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัด องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าได้ตนได้รับประโยชน์จากการเข้าเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์จะแน่นแฟ้นขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานฝ่ายปฏิบัติการแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่มตามพื้นที่หรือตามลักษณะกิจกรรม ในด้านระดับการสร้างเครือข่ายนั้น ขั้นตอนนี้อาจอยู่ในระดับการเข้า “ลงทุน” ในองค์กรใหม่ (Minority Investment) และการจัดตั้งองค์กรใหม่ร่วมกัน (Joint venture)

6. ขั้นตอนติดตามประเมินผล เป็นขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานนั้นอีก สำหรับ เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ (2556, น. 28) เห็นว่า การสร้างเครือข่ายควรจำแนกเป็น 2 ระดับ ระดับแรกเป็นเครือข่ายภายในองค์กร และระดับที่สอง เป็นเครือข่ายระหว่างองค์กร ซึ่งมีขั้นตอนที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การสร้างการยอมรับ กำหนดคน/กลุ่มคน/องค์กรที่ต้องการดึงให้เป็นเครือข่าย การเข้าถึงเครือข่าย การเตรียมความพร้อมเครือข่าย การรักษาเครือข่าย และการทำให้เครือข่ายยั่งยืน

นอกจากนี้ Marriot and Goyder (2009 อ้างถึงใน กุญชรีย์ คำชาย, 2554) เสนอว่า การสร้างเครือข่ายในองค์กรการศึกษาต้องเริ่มจาก 1) ทำความคาดหวังให้ตรงกัน 2) ทำข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจตรงกันเรื่องความรับผิดชอบ 3) นำเครือข่ายที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมประชุมหรือร่วมทำกิจกรรมเบื้องต้น และ 4) ทำข้อตกลงที่จะเป็นเครือข่ายในลักษณะที่คล้ายกัน ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543)	ปาริชาติ วลัยเสถียร (2543)	เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ กนกอร สมปราบ และประยุทธ ชูสอน (2552)
1. การสร้างความตระหนักในปัญหาและสำนักในการรวมตัว	1. ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย	1. ชั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย
2. การสร้างจุดร่วมของผลประโยชน์	2. ขั้นตอนติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่าย	2. ชั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย
3. การแสวงหาแกนนำที่ดีของเครือข่าย	3. ชั้นการสร้างพันธมิตร	3. ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์
4. การสร้างแนวร่วมของสมาชิกของเครือข่าย	4. ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์	4. ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง
	5. ขั้นตอนการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่ม	
	6. ขั้นตอนติดตามประเมินผล	

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นว่าองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษามีความสอดคล้องกัน โดยเฉพาะแนวคิดการสร้างเครือข่ายของเสาวณี ตรีพุทธรัตน์, กนกอร สมปราบ และประยุทธ ชูสอน (2552) มีขั้นตอนที่มีความชัดเจนและมีความเหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวสู่การศึกษาครั้งนี้ โดยได้นิยามเชิงปฏิบัติการของขั้นตอนการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ดังนี้

1. ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย หมายถึง โรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน เห็นความสำคัญและศรัทธาในพลังของเครือข่ายทางการศึกษา มีความเข้าใจและมองเห็นศักยภาพของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน มีความเชื่อและ และมีเป้าหมายร่วมกับโรงเรียน คือ เพื่อช่วยนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพได้

2. **ขั้นสร้างพันธกรณีและบริหารเครือข่าย** หมายถึง โรงเรียนสร้างบรรยากาศหรือความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรกับสมาชิกเครือข่าย มีความชัดเจนในการสื่อสารถึงกันอย่างทั่วถึง มีการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีวิธีการทำงานร่วมกับเครือข่ายอย่างเป็นระบบโดยการสร้างพันธสัญญาร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจดำเนินงานกับเครือข่าย มีการกำกับติดตามประเมินผล และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและเครือข่าย

3. **ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์** หมายถึง โรงเรียนจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกับเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้ง กำหนดให้สมาชิกในเครือข่ายมีบทบาททั้งผู้ให้และผู้รับและได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมสรุปบทเรียนที่เรียนรู้ร่วมกันในระหว่างทำงาน กำกับติดตามการทำงานร่วมกับเครือข่าย และให้นำผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4. **ขั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง** หมายถึง โรงเรียนและเครือข่ายขยายกิจกรรมใหม่ๆ ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย กระตุ้นให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมออย่างหลากหลายช่องทาง เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดทำระบบสารสนเทศของนักเรียนและของสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับการใช้งานและเผยแพร่ให้เครือข่ายได้รับรู้ มีการช่วยเหลือและแก้ปัญหาในเครือข่าย และมีการสร้างผู้นำเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ทรงกลด เหล็กสมบูรณ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์อนาคตภาพการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับผู้ด้อยโอกาสในชุมชนคนจนเมืองในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554-2563) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนคนจนเมือง และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) **รูปแบบการจัดการศึกษา** ควรมีลักษณะดังนี้ (1) เป้าหมายการจัดการศึกษาควรมี 3 ระดับ คือ ระดับนโยบาย ระดับบุคคล และระดับสังคม (2) รูปแบบการดำเนินงานควรประกอบด้วย ลักษณะการจัด การศึกษา วิธีการจัดการศึกษา การเทียบโอนประสบการณ์ และการสนับสนุน (3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาระหน้าที่ ควรประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน 2) **หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้** ควรมีลักษณะดังนี้ (1) หลักสูตรการจัดการศึกษาควรประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย ลักษณะหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผล (2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักการของกระบวนการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการประเมินผล 3) **การประเมินผลการจัดการเรียนรู้** ควรประกอบด้วย หลักการ วิธีการ

และการดำเนินการ และ 4) *กระบวนการเข้าสู่อาชีพ* ควรประกอบด้วย พื้นฐานทางการศึกษาและอาชีพ การรับรู้ การ ตัดสินใจ และการดำเนินงาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย และชญารินทร์ อุตสาโท (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ: โรงเรียนถนนอมราษฎรบำรุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ 2) ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ 3) ลักษณะความร่วมมือขององค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ และ 4) เสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ โดยการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูที่เกี่ยวข้อง และนักเรียน รวมถึงการสังเกตบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมทั่วไปของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลได้แก่ การเก็บข้อมูลภาคสนาม การสัมภาษณ์ การสังเกต และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) *สภาพปัจจุบัน* ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ ได้แก่ (1) โรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดทำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ คือ แผนการเรียนเตรียม คหกรรมศาสตร์ (2) นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียน และ (3) นักเรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิต 2) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ* ประกอบด้วย (1) ทัศนคติของผู้บริหาร (2) การเชื่อมโยงความรู้จากครูสู่นักเรียน และ (3) เครือข่ายองค์กรภายนอก สำหรับเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษา (2) ความทุ่มเทเสียสละของครูในโรงเรียนที่ และ 3) *ข้อเสนอแนะ* แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ ได้แก่ (1) กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายให้หน่วยงานในสังกัดประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนอย่างครบวงจร และให้โอกาสนักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพ (2) โรงเรียนควรจัดให้มีระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพแก่นักเรียนเพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน และ (3) โรงเรียนควรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ หรือพื้นฐานของนักเรียนอย่างแท้จริง

ณรงค์ อภัยใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส 2) สร้างรูปแบบการจัดการบริหารสถานศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา กลุ่มประชากรที่ใช้แก่ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 54 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) *สภาพการบริหารจัดการศึกษา* เพื่อส่งเสริมอาชีพ สำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและสภาพแวดล้อม 2) *รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา* ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้าประกอบด้วยการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป (2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การปรับปรุง และการรายงานผล โดยมีการประสานงานเป็นกลไกการขับเคลื่อน และ (3) ด้านผลผลิต ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน และประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบริหารจัดการมีเงื่อนไขความสำเร็จ 2 เงื่อนไข ได้แก่ (1) หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายสนับสนุน อย่างต่อเนื่อง และ (2) มีองค์กรภายนอกให้การสนับสนุน

อย่างสม่ำเสมอ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบ มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ทรงศักดิ์ พิทักษ์มงคล (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 320 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการเมืองและกฎหมายและด้านสิ่งแวดล้อม สถานศึกษานำไปใช้ในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยภายในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ สถานศึกษานำไปใช้ในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษา โดยภาพรวม พบว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการวางแผนการสอน ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการนำหลักสูตรมาใช้ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร และด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ตามลำดับ และ (3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษา ด้านปัจจัยภายนอกสถานศึกษา พบว่า ด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์และทำนายความสำเร็จได้ร้อยละ 54.50 ด้านปัจจัยภายในสถานศึกษา พบว่า ด้านการจัดการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์และทำนายความสำเร็จได้ร้อยละ 77.20

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง โดยมีตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภูมิหลังของผู้บริหาร ความฉลาดทางอารมณ์ และการบริหารจัดการในสถานศึกษา และมีตัวแปรเกณฑ์ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู รวมทั้งหมด 675 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปางตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติระดับมากไปหาน้อยได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นปัญญา 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือปัจจัยการบริหารจัดการสถานศึกษา เฉพาะด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67.40

ทิวากร ดวงแก้ว (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยตัวแปรทำนายคือปัจจัยด้านผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ และกระบวนการบริหารการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ตัวแปรเกณฑ์

คุณภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ประกอบด้วย ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ด้านการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต1 เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมและทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 2) คุณภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในสถานศึกษาโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก
- 3) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงอิเลคทรอนิกส์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของคุณภาพการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมได้ร้อยละ 44

วิไลภรณ์ ไชยเดชะ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น โดยมีตัวแปรเกณฑ์ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การเสริมพลังอำนาจ ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์สุจริต และความเชื่อถือ และมีตัวแปรทำนายภาวะผู้นำใ้บริการ ประกอบด้วย การรับฟังอย่างตั้งใจ การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมนต์ทัศน์ การมองการณ์ไกล การรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างกลุ่มชน กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความเชื่อถือ ความซื่อสัตย์สุจริต การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความไว้วางใจ โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 68.88

องอาจ สิมเสน (2556) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำใ้บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยมีตัวแปรทำนายภาวะผู้นำใ้บริการ ประกอบด้วย การมีความรู้สึกร่วมและเห็นคุณค่าของผู้อื่น การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การมองการณ์ไกล การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมนต์ทัศน์ และการรับผิดชอบดูแล ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู คุณลักษณะของผู้เรียน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู รวมทั้งหมด 364 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านการมอง-การณ์ไกล การโน้มน้าวใจ การรับผิดชอบดูแล การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล การตระหนักรู้ การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การสร้างมนต์ทัศน์ การมีความรู้สึกร่วมและเห็นคุณค่าของผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การกระตุ้น และให้กำลังใจผู้อื่น ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ.01 และ 3) ภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการรับผิดชอบดูแล ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ด้านการโน้มน้าวใจ และด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 59.8

สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรทำนาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีตัวแปรเกณฑ์ภาวะผู้นำแบบให้บริการ ประกอบด้วย การบริการ การเสริมพลังอำนาจ การมีวิสัยทัศน์ การไว้วางใจ และการมอบน้อม กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การและการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การและการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยรวมเฉลี่ยที่ร้อยละ 82.3

วีรยุทธ แสงศิริวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยมีตัวแปรทำนายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจกัน และมีตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลองค์การ ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ/ผู้แทน ครูผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มอำนาจการ ครูผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติการในกลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดของสวอนชเบิร์ก (Swanburg) ส่วนประสิทธิผลของศูนย์ใช้แนวคิดของพาร์สัน (Parsons) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพัน และการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้ ร้อยละ 70.3

กัญวิญญู ธาริบุญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย และ 3) บริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร

โรงเรียน จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทีมงาน การกระจายอำนาจ ความไว้วางใจกัน การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การตัดสินใจร่วมกัน การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ และการเข้าใจธรรมชาติขององค์การ 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความเห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องต้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลงานของตนเอง และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอิสระในการบริหารองค์การ และด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 43.5

โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมีตัวแปรทำนายลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และการไว้วางใจ ส่วนตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการไว้วางใจ ด้านความยึดมั่นผูกพัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 58.10

เสาวณี ตรีพุทธรัตน์ กนกอร สมปราบ และประยุทธ ชูสอน (2552) ได้ศึกษาเรื่องระบบการสร้างเครือข่ายการจัดการสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิผลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (2) ศึกษากระบวนการสร้างเครือข่ายการจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และ (3) นำเสนอระบบการสร้างเครือข่ายการจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยมีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก สร้างกรอบแนวคิดและสร้างข้อกระทงคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ระยะที่สอง เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและระบบการสร้างเครือข่ายจัดการสถานศึกษา ระยะที่สาม เป็นการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันข้อค้นพบระบบเครือข่ายการจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยด้านกระบวนการอยู่ในระดับที่สูงกว่าด้านอื่น ส่วนด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่น

2) ระบบการสร้างเครือข่ายจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย ชั้นสร้างพันธมิตรและบริหารเครือข่าย ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ และชั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ3) การนำเสนอระบบการสร้างเครือข่ายจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย (2) ชั้นสร้างพันธมิตรและบริหารเครือข่าย (3) ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ และ (4) ชั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง

นลินี เรืองฤทธิศักดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบและแนวทางการสร้างเครือข่ายและการเป็นหุ้นส่วนทางสังคมระหว่างประเทศขององค์กรคนพิการ: กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประมวลความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายและการเป็นหุ้นส่วนทางสังคมระหว่างประเทศขององค์กรคนพิการ และรูปแบบการสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนทางสังคมระหว่างประเทศของศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก โดยการวิจัยเอกสาร มีการรวบรวมและประมวลข้อมูลจาก 103 แห่ง จัดลำดับข้อมูลโดยแยกประเภทตามเนื้อหา และวิเคราะห์สังเคราะห์ภาพรวม ร่วมกับการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรคนพิการแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ องค์กรของคนพิการ และองค์กรเพื่อคนพิการ โดยรูปแบบของการสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนทางสังคมอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนทรัพยากร การสนับสนุนองค์กร การสร้างพันธมิตร และการสร้างความร่วมมือโดยมีคนพิการเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา จากกรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก พบว่า เป็นองค์กรเพื่อคนพิการที่ดำเนินการสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนทางสังคมในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ผ่านการดำเนินงาน 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การประสานเครือข่ายและการพัฒนาความร่วมมือ การสนับสนุนข้อมูล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามรูปแบบความร่วมมือระหว่างประเทศกำลังพัฒนา (South to South Cooperation) เพื่อสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้แนวทางการสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนทางสังคมระหว่างประเทศของศูนย์ฯ ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านข้อมูลข่าวสาร 2) การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรสมาชิก และ 3) การพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การวิจัยมี 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานการศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จภายใต้เครือข่ายความร่วมมือ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบายในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 3 คน การสำรวจสภาพปัญหาและความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกระบวนการสร้างเครือข่ายและองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ และระยะที่ 4 การประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ชั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย 3) ชั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบ

ความร่วมมือของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินการกิจของเครือข่าย 2) ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารจัดการศึกษา 3) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล ส่วนผลการทดลองใช้รูปแบบเครือข่าย พบว่า กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/องค์กร ที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน สถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า กลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงพยาบาลชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย และผลการประเมินการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือพบว่า ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และส่งผลกระทบต่อ นักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมา

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Cerit (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งต่อความพึงพอใจในงานของครู โดยเก็บข้อมูลจากครูจำนวน 595 คน จาก 29 โรงเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัดดอยซ์ ประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครู และภาวะผู้นำใ้บริการสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Basham (2011) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการแนะแนวทางแก่นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อการตัดสินใจด้านอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการแนะแนวทางแก่นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาว่ามีความสัมพันธ์และมีประโยชน์ต่อกระบวนการตัดสินใจด้านอาชีพของนักเรียนหรือไม่ โดยการสอบถามนักเรียน รวมถึงการสัมภาษณ์ครูแนะแนวด้านอาชีพในโรงเรียนด้วย กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไปแล้ว 2 ปี ผลการวิจัย พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำและการแนะแนวแก่นักเรียนมีความหลากหลายโดยธรรมชาติ และพบว่า นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่และนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วมีความจำเป็นและความต้องการในการตัดสินใจด้านอาชีพแตกต่างกัน และความต้องการให้ที่ปรึกษาด้านอาชีพช่วยเหลือในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมปลายแตกต่างกัน นอกจากนี้ งานวิจัยได้เสนอแนะให้นักเรียนและผู้ปกครองควรเป็นส่วนหนึ่งในโปรแกรมการให้คำปรึกษาและต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ของนักเรียนแต่ละคนเป็นสำคัญด้วย

Burhauddin (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมาลิ่ง ประเทศอินโดนีเซีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการรับรู้ของบุคลากรและหัวหน้างานเกี่ยวกับลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความสัมพันธ์ต่อทัศนคติในการทำงานของบุคลากร และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในด้านความยึดมั่นผูกพัน ความพึงพอใจของลูกค้ำ และพฤติกรรมการถดถอย โดยใช้เครื่องมือแบบผสมผสานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร จำนวน 808 คน จาก 52 แผนกใน 6 มหาวิทยาลัยของเมืองมาลิ่ง และมีการสัมภาษณ์บุคลากร จำนวน 24 คน และหัวหน้างานอีก 12 คน ตัวแปรด้านทัศนคติ ประกอบด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติในการทำงานของบุคลากร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมี

ส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทั้งทางตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือส่งผ่านทัศนคติในการทำงานของบุคลากร โดยในระดับจุลภาคมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ส่วนในระดับมหภาคมีผลต่อโดยต่อวัฒนธรรมองค์กร และโดยภาพรวมพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการศึกษาครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างศักยภาพ และความสัมพันธ์ของบุคลากรแต่ละคน

Baal (2014) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องข่ายทางการศึกษาขององค์กรระหว่างประเทศ: องค์กรประกอบของเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรประกอบของเครือข่ายทางการศึกษากับประสิทธิภาพของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยศึกษากับผู้จัดการเครือข่ายจำนวน 38 คน ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และมุ่งศึกษาประสิทธิภาพของเครือข่ายใน 3 มิติ ได้แก่ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความยั่งยืนและความเจริญเติบโต และผลประโยชน์ต่อสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า หากต้องการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากร การติดต่อประสานงาน และการรับผิดชอบ นอกจากนี้จำเป็นต้องมีหุ้นส่วนในการทำงานที่มีธรรมาภิบาล และหากต้องการให้เครือข่ายมีความยั่งยืนและเติบโต จะต้องให้ความสำคัญด้านการกำหนดกฎหมาย ส่วนในมิติผลประโยชน์ต่อสมาชิกขององค์กร ต้องให้ความสำคัญกับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานและความรับผิดชอบ รวมทั้งการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับทรัพยากรและการกำหนดกฎหมาย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 867 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 19 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในปีการศึกษา 2560 จำนวน 315 คน จาก 19 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) ด้วยสูตร $n \geq 50 + 8k$ เมื่อ k คือ จำนวนตัวแปรทำนาย (Tabachnick & Fidell, 1996 อ้างถึงใน Mertler & Vannatta, 2002) ซึ่งพบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 194 คน สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่าง จำนวน 315 คน และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนของจำนวนประชากรดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนประชากรครู	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา	56	20
2	โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย	40	15
3	โรงเรียนชุมพร ปัญญานุกูล จังหวัดชุมพร	45	15
4	โรงเรียนกาวิละอนุกุล จังหวัดเชียงใหม่	44	15
5	โรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์	56	20
6	โรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จังหวัดฉะเชิงเทรา	48	15
7	โรงเรียนนครศรีธรรมราชปัญญานุกูล จังหวัดนครศรีธรรมราช	50	15
8	โรงเรียนนครสวรรค์ปัญญานุกูล จังหวัดนครสวรรค์	30	15
9	โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน	40	15

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนประชากรครู	กลุ่มตัวอย่าง
10	โรงเรียนพิจิตรปัญญาอนุกุล จังหวัดพิจิตร	43	15
11	โรงเรียนพิษณุโลกปัญญาอนุกุล จังหวัดพิษณุโลก	53	20
12	โรงเรียนเพชรบุรีปัญญาอนุกุล จังหวัดเพชรบุรี	38	15
13	โรงเรียนแพร่ปัญญาอนุกุล จังหวัดแพร่	55	20
14	โรงเรียนภูเก็ตปัญญาอนุกุล จังหวัดภูเก็ต	41	15
15	โรงเรียนระยองปัญญาอนุกุล จังหวัดระยอง	37	15
16	โรงเรียนลพบุรีปัญญาอนุกุล จังหวัดลพบุรี	52	15
17	โรงเรียนสงขลาปัญญาอนุกุล จังหวัดสงขลา	56	20
18	โรงเรียนสุพรรณบุรีปัญญาอนุกุล จังหวัดสุพรรณบุรี	29	15
19	โรงเรียนอุบลปัญญาอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี	54	20
	รวม	867	315

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของนักเรียน และการได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ รุจิราภานาคะพงษ์ (2556, น. 5-7) ซึ่งใช้แนวคิดของ Greenleaf เนื้อหาของคำถามครอบคลุมคุณลักษณะผู้นำใฝ่บริการ 10 มิติ รวมทั้งสิ้น 50 ข้อ ได้แก่ 1) การฟัง จำนวน 5 ข้อ 2) การเห็นอกเห็นใจ จำนวน 5 ข้อ 3) การเยียวยารักษา จำนวน 5 ข้อ 4) การตระหนักรู้ จำนวน 5 ข้อ 5) การโน้มน้าวใจ จำนวน 5 ข้อ 6) การสร้างมนทัศน์ จำนวน 5 ข้อ 7) การมองการณ์ไกล จำนวน 5 ข้อ 8) การรับผิดชอบดูแล จำนวน 5 ข้อ 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล จำนวน 5 ข้อ และ 10) การสร้างชุมชน จำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเนื้อหาของคำถามครอบคลุมองค์ประกอบของการบริการแบบมีส่วนร่วม 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 21 ข้อ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ 2) การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน จำนวน 7 ข้อ 3) การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และ 4) การเสริมสร้างความไว้วางใจ จำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการสร้างเครือข่ายการจัดการสถานศึกษาของเสาวณี ตรีพุทธรัตน์, กนกอร สมปราชน์ และประยุทธ์ ชู-สอน (2552) ซึ่งเนื้อหาของคำถามครอบคลุมองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา 4 ขั้นตอน รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ ดังนี้ 1) ชั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย จำนวน 4 ข้อ 2) ชั้นสร้างพันธมิตรและบริหารเครือข่าย จำนวน 9 ข้อ 3) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ และ 4) ชั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของ Brolin and Loyd (2004) ซึ่งเนื้อหาของคำถามครอบคลุม 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ ได้แก่ 1) การตระหนักถึงอาชีพ จำนวน 7 ข้อ 2) การค้นหาอาชีพ จำนวน 5 ข้อ 3) การเตรียมตัวด้านอาชีพ จำนวน 6 ข้อ และ 4) การปรับตัวกับอาชีพ จำนวน 6 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องเพื่อใช้ในการศึกษา ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารที่สำคัญ 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำให้บริการตามแนวคิดของ Greenleaf (อ้างถึงใน รุจิราภานาคะพงษ์, 2556) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา รวมทั้งศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของ Brolin and Loyd (2004) เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพิ่มเติม

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดขอบข่ายเนื้อหาของตัวแปรที่มุ่งศึกษาดังนี้

1) ข้อมูลตัวแปรภาวะผู้นำให้บริการ ครอบคลุมเนื้อหาใน 10 มิติ ได้แก่ 1) การฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การเยียวยารักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมโนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) การรับผิดชอบดูแล 9) การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และ 10) การสร้างชุมชน

2) ข้อมูลตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ครอบคลุมเนื้อหาองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน 3) การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน และ 4) การเสริมสร้างความไว้วางใจ

3) ข้อมูลตัวแปรการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ครอบคลุมเนื้อหาองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ชั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย 2) ชั้นสร้างพันธมิตรและบริหารเครือข่าย 3) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ และ 4) ชั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง

4) ข้อมูลตัวแปรการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ครอบคลุมเนื้อหา 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ถึงอาชีพ 2) การค้นหาอาชีพ 3) การเตรียมตัวด้านอาชีพ และ 4) การปรับตัวกับอาชีพ

2.2.3 ดำเนินการพัฒนาข้อกระทงคำถามและจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อกระทงของแบบสอบถามให้สอดคล้องและครอบคลุมตัวแปรที่มุ่งศึกษา ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำให้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา และการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

2.2.4 นำร่างตารางวิเคราะห์ข้อกระทงของแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทั้งที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาร่วมจากภายนอก เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยดูความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามตัวแปรและข้อกระทงที่ใช้วัดตัวแปรนั้นๆ รวมทั้งความถูกต้องและเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ซึ่งพบว่า ตอนที่ 2, 3 และ 4 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำใ้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ดูภาคผนวก ข)

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนโสตศึกษาปราจีนบุรีซึ่งเป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามตอนที่ 2 ที่ใช้วัดตัวแปรภาวะผู้นำใ้บริการมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 ตอนที่ 3 ที่ใช้วัดตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 ตอนที่ 4 ที่ใช้วัดตัวแปรการสร้างเครือข่ายทางการศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และตอนที่ 5 ที่ใช้วัดตัวแปรการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 (ดูภาคผนวก ง)

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (ดูภาคผนวก จ)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราชพร้อมแบบสอบถามต้นฉบับ จำนวน 1 ฉบับ เสนอผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการด้วยตนเอง

3.3 ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจัดทำหนังสือคำสั่งพร้อมสำเนาแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ไปยังโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ทั้ง 19 แห่ง โดยโรงเรียนดำเนินการสำเนาแบบสอบถาม และให้บุคลากรครูตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 25 ชุด แล้วส่งกลับมายังผู้วิจัยโดยตรงภายในเวลาที่กำหนด

3.4 ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดตามผลหนังสือคำสั่งต่อโรงเรียนทั้ง 19 แห่ง เพื่อยืนยันว่าทุกโรงเรียนได้รับหนังสือคำสั่ง และผู้อำนวยการโรงเรียนได้เกษียณหนังสือแก่ครูผู้รับผิดชอบแล้ว พร้อมกำหนดวันตอบกลับแบบสอบถามภายใน 3 สัปดาห์

3.5 สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้ส่งกลับคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดตาม และขอความร่วมมือให้โรงเรียนดำเนินการและส่งกลับมาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.6 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 315 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่ สมบูรณ์ทั้ง 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบสมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัส แล้วนำไปประมวลผล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำใ้บริการ การบริหาร แบบมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา และการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ในโรงเรียน เฉพาะทางสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย ได้แก่ ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารกับ ตัวแปรเกณฑ์ คือ การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient)

4.5 วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาโดยใช้การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

4.6 แปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.6.1 ข้อมูลภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา แปลผลโดยพิจารณาจากระดับของคะแนนเฉลี่ย (Best, 1981, p. 182 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 209) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.6.2 ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะทาง สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา แปลผลโดยพิจารณาจากระดับของคะแนนเฉลี่ย (Best, 1981, p. 182 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 209) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.6.3 ข้อมูลการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา แปลผลโดยพิจารณาจากระดับของคะแนนเฉลี่ย (Best, 1981, p. 182 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 209) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.6.4 ข้อมูลการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา แปลผลโดยพิจารณาจากระดับของคะแนนเฉลี่ย (Best, 1981, p.182 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 209) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา แปลผลโดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ อ้างถึงใน รุจิราภา นาคะพงษ์, 2556, น. 67) ดังนี้

- .80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- .60-.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
- .40-.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- .20-.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย
- .00-.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร

2.1 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3 การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 315 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน และการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน และการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของนักเรียน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	73	23.20
หญิง	242	76.80
รวม	315	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	74	23.50
30-39 ปี	123	39.00
40-49 ปี	91	28.90
50 ปีขึ้นไป	27	8.60
รวม	315	100.00
คุณวุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	249	79.00
ปริญญาโท	66	21.00
รวม	315	100.00
ระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ		
ไม่เกิน 5 ปี	82	26.03
6-10 ปี	104	33.02
11-15 ปี	51	16.19
15-20 ปี	45	14.29
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	33	10.47
รวม	315	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำ		
น้อยกว่า 1 ปี	77	24.50
1-3 ปี	105	33.30
4-6 ปี	73	23.20
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	60	19.00
รวม	315	100.00
การได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ		
เคย	286	90.80
ไม่เคย	29	9.20
รวม	315	100.00
ถ้าเคยวิธีการที่ได้รับความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
เข้าร่วมการประชุม/ อบรม/สัมมนา	286	73.00
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ	58	14.80
สนใจแล้วศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง	48	12.20

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 มีระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ 6-10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 33.02 มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำ 1-3 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียน จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 90.08 โดยส่วนใหญ่เคยได้รับความรู้จากการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 เคยได้รับความรู้จากการที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และสนใจแล้วศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และมีบุคลากรที่ไม่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนเลย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร

2.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบไปด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการฟัง ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการเยียวยารักษาใจ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการรับผิดชอบดูแล ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล และด้านการสร้างชุมชน โดยครูจำนวน 315 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n=315)

ภาวะผู้นำใ้บริการ	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการฟัง	4.22	0.59	มาก	8
2. ด้านการเห็นอกเห็นใจ	4.24	0.57	มาก	7
3. ด้านการเยียวยารักษา	4.25	0.53	มาก	5
4. ด้านการตระหนักรู้	4.30	0.54	มาก	1
5. ด้านการโน้มน้าวใจ	4.25	0.55	มาก	5
6. ด้านการสร้างมโนทัศน์	4.28	0.60	มาก	3
7. ด้านการมองการณ์ไกล	4.29	0.53	มาก	2
8. ด้านการรับผิดชอบดูแล	4.27	0.56	มาก	4
9. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	4.21	0.54	มาก	10
10. ด้านการสร้างชุมชน	4.22	0.56	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.25	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.60) ด้านการรับผิดชอบดูแล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) ด้านการ

เยียวการรักษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.53) ด้านการโน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) ด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57) ด้านการฟัง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) ด้านการสร้างชุมชน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.56) และด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.54)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 - 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการฟัง (n = 315)

การฟัง	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารตั้งใจฟังในสิ่งที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง ไม่ขัดจังหวะการพูดของครูโดยไม่สมควร	4.13	0.79	มาก	5
2. ผู้บริหารปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและพิจารณาข้อมูลอย่างระมัดระวัง ก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ	4.24	0.66	มาก	3
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อรับฟังข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด	4.28	0.71	มาก	1
4. ผู้บริหารเปิดใจยอมรับฟังข้อจำกัดหรือข้อบกพร่องของตนเอง	4.15	0.69	มาก	4
5. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงาน ในขณะที่รับฟังเรื่องหรือประเด็นใด ๆ จากผู้ร่วมงาน	4.28	0.69	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.22	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการฟัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.13-4.28) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) และการแสดงออกถึงความเคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงานในการรับฟังผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ การปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและพิจารณาข้อมูลอย่างระมัดระวัง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่น คือ การตั้งใจฟังในสิ่งที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเห็นอกเห็นใจ (n = 315)

การเห็นอกเห็นใจ	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความต้องการจำเป็นของครู	4.23	0.66	มาก	3
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูด้วยความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.26	0.63	มาก	2
3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความพยายามเข้าใจครูมากกว่าเรียกร้องให้ครูมาเข้าใจตนเอง	4.22	0.67	มาก	4
4. ผู้บริหารช่วยให้ครูมีความเข้าใจในความคิด อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองอย่างชัดเจน แม้ในสภาวะการณ์ที่ตึงเครียด	4.20	0.68	มาก	5
5. ผู้บริหารส่งเสริมและให้กำลังใจครูในการแก้ไขปัญหา และสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครู	4.27	0.67	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.24	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.20-4.27) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การส่งเสริมและให้กำลังใจครูในการแก้ไขปัญหาและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครู ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ การปฏิบัติต่อครูด้วยความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การช่วยให้ครูมีความเข้าใจในความคิด อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเยียวยาธิรักษา (n = 315)

การเยียวยาธิรักษา	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมครูให้พัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่าเสมอ	4.26	0.64	มาก	1
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ	4.25	0.60	มาก	4
3. ผู้บริหารแสดงถึงความกรุณาและการให้อภัยต่อผู้อื่นแม้ว่าอาจไม่มีการตอบสนองก็ตาม	4.22	0.58	มาก	5
4. ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานเข้ามาปรึกษาปัญหา ด้านการงานและปัญหาส่วนตัวพร้อมร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความเต็มใจ	4.26	0.62	มาก	1
5. ผู้บริหารกระตือรือร้นที่จะแสวงหาแนวทางช่วยเหลือและจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมให้กับผู้ร่วมงาน	4.26	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.25	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเยียวยาธิรักษาใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ(\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.22-4.26) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การให้กำลังใจและส่งเสริมครูให้พัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่าเสมอ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) การกระตือรือร้นที่จะแสวงหาแนวทางช่วยเหลือและจัดสวัสดิการให้กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62) และการให้ผู้ร่วมงานเข้ามาปรึกษาปัญหา ด้านการงานและปัญหาส่วนตัวพร้อมร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การแสดงถึงความกรุณาและการให้อภัยต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการตระหนักรู้ (n = 315)

การตระหนักรู้	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	4.39	0.60	มาก	1
2. ผู้บริหารแสดงออกถึงการรับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	4.31	0.64	มาก	2
3. ผู้บริหารแสดงออกถึงความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.22	0.62	มาก	5
4. ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้คุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงานเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.26	0.65	มาก	4
5. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้สติและความคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.30	0.64	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.30	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการตระหนักรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.22-4.39) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การแสดงถึงความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ การแสดงออกถึงการรับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและตัดสินใจตามสถานการณ์จริง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.64) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การแสดงออกถึงความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการโน้มน้าวใจ (n = 315)

การโน้มน้าวใจ	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารพูดจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ	4.29	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	4.23	0.64	มาก	4
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ มากกว่าที่ใช้การบังคับ	4.25	0.65	มาก	3
4. ผู้บริหารพยายามสร้างความเห็นพ้องให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันแบบประชาธิปไตย	4.26	0.61	มาก	2
5. ผู้บริหารเสนอความคิดที่ทำหายแก่ผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง	4.21	0.61	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.25	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการโน้มน้าวใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.21-4.29) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การพูดจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ การพยายามสร้างความเห็นพ้องให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันแบบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การเสนอความคิดที่ทำหายแก่ผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างมโนทัศน์ (n = 315)

การสร้างมโนทัศน์	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารอธิบายจุดมุ่งหมายและทิศทางในอนาคตของโรงเรียนได้ชัดเจน	4.31	0.63	มาก	1
2. ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นปัญหาของโรงเรียนในทุกมิติอย่างเข้าใจลึกซึ้ง	4.26	0.69	มาก	3
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้มีการสร้างจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนและเป็นไปได้	4.26	0.70	มาก	3
4. ผู้บริหารใช้กลวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานให้เข้าใจกันและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.26	0.66	มาก	3
5. ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.28	0.67	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.28	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างมโนทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.22-4.39) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การอธิบายจุดมุ่งหมายและทิศทางในอนาคตของโรงเรียนได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ การแสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติได้น้อยกว่าสองรายการข้างต้นได้แก่ การกระตุ้นให้มีการสร้างจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นปัญหาของโรงเรียนในทุกมิติ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) และการใช้กลวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานให้เข้าใจกันและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.67) ซึ่งอยู่ในลำดับที่เท่ากัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมองการณ์ไกล (n = 315)

การมองการณ์ไกล	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อความเจริญของโรงเรียน	4.32	0.63	มาก	2
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลในการวางแผนและแก้ปัญหาในองค์การอย่างสร้างสรรค์	4.25	0.65	มาก	4
3. ผู้บริหารสามารถคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้าถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นและให้แนวทางปฏิบัติแก่ครูได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.66	มาก	5
4. ผู้บริหารชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อครูได้ชัดเจน	4.34	0.65	มาก	1
5. ผู้บริหารแสดงเป้าหมายของการทำงานที่มีความหมายและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.30	0.62	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.29	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมองการณ์ไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.24-4.34) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อครูได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อความเจริญในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.63) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การสามารถคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้าถึงอุปสรรคต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นและให้แนวทางปฏิบัติแก่ครูได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการรับผิดชอบดูแล (n = 315)

การรับผิดชอบดูแล	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานและพร้อมรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่น	4.25	0.66	มาก	4
2. ผู้บริหารมุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศเพื่อคุณประโยชน์ต่อสังคม โดยไม่แสวงหาความโดดเด่นหรือรางวัลจากการช่วยเหลือผู้อื่น	4.29	0.68	มาก	2
3. ผู้บริหารแสดงแบบอย่างการเสียสละหรือการเป็นผู้ให้ในการปฏิบัติงาน	4.27	0.71	มาก	3
4. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมครูที่เสียสละและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.32	0.61	มาก	1
5. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของครูมากกว่าสนองความต้องการของตน	4.23	0.59	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.27	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการรับผิดชอบดูแล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.23-4.32) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การแสดงความชื่นชมครูที่เสียสละและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การมุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.68) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของครูมากกว่าสนองความต้องการของตน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (n = 315)

การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	4.17	0.69	มาก	5
2. ผู้บริหารรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากครูเกี่ยวกับการพัฒนาครู	4.23	0.63	มาก	2
3. ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบพร้อมทั้งให้อำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ	4.19	0.59	มาก	3
4. ผู้บริหารสามารถผลักดันครูให้ประสบความสำเร็จที่สูงกว่าความคาดหวังของพวกเขา	4.18	0.64	มาก	4
5. ผู้บริหารใช้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับครู เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน	4.27	0.63	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.21	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.17-4.27) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การใช้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับครู ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ การรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากครู ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ ผู้บริหารพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างชุมชน (n = 315)

การสร้างชุมชน	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือของครูในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์การให้บรรลุผล	4.21	0.61	มาก	3
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการฉลองร่วมกันในโอกาสพิเศษต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มครู	4.20	0.61	มาก	4
3. ผู้บริหารสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีพลังและร่วมใจกันทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.27	0.63	มาก	1
4. ผู้บริหารปลุกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมความเอื้ออาทรให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.25	0.63	มาก	2
5. ผู้บริหารผลักดันให้มีความสามัคคีมากกว่าการแข่งขันภายในกลุ่ม	4.17	0.64	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.22	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.17-4.21) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีพลังและร่วมใจกันทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ การปลุกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การผลักดันให้เกิดความสามัคคี ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64)

2.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน การส่งเสริมความเป็นอิสระในการดำเนินงาน และการเสริมสร้างความไว้วางใจ โดยครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n = 315)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.23	0.55	มาก	4
2. การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน	4.30	0.52	มาก	2
3. การส่งเสริมความเป็นอิสระในการดำเนินงาน	4.29	0.54	มาก	3
4. การเสริมสร้างความไว้วางใจ	4.35	0.56	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.29	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่ผู้บริหารมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) ด้านการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52) ด้านการส่งเสริมความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.54) และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.55)

เมื่อพิจารณาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14-4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (n = 315)

การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน	4.25	0.64	มาก	2
2. ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน	4.18	0.65	มาก	5
3. ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันกำหนด เป้าหมายและแนวทางดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.22	0.64	มาก	3
4. ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนทางกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	4.22	0.59	มาก	3
5. ครูและผู้บริหารได้นำผลการกำกับติดตามมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.30	0.63	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.23	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าผู้บริหารมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.18-4.30) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การนำผลการกำกับติดตามมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ การร่วมกันให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพัน (n = 315)

การเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพัน	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารพูดคุยให้กำลังใจครู เพื่อสร้างความรู้สึกอีกที มุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินงานให้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.70	มาก	7
2. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีในผลของการปฏิบัติงานของครูด้วยความจริงใจ	4.28	0.66	มาก	5
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่เข้าไปกีดกัน ชี้นำ หรือออกคำสั่ง	4.29	0.68	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือทัศนศึกษาแลกเปลี่ยนทั้งในและนอกหน่วยงานอยู่เสมอ	4.35	0.61	มาก	2
5. ผู้บริหารร่วมทำงานกับครูอย่างใกล้ชิด รับฟังและคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ	4.27	0.63	มาก	6
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูพูดคุยและปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	4.36	0.63	มาก	1
7. ผู้บริหารให้ครูร่วมตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ	4.32	0.62	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.30	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าผู้บริหารมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.24-4.36) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การเปิดโอกาสให้ครูพูดคุยและปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือทัศนศึกษาแลกเปลี่ยนทั้งในและนอกหน่วยงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การพูดคุยให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน
(n = 315)

การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูตัดสินใจ ในวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.30	0.63	มาก	2
2. ผู้บริหารได้กระตุ้น ชี้แนะ ปลุกเร้า ทำทนายให้ครูทุกคนกล้าคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ	4.27	0.63	มาก	4
3. ผู้บริหารให้อิสระครูในการกำกับติดตามการปฏิบัติ ด้วยตนเอง	4.29	0.63	มาก	3
4. ผู้บริหารไม่ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นของครู และให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่	4.31	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารให้ครูปรึกษาปัญหาในการทำงานโดยตรง เพื่อขอคำแนะนำในการแก้ปัญหา	4.26	0.63	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.29	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าผู้บริหารมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.26-4.31) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจ ในวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การให้ครูปรึกษาปัญหาในการทำงานโดยตรงเพื่อขอคำแนะนำในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเสริมสร้างความไว้วางใจ (n = 315)

การเสริมสร้างความไว้วางใจ	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ	4.36	0.63	มาก	1
2. ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.35	0.62	มาก	3
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.62	มาก	4
4. ผู้บริหารภาคภูมิใจ และชื่นชมยินดีร่วมกับเพื่อนครูในผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมาย	4.36	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.35	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเสริมสร้างความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าผู้บริหารมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.34-4.36) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การกระตุ้นให้มีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.63) และการแสดงความภาคภูมิใจ และชื่นชมยินดีร่วมกับผลงานของครูที่บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ การสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62) ส่วนรายการที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62)

2.3 ผลการวิเคราะห์การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย ชั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ และชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง โดยครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n = 315)

การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย	4.25	0.50	มาก	3
2. ชั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย	4.24	0.57	มาก	4
3. ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์	4.27	0.59	มาก	1
4. ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง	4.27	0.57	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.26	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาแต่ละชั้น พบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนในทุกชั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59) ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) และชั้นตอนการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณาการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนในแต่ละชั้น ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19 – 4.22 ดังนี้



ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นตระหนักและก่อตั้งของเครือข่าย (n = 315)

ชั้นตระหนักและก่อตั้งของเครือข่าย	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนจัดการประชุมระหว่างสมาชิกเครือข่าย เพื่ออธิบายหรือชี้แจงถึงความสำคัญจำเป็นของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	4.27	0.62	มาก	2
2. สมาชิกเครือข่ายเข้าใจและมองเห็นศักยภาพของโรงเรียนว่าสามารถพัฒนานักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้จริง	4.24	0.58	มาก	3
3. สมาชิกเครือข่ายเชื่อมั่นว่าโรงเรียนสามารถช่วยให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียนมีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพได้	4.20	0.61	มาก	4
4. สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายร่วมกันคือการช่วยพัฒนานักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพในอนาคต	4.29	0.59	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.25	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นตระหนักและก่อตั้งของเครือข่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.20-4.29) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การทำให้สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การช่วยพัฒนานักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพในอนาคต ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การจัดการประชุมระหว่างสมาชิกเครือข่ายเพื่ออธิบายหรือชี้แจงถึงความสำคัญจำเป็นของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.62) ส่วนรายการที่โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การทำให้สมาชิกเครือข่ายเชื่อมั่นว่าโรงเรียนสามารถช่วยให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพได้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย (n = 315)

ชั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้สมาชิกเครือข่ายแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและร่วมวางแผนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียนของโรงเรียน	4.22	0.64	มาก	6
2. โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายมีการสื่อสารพูดคุยกันแบบสองทางและสื่อสารกันอย่างทั่วถึง	4.24	0.66	มาก	3
3. โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและไว้วางใจกันและกัน	4.24	0.61	มาก	3
4. โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายมีวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการและเป็นระบบ เช่น มีแผนโครงการหรือกิจกรรมร่วมกัน	4.21	0.62	มาก	8
5. โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายจัดทำพันธสัญญาหรือมีข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงาน	4.22	0.63	มาก	6
6. โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.24	0.66	มาก	3
7. โรงเรียนกับสมาชิกของเครือข่ายกระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน	4.22	0.66	มาก	7
8. โรงเรียนได้ร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	4.27	0.64	มาก	2
9. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและเครือข่าย	4.32	0.64	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.24	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.21-4.32) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การจัดกิจกรรมเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและเครือข่าย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) ส่วนรายการที่โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การทำงานร่วมกับสมาชิกเครือข่ายอย่างเป็นทางการและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ (n = 315)

ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกับสมาชิกเครือข่ายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี อาทิ งานแสดงผลงานฝีมือของนักเรียน นิทรรศการประจำปี การแข่งขันทักษะต่างๆ ของนักเรียน ฯลฯ	4.28	0.65	มาก	1
2. โรงเรียนส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและขจัดความขัดแย้ง	4.26	0.68	มาก	5
3. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีบทบาททั้งผู้ให้และผู้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยการชื่นชม ยกย่อง และเผยแพร่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียน อันเนื่องมาจากความร่วมมือที่ได้รับจากสมาชิกเครือข่าย	4.27	0.63	มาก	4
4. โรงเรียนจัดกิจกรรมเชิงวิชาการร่วมกับสมาชิกเครือข่าย อาทิ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสรุปทบทวน และจัดการองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอ	4.25	0.68	มาก	6
5. โรงเรียนมีระบบการกำกับติดตามการทำงานร่วมกับเครือข่าย	4.28	0.68	มาก	1
6. โรงเรียนมีการนำผลจากการติดตามมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.68	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.27	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.25-4.28) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การนำผลจากการติดตามมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.68) การมีระบบการกำกับ ติดตามการทำงานของเครือข่าย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.68) และการจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกับสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีบทบาททั้งผู้ให้และผู้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) ส่วนรายการที่โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การจัดกิจกรรมเชิงวิชาการร่วมกับสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง (n = 315)

ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนและสมาชิกเครือข่ายร่วมมือกันขยายกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.63	มาก	3
2. โรงเรียนจัดกิจกรรมให้มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.66	มาก	4
3. โรงเรียนกระตุ้นให้มีการสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่ายอย่างทั่วถึงโดยผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น วารสารจดหมายข่าว แอปพลิเคชันไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก ยูทูป เว็บไซต์ เวบบอร์ด เป็นต้น	4.25	0.64	มาก	5
4. โรงเรียนจัดทำระบบสารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมในการใช้งาน เพื่อเผยแพร่ให้สมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.60	มาก	1
5. โรงเรียนได้เผยแพร่สารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันให้เครือข่ายได้เรียนรู้ร่วมกัน	4.29	0.60	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.27	0.57		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกรายการ (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.25-4.31) โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การจัดทำระบบสารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมในการใช้งาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ การเผยแพร่สารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันให้เครือข่ายได้เรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) ส่วนรายการที่โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การกระตุ้นให้มีการสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่ายอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียน เฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ชั้น ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ในอาชีพ การค้นหาอาชีพ การเตรียมตัวด้านอาชีพ และการปรับตัวกับอาชีพ โดยครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม (n = 315)

การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การสร้างความตระหนักรู้ในอาชีพ	4.34	0.55	มาก	1
2. การค้นหาอาชีพ	4.34	0.52	มาก	1
3. การเตรียมตัวด้านอาชีพ	4.34	0.53	มาก	1
4. การปรับตัวกับอาชีพ	4.28	0.58	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.33	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยโรงเรียนปฏิบัติ ใน 3 ด้านต่อไปนี้ใกล้เคียงกัน ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ในอาชีพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.55) การค้นหาอาชีพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.52) และการเตรียมตัวด้านอาชีพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านการปรับตัวกับอาชีพ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) โรงเรียนปฏิบัติได้น้อยกว่าด้านที่กล่าวมา

เมื่อพิจารณาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24-4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงาน
ทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการสร้างควมตระหนักรู้ในอาชีพ
(n = 315)

การสร้างควมตระหนักรู้ในอาชีพ	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนการจัดการศึกษาเพื่อ การมีงานทำให้นักเรียนรู้และเข้าใจว่าการทำงานสำคัญกับ ชีวิตของคนทุกคน	4.40	0.60	มาก	1
2. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังค่านิยมทำงานแก่นักเรียนแม้ว่า จะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.31	0.65	มาก	5
3. โรงเรียนจัดกระบวนการสอนที่เชื่อมโยงกับสังคมรอบตัวของ นักเรียน ทั้งที่บ้าน โรงเรียน ชุมชน และสังคม เพื่อให้เห็นว่า ทุกคนต่างก็ทำงานเพื่อดำรงชีพ	4.29	0.67	มาก	7
4. โรงเรียนจัดกิจกรรมเรื่องอาชีพหรือทำงานสอดแทรกหรือ บูรณาการในทุกรายวิชาที่สอน	4.30	0.62	มาก	6
5. โรงเรียนเน้นฝึกการทำงานเบื้องต้น เช่น กวาดห้อง ทำความ สะอาด เพื่อสร้างวินัย สร้างความรับผิดชอบของการเป็น คนทำงาน	4.40	0.60	มาก	1
6. โรงเรียนจัดกิจกรรมการฝึกให้นักเรียนเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ เช่น การซื้อของ เพื่อจะได้เข้าใจความหมายของการทำงาน	4.36	0.62	มาก	3
7. โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและใช้ทรัพยากร ภายนอกสถานศึกษาเพื่อฝึกให้นักเรียนรู้จักการทำงาน	4.34	0.59	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.34	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความ
พิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านการสร้างควมตระหนักรู้ในอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.55) เมื่อ
พิจารณาแต่ละรายการพบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุก
รายการ โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ 2 รายการ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรการ
เรียนการสอนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำให้นักเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) และการเน้น
ฝึกการทำงานเบื้องต้นของการเป็นคนทำงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรม
การฝึกให้นักเรียนเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) ส่วนรายการที่โรงเรียนปฏิบัติ
น้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การจัดกระบวนการสอนที่เชื่อมโยงกับสังคมรอบตัวของนักเรียน ทั้งที่บ้าน
โรงเรียน ชุมชน และสังคม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการค้นหาอาชีพ (n = 315)

การค้นหาอาชีพ	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านการปฏิบัติเพื่อช่วยให้นักเรียนผู้สำรวจความสนใจ และความสามารถของตนเอง	4.31	0.57	มาก	5
2. โรงเรียนจัดให้มีอาชีพทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้เลือกปฏิบัติ	4.33	0.59	มาก	3
3. โรงเรียนวัดทักษะ หรือความสามารถของนักเรียนเป็นระยะๆ เพื่อปรับการเรียนการสอนให้ตรงกับความสนใจของนักเรียน	4.33	0.59	มาก	3
4. โรงเรียนมีกระบวนการวัดแววนักเรียนโดยลองให้ทำงานใดงานหนึ่งจริงๆ เช่นงานซ่อมจักรยาน การปลูกผัก ซักเสื้อผ้า เป็นต้นเพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	4.38	0.59	มาก	1
5. โรงเรียนสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์ด้านอาชีพโดยตรง	4.35	0.65	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.34	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการค้นหาอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การมีกระบวนการวัดแววนักเรียนโดยลองให้ทำงานใดงานหนึ่งจริงๆ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์ด้านอาชีพโดยตรง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) ส่วนรายการที่โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านการปฏิบัติเพื่อช่วยให้นักเรียนสำรวจความสนใจ และรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษา
เพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง
สติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเตรียมตัวด้านอาชีพ
(n = 315)

การเตรียมตัวด้านอาชีพ	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาลักษณะนิสัยที่จำเป็น ต่อการทำงาน เช่น มีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา และมนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง	4.32	0.58	มาก	4
2. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเรื่องจิตบริการแก่นักเรียน เช่น กิจกรรมการปลูกต้นไม้ การทำความสะอาดถนน สาธารณะ การช่วยบริการเครื่องดื่มในงานพิธีต่างๆ ใน ชุมชน เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท เป็นต้น	4.36	0.60	มาก	2
3. โรงเรียนจัดกิจกรรมทัศนศึกษาตามแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับ อาชีพ	4.34	0.66	มาก	3
4. โรงเรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนที่ เกี่ยวข้อง	4.32	0.63	มาก	4
5. โรงเรียนร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนในการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับอาชีพที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนค้นหาความ สนใจและความสามารถของตนเอง	4.31	0.58	มาก	6
6. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียน ดำรงชีวิตอิสระไม่พึ่งพาคนอื่นในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ตื่นนอนอาบน้ำ ทานข้าว เก็บกวาดทำความสะอาด	4.38	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.34	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความ
พิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้าน
การเตรียมตัวด้านอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาแต่ละ
รายการพบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยรายการ
ที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียนดำรงชีวิต
อิสระ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเรื่องจิตบริการแก่นักเรียน
($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66) ส่วนรายการที่โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ ความร่วมมือกับ
ครอบครัวและชุมชนในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับอาชีพที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านปรับตัวกับอาชีพ (n = 315)

การปรับตัวกับอาชีพ	การปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนทดลองฝึกงานในศูนย์การทำงานต่อเนื่องของโรงเรียน ก่อนจบการศึกษา	4.30	0.65	มาก	1
2. โรงเรียนช่วยพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายให้เป็นผู้สอนงานและช่วยเหลือและแก้ปัญหาแก่นักเรียนในที่ทำงานได้	4.30	0.63	มาก	1
3. โรงเรียนประสานงานอย่างต่อเนื่องกับผู้สอนงานของสถานประกอบการเพื่อพัฒนานักเรียนตามแผนการให้บริการส่งต่อ	4.28	0.64	มาก	4
4. โรงเรียนให้ข้อมูลนักเรียนที่กำลังจบการศึกษาแก่สถานประกอบการเพื่อให้เลือกรับไปทำงานอย่างเหมาะสม	4.27	0.66	มาก	5
5. โรงเรียนติดตามประเมินผลการฝึกงานหรือการทำงาน ofนักเรียนในสถานประกอบการเป็นระยะๆ	4.23	0.67	มาก	6
6. ผู้ปกครองและสังคมโดยรอบมีความเข้าใจเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนมีความตระหนักในเรื่องของการทำงาน และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและสังคม	4.30	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.28	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการปรับตัวกับอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การส่งเสริมให้นักเรียนทดลองฝึกงานในศูนย์การทำงานต่อเนื่องของโรงเรียนก่อนจบการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) การช่วยพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายให้เป็นผู้สอนงานและช่วยเหลือและแก้ปัญหาแก่นักเรียนในที่ทำงานได้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) และการทำให้ผู้ปกครองและสังคมโดยรอบมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนตระหนักในเรื่องของการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ การประสานงานอย่างต่อเนื่องกับผู้สอนงานในสถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) ส่วนรายการที่โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ คือ การติดตามประเมินผลการฝึกงานหรือทำงานของนักเรียนในสถานประกอบการเป็นระยะๆ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรย่อยที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

4.1 ปัจจัยภาวะผู้นำใ้บริการ

- X₁ ปัจจัยที่ 1 ด้านการฟัง
- X₂ ปัจจัยที่ 2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ
- X₃ ปัจจัยที่ 3 ด้านการเยียวยารักษาใจ
- X₄ ปัจจัยที่ 4 ด้านการตระหนักรู้
- X₅ ปัจจัยที่ 5 ด้านการโน้มน้าวใจ
- X₆ ปัจจัยที่ 6 ด้านการสร้างมโนทัศน์
- X₇ ปัจจัยที่ 7 ด้านการมองการณ์ไกล
- X₈ ปัจจัยที่ 8 ด้านการรับผิดชอบดูแล
- X₉ ปัจจัยที่ 9 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล
- X₁₀ ปัจจัยที่ 10 ด้านการสร้างชุมชน

4.2 ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

- X₁₁ ปัจจัยที่ 11 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- X₁₂ ปัจจัยที่ 12 การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน
- X₁₃ ปัจจัยที่ 13 การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน
- X₁₄ ปัจจัยที่ 14 การเสริมสร้างความไว้วางใจ

4.3 ปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

- X₁₅ ปัจจัยที่ 15 ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย
- X₁₆ ปัจจัยที่ 16 ชั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย
- X₁₇ ปัจจัยที่ 17 ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์
- X₁₈ ปัจจัยที่ 18 ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง
- Y การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรด้านการบริหารศึกษากับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตัวแปรที่ศึกษา	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	Y	
X ₁	1																			
X ₂	.798**	1																		
X ₃	.752**	.814**	1																	
X ₄	.753**	.705**	.757**	1																
X ₅	.752**	.679**	.768**	.806**	1															
X ₆	.728**	.673**	.705**	.828**	.800**	1														
X ₇	.665**	.643**	.649**	.777**	.743**	.804**	1													
X ₈	.448**	.439**	.472**	.550**	.501**	.508**	.705**	1												
X ₉	.425**	.420**	.440**	.484**	.483**	.466**	.638**	.775**	1											
X ₁₀	.478**	.463**	.458**	.550**	.535**	.543**	.666**	.746**	.869**	1										
X ₁₁	.441**	.441**	.464**	.552**	.478**	.477**	.628**	.725**	.787**	.775**	1									
X ₁₂	.708**	.710**	.723**	.746**	.737**	.670**	.659**	.556**	.533**	.588**	.614**	1								
X ₁₃	.679**	.693**	.698**	.734**	.739**	.698**	.670**	.454**	.492**	.543**	.536**	.859**	1							
X ₁₄	.704**	.684**	.649**	.686**	.718**	.673**	.625**	.437**	.450**	.497**	.477**	.789**	.834**	1						
X ₁₅	.473**	.455**	.470**	.522**	.476**	.535**	.513**	.449**	.451**	.474**	.525**	.594**	.641**	.553**	1					
X ₁₆	.394**	.384**	.408**	.428**	.397**	.420**	.415**	.452**	.431**	.457**	.491**	.509**	.529**	.495**	.815**	1				
X ₁₇	.403**	.414**	.413**	.408**	.374**	.415**	.393**	.428**	.390**	.430**	.440**	.508**	.527**	.488**	.743**	.847**	1			
X ₁₈	.371**	.364**	.377**	.390**	.349**	.375**	.377**	.368**	.373**	.431**	.449**	.470**	.497**	.438**	.728**	.814**	.888**	1		
Y	.421**	.417**	.411**	.455**	.420**	.430**	.449**	.468**	.467**	.488**	.529**	.539**	.541**	.497**	.729**	.839**	.802**	.787**	1	

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษา เพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ตัวแปรปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร (X) ทั้ง 18 ตัวแปรย่อย (X_1 ถึง X_{18}) มีความสัมพันธ์กับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกตั้งแต่ขนาดปานกลางถึงขนาดสูงมาก (r อยู่ระหว่าง .411 ถึง .839) โดยปัจจัยย่อยด้านการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำระดับสูงมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย (X_{16}) ($r = .839$) และการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ (X_{17}) ($r = .802$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง (X_{18}) ($r = .787$) และชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย (X_{15}) ($r = .729$) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ การส่งเสริมความเป็นอิสระ (X_{13}) ($r = .541$) การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน (X_{12}) ($r = .539$) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_{11}) ($r = .529$) การเสริมสร้างความไว้วางใจ (X_{14}) ($r = .497$) ด้านการสร้างชุมชน (X_{10}) ($r = .488$) ด้านการรับผิดชอบดูแล (X_8) ($r = .468$) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (X_9) ($r = .467$) ด้านการตระหนักรู้ (X_4) ($r = .455$) ด้านการมองการณ์ไกล (X_7) ($r = .449$) ด้านการสร้างมโนทัศน์ (X_6) ($r = .430$) ด้านการฟัง (X_1) ($r = .421$) ด้านการโน้มน้าวใจ (X_5) ($r = .420$) ด้านการเห็นอกเห็นใจ (X_2) ($r = .417$) และด้านการเยียวยารักษา (X_3) ($r = .411$)

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าปัจจัยย่อยของภาวะผู้นำใฝ่บริการ (X_1 ถึง X_7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยย่อยของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{12} ถึง X_{14}) ในระดับค่อนข้างสูง (r อยู่ระหว่าง .625 ถึง .746) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันเองของปัจจัยที่เป็นตัวแปรการทำนาย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารต่อการจัด

การศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับ ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ

การศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (X_1 ถึง X_{10}) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_{11} ถึง X_{14}) และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (X_{15} ถึง X_{18}) ต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Y) ของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ซึ่งได้กำหนดสัญลักษณ์ของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

5.1 ปัจจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการ

X_1	ปัจจัยที่ 1	ด้านการฟัง
X_2	ปัจจัยที่ 2	ด้านการเห็นอกเห็นใจ
X_3	ปัจจัยที่ 3	ด้านการเยียวยารักษาใจ
X_4	ปัจจัยที่ 4	ด้านการตระหนักรู้
X_5	ปัจจัยที่ 5	ด้านการโน้มน้าวใจ
X_6	ปัจจัยที่ 6	ด้านการสร้างมโนทัศน์

- X₇ ปัจจัยที่ 7 ด้านการมองการณ์ไกล
 X₈ ปัจจัยที่ 8 ด้านการรับผิดชอบต่อดูแล
 X₉ ปัจจัยที่ 9 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล
 X₁₀ ปัจจัยที่ 10 ด้านการสร้างชุมชน

5.2 ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

- X₁₁ ปัจจัยที่ 11 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 X₁₂ ปัจจัยที่ 12 การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน
 X₁₃ ปัจจัยที่ 13 การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน
 X₁₄ ปัจจัยที่ 14 การเสริมสร้างความไว้วางใจ

5.3 ปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

- X₁₅ ปัจจัยที่ 15 ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย
 X₁₆ ปัจจัยที่ 16 ชั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย
 X₁₇ ปัจจัยที่ 17 ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์
 X₁₈ ปัจจัยที่ 18 ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง
 Y การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
 R ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 R² ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
 Adjusted R² ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้
 SE.b ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย
 b ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ
 β ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R²) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R²) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

ตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adjusted R ²	Std.Error	F	P
(X ₁₆)	.840	.705	.704	.275	742.998 ^{**}	.000
(X ₁₆), (X ₁₈)	.858	.737	.735	.260	433.520 ^{**}	.000
(X ₁₆), (X ₁₈), (X ₁₁)	.866	.751	.748	.254	309.851 ^{**}	.000
(X ₁₆), (X ₁₈), (X ₁₁), (X ₁₇)	.870	.756	.753	.251	238.750 ^{**}	.000

** p < .01

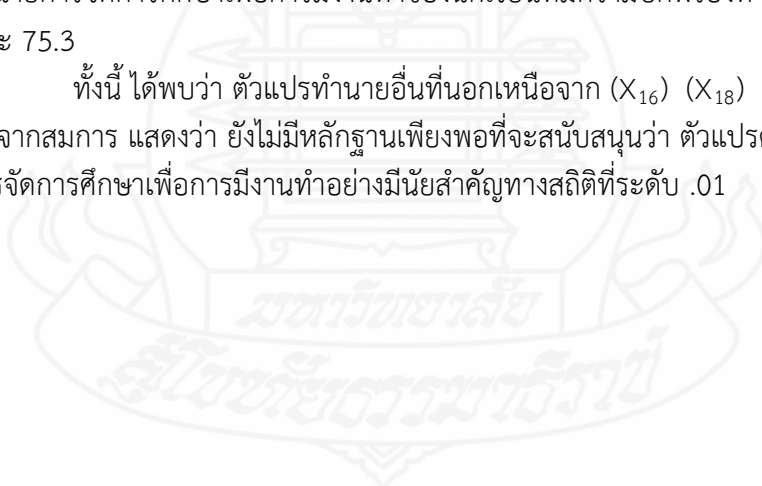
จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวทำนายที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า ปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาในขั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย (X_{16}) สามารถทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจในการทำนาย (Adjusted R^2) เท่ากับ .704 แสดงว่า (X_{16}) สามารถทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้ร้อยละ 70.4

เมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาในขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง (X_{18}) ช่วยทำให้สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .735 แสดงว่า (X_{16}) และ (X_{18}) ร่วมกันทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 73.5

เมื่อเพิ่มตัวทำนาย คือ ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในขั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_{11}) พบว่า ช่วยทำให้สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .748 แสดงว่า (X_{16}) (X_{18}) และ (X_{11}) ร่วมกันทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 74.8

เมื่อเพิ่มตัวทำนาย คือ ปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ในขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ (X_{17}) พบว่า ช่วยทำให้สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .753 แสดงว่า (X_{16}) (X_{18}) (X_{11}) และ (X_{17}) ร่วมกันทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 75.3

ทั้งนี้ ได้พบว่า ตัวแปรทำนายอื่นที่นอกเหนือจาก (X_{16}) (X_{18}) (X_{11}) และ (X_{17}) ถูกตัดออกจากสมการ แสดงว่า ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนว่า ตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรทำนาย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย (SE.b) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ตัวแปรทำนาย	คะแนนดิบ b	คะแนนมาตรฐาน β	SE.b	t	sig
การสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย (X_{16})	.416	.472	.049	8.416	.000
การรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง (X_{18})	.157	.179	.056	2.824	.005
การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_{11})	.124	.137	.029	4.224	.000
การพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ (X_{17})	.155	.184	.058	2.664	.008
A (Constant)	.702	.128	-	5.493	.000
R =.870	SE.est =.251		F=238.750		
R ² = .756	Adjust R ² = .753		a =.702		

** p < .01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนโรงเรียนเฉพาะความพิการ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา เฉพาะขั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย (X_{16}) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .472) ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ (X_{17}) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .184 และขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง (X_{18}) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .179) และปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เฉพาะด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_{11}) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .137 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .870 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjust R²) เท่ากับ .753 และทั้ง 4 ปัจจัยย่อยดังกล่าวร่วมกันทำนายหรือร่วมอธิบายความแปรปรวนของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้ร้อยละ 75.3

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยพหุเพื่อทำนายตัวแปรการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .702 + .416(X_{16}) + .157(X_{18}) + .155(X_{17}) + .124(X_{11})$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .472(X_{16}) + .184(X_{17}) + .179(X_{18}) + .137(X_{11})$$

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.1.2 เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.1.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่นำมาศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2.2 ปัจจัยคัดสรรที่นำมาศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 867 คน จากทั้งหมด 19 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 315 คน จาก 19 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากร

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา และการจัดการศึกษา เพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเที่ยงโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคซึ่งเป็นข้อมูลภาวะผู้นำใ้บริการ เท่ากับ 0.98 การบริหารแบบมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.95 การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา เท่ากับ 0.97 และการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เท่ากับ 0.97

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัดในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูในโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจำนวน 315 คน และผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวนทั้งสิ้น 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของนักเรียน และการได้มาซึ่งความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของนักเรียน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (2) ข้อมูลปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำใ้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา พร้อมทั้งการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (3) ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ (4) ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำใ้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) **ภาวะผู้นำใ้บริการ** ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีภาวะผู้นำใ้บริการในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการรับผิดชอบดูแล ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการเยียวยารักษา ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการฟัง ด้านการสร้างชุมชน และด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล โดยสรุปแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

(1) **ด้านการตระหนักรู้** ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การแสดงออกถึงการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และการแสดงออกถึงการรับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง ส่วนการแสดงออกถึงความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ

(2) *ด้านการมองการณ์ไกล* ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแนวทางในการทำงานได้ชัดเจน และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อความเจริญของโรงเรียน ส่วนการสามารถคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้า พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(3) *ด้านการสร้างมโนทัศน์* ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การอธิบายจุดมุ่งหมายและทิศทางในอนาคตของโรงเรียนได้ชัดเจน และการแสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่วนการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นปัญหาของโรงเรียนในทุกมิติ การกระตุ้นให้มีการสร้างจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และการใช้กลวิธีในการพัฒนาผู้ร่วมงานให้เข้าใจกัน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(4) *ด้านการรับผิดชอบดูแล* ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การแสดงความชื่นชมครูที่เสียสละและรับผิดชอบในงาน และการมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการของครู พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(5) *ด้านการโน้มน้าวใจ* ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การพูดจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ และการสร้างความเห็นพ้องให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันส่วนการเสนอความคิดที่ท้าทายแก่ผู้ร่วมงาน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(6) *ด้านการเยี่ยมเยียนรักษา* ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การให้กำลังใจและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การให้ผู้ร่วมงานเข้ามาปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และการกระตือรือร้นที่จะหาทางช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ส่วนการแสดงถึงความกรุณาและให้อภัยต่อผู้อื่น พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(7) *ด้านการเห็นอกเห็นใจ* ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การส่งเสริมและให้กำลังใจครูในการแก้ไขปัญหา และการเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ส่วนการช่วยให้ครูเข้าใจในความคิด อารมณ์ และความรู้สึกของตนเอง พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(8) *ด้านการฟัง* ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างบุคลากร การแสดงออกถึงความเคารพให้เกียรติผู้ร่วมงานในการรับฟัง และการให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานอย่างระมัดระวัง ส่วนการตั้งใจฟังในสิ่งที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(9) *ด้านการสร้างชุมชน* ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาทีมงานให้ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และการปลุกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ส่วนการผลักดันให้ครูมีความสามัคคีกันมากกว่าการแข่งขัน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(10) *ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล* ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับครู และการรับฟังข้อมูลป้อนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากครู ส่วนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความไว้วางใจ ด้านการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ด้านการส่งเสริมอิสระในการทำงาน และด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยสรุปแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

(1) ด้านการเสริมสร้างความไว้วางใจ ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ การร่วมภาคภูมิใจและชื่นชมยินดีในผลงานของครู และการสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ

(2) ด้านการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครูพูดคุยและปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง และการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือทัศนศึกษา ส่วนการพูดคุยให้กำลังใจครู พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ

(3) ด้านการส่งเสริมความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การไม่ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นของครู และการสนับสนุนให้ครูตัดสินใจในวิธีการทำงานของตนเอง ส่วนการให้ครูปรึกษาในการทำงานโดยตรง พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(4) ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การนำผลการกำกับติดตามมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน และการร่วมให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ส่วนการร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดอ่อน และจุดแข็งของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

3) การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย และชั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย โดยสรุปแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

(1) ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง โรงเรียนปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การจัดทำระบบสารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบัน และการเผยแพร่สารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันให้เครือข่ายเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนการกระตุ้นให้มีการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ผ่านหลากหลายช่องทาง พบว่า โรงเรียนปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(2) ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ โรงเรียนปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกับสมาชิกเครือข่าย การมีระบบการกำกับติดตามการทำงานร่วมกัน และการนำผลจากการติดตามมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน ส่วนการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการร่วมกับสมาชิกเครือข่าย พบว่า โรงเรียนปฏิบัติต่ำกว่ารายการอื่นๆ

(3) *ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย* โรงเรียนปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การทำให้สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพในอนาคต และการจัดการประชุมชี้แจงถึงความสำคัญจำเป็นของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนระหว่างสมาชิกเครือข่าย ส่วนการทำให้สมาชิกเครือข่ายมั่นใจว่าโรงเรียนสามารถช่วยให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพได้ พบว่า โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ

(4) *ชั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย* โรงเรียนปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายในการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ ส่วนการทำงานร่วมกับสมาชิกเครือข่ายอย่างเป็นทางการและเป็นระบบ พบว่า โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ

1.4.2 การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้ในอาชีพ ด้านการค้นหาอาชีพ ด้านการเตรียมตัวด้านอาชีพ และด้านการปรับตัวกับอาชีพ โดยสรุปแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

1) *ด้านการสร้างความรู้ในอาชีพ* โรงเรียนปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ การเน้นให้นักเรียนฝึกทำงานเบื้องต้น และการฝึกให้นักเรียนเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ ส่วนการจัดกระบวนการสอนที่เชื่อมโยงกับสังครอบตัวของนักเรียน พบว่า โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ

2) *ด้านการค้นหาอาชีพ* โรงเรียนปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การมีกระบวนการวัดแววนักเรียน และการสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์ด้านอาชีพโดยตรง ส่วนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านการปฏิบัติเพื่อให้นักเรียนสำรวจความสามารถและความสนใจในอาชีพ พบว่า โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ

3) *ด้านการเตรียมตัวด้านอาชีพ* โรงเรียนปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียนดำรงชีวิตอิสระไม่พึ่งพาผู้อื่น และการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเรื่องจิตบริการแก่นักเรียน ส่วนการร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับอาชีพที่หลากหลาย พบว่า โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ

4) *ด้านการปรับตัวกับอาชีพ* โรงเรียนปฏิบัติมากกว่ารายการอื่นๆ ได้แก่ การช่วยให้ผู้ปกครองและสังคมโดยรอบมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือในเรื่องการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำ การช่วยพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายให้เป็นผู้สอนงานนักเรียนในที่ทำงาน และการส่งเสริมให้นักเรียนทดลองฝึกงานในศูนย์การทำงานต่อเนื่องก่อนจบการศึกษา ส่วนการติดตามประเมินผลการฝึกงานหรือทำงานของนักเรียนในสถานประกอบการเป็นระยะ พบว่า โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่ารายการอื่นๆ

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า ปัจจัยคัตสรรด้านการบริหารทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการศึกษา

เพื่อการมีงานทำของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลางถึงสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 1 โดยปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในระดับสูงมาก ได้แก่ การสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย ($r = .839$) และการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ ($r = .802$) และปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ การรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง ($r = .787$) และการตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย ($r = .729$) ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r อยู่ระหว่าง .411 ถึง .541)

1.4.4 อิทธิพลของปัจจัยคัตสรรด้านการบริหารต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 กล่าวคือ มีปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา เฉพาะในขั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย (X_{16}) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .472 ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ (X_{17}) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .184 และการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง (X_{18}) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .179 และปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เฉพาะด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (X_{11}) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .137 และทั้ง 4 ปัจจัยย่อยดังกล่าวร่วมกันทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้ร้อยละ 75.30 และสมการทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในรูปคะแนนมาตรฐานมีดังนี้ $Z = .472 (X_{16}) + .184 (X_{17}) + .179 (X_{18}) + .137 (X_{11})$

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ปัจจัยคัตสรรด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำใ้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

2.1.1 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และต้องสามารถจูงใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะบุคลากรครูและชุมชนร่วมจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ครูมีความพึงพอใจในภาวะผู้นำของผู้บริหาร และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cerit (2009) ที่พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนช่วยให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานของครู และภาวะผู้นำใ้บริการสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ หน่วยงานต้นสังกัดยังได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก

ของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงใส่ใจในพฤติกรรมที่ให้คุณค่าต่อความดีงามและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด เพื่อสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจ อันจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพยายามสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เข้มแข็ง โดยผู้บริหารจำเป็นต้องเริ่มที่ตนเองก่อน ด้วยการเป็นผู้เสียสละ และพร้อมสนับสนุนหรือให้บริการครูและบุคลากรในเรื่องต่างๆ อย่างเต็มที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินงานต่างๆ ได้ด้วยความราบรื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำให้บริการนั่นเอง (Greenleaf, 1997 อ้างถึงใน รุจิราภา นาคะพงษ์, 2556)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา รายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับที่น่าพึงพอใจมากได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการสร้างมโนทัศน์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รู้เท่าทันสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง และสามารถมองทุกอย่างเป็นองค์รวมก่อนตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา สามารถชี้แจงนโยบายหรือเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อครูได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถอธิบายทิศทางและจุดหมายของโรงเรียนในอนาคต เพื่อให้ครูได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานยอมรับและนับถือในตัวผู้บริหารและนำมาซึ่งการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรเพิ่มความตระหนักให้มากขึ้นในเรื่อง การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลกร เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความเคารพต่อคุณค่าที่มีในแต่ละบุคคล เพราะทุกคนต่างมีความรู้ ความคิด ความสามารถ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังที่ Lamb (2000 อ้างถึงใน สมประสงค์ เรือนไทย, 2551) ระบุว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำให้บริการต้องให้คุณค่าแก่ผู้อื่น เชื่อมั่นในศักยภาพที่มีไม่จำกัดของแต่ละบุคคล ยอมรับผู้อื่นตามที่เขาเป็น แสดงความชื่นชมยินดีในผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้ จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพยายามนำคุณค่าเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน เช่นเดียวกับทัศนะของชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ที่กล่าวว่า ผู้นำให้บริการจะพยายามส่งเสริมให้บุคลากรนำเอาความสามารถที่ดีที่สุดออกมาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยทำให้เขาเหล่านั้นก้าวหน้า เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และสร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนอีกด้วย

เมื่อพิจารณาด้านอื่นๆ เพิ่มเติมจะเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญด้านการฟัง ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการสร้างชุมชน และด้านการพัฒนาบุคคลให้มากขึ้น เพราะบุคลากร คือหัวใจสำคัญของโรงเรียน ด้วยเป็นผู้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมาย ผู้บริหารจึงควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานให้มากด้วยใจที่เปิดกว้างไม่มีอคติ เพื่อนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพิจารณาก่อนตัดสินใจนำมาใช้ในการวางแผนงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยขององอาจ สิมเสน (2556) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำให้บริการด้านการรับผิดชอบดูแล ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ด้านการโน้มน้าวใจ และด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 59.8

นอกจากนั้นผู้บริหารยังควรเข้าใจในความจำเป็นและต้องการของครู คอยส่งเสริมและให้กำลังใจอยู่เสมอทั้งในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆ จนสามารถคลุ่่วงไปได้

ที่สำคัญคือควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านจิตใจ ความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม ที่พบว่า มีครูที่ยังไม่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียน ร้อยละ 9.20 และถึงแม้ว่าครูส่วนใหญ่ได้รับความรู้จากการเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนา ร้อยละ 73 แต่ก็ยังไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์มากขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้ครูนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับมาต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ถูกนำมาเป็นกลยุทธ์สำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารตามแนวคิดเชิงมนุษย์สัมพันธ์ที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าบังคับบัญชาสั่งการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ แก้วพิพัฒน์ (2550) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้องค์กรเป็นที่ยอมรับ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เกิดความสามัคคีปรองดอง และมีความเข้าใจกันและกัน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสิ่งนี้จะป็นปัจจัยให้เกิดพลังร่วมกันขับเคลื่อนให้งานประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติด้านการเสริมสร้างความไว้วางใจ มากกว่าด้านอื่นๆ ดังจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารได้กระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ได้ร่วมภาคภูมิใจและชื่นชมยินดีในผลงานของครู และสนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องการให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสบายใจและไว้วางใจกัน เพราะการไว้วางใจถือเป็นหลักการพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อยหากได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช แสงศิริวัฒน์ (2550) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการไว้วางใจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานด้วยเพราะการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันให้มากขึ้น เนื่องจากการตั้งเป้าหมายร่วมกันต้องบูรณาการทั้งเป้าหมายของผู้ร่วมงานและเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งจะสามารถช่วยขจัดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้และทำให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกรับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้ร่วมกันกำหนดไว้และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแผนเพื่อความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และกัญญาญญ์ ธารีบุญ (2557) พบว่า การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ครูและ

ผู้บริหารควรร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียนเพื่อตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พร้อมทั้งร่วมกันวางแนวทางกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างเป็นระบบ

2.1.3 การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า เครือข่ายคือกลยุทธ์สำคัญต่อความสำเร็จของทุกองค์การในปัจจุบัน เพราะเป็นเครื่องมือในการระดมสรรพกำลังทั้งด้านทรัพยากรและความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (พระมหาสุทนต์ อากาศโร, 2547) ดังเช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเครือข่ายว่า เป็นกลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรที่เข้าร่วมทำงานด้วยกัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจึงหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายเป็นอย่างมากจึงจะเกิดความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนได้ ทั้งเครือข่ายระดับโรงเรียนด้วยกัน เครือข่ายผู้ปกครอง รวมถึงเครือข่ายสถานประกอบการต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิฐ เทพไกรวัล (2554) ที่พบว่า กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน สถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า กลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงพยาบาลชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ และได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ทำให้เกิดการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป รวมถึงส่งผลกระทบต่อนักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา โดยผู้บริหารต้องช่วยให้เครือข่ายมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องของเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเครือข่ายมากขึ้น

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่สร้างเครือข่ายทางการศึกษาในขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ และขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่องได้ดีกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญจำเป็นของการดำรงไว้ซึ่งเครือข่าย จึงต้องมีการจัดกิจกรรมต่างๆ กับสมาชิกเครือข่ายอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่กระชับแน่นแฟ้น รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกับเครือข่าย เพื่อไม่ให้เครือข่ายที่ก่อร่างสร้างมาล่มสลาย สอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ที่ระบุว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความยั่งยืนให้กับเครือข่าย โดยเฉพาะตอนที่เครือข่ายเข้าสู่ช่วงการถดถอย หากไม่มีการจัดกิจกรรมใดๆ ร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่ายแล้ว เครือข่ายนั้นๆ อาจจะต้องล้มเลิกในที่สุด ดังเช่น งานวิจัยของนลินี เรืองฤทธิศักดิ์ (2553) ที่พบว่า ศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก ได้ดำเนินการสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนทางสังคมในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในประเทศและต่างประเทศ และจากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยก็พบว่า โรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาส่วนใหญ่ ได้ดำเนินหลายต่อหลายกิจกรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งเครือข่าย เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปบทเรียน การจัดทำสารสนเทศของนักเรียน

และสมาชิกเครือข่ายให้เป็นปัจจุบันแล้วเผยแพร่ให้สมาชิกเครือข่ายได้เรียนรู้ร่วมกันผ่านหลากหลายช่องทางที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยเฉพาะช่องทางออนไลน์ต่างๆ

2.2 การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้กำหนดให้การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานเป็นจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนรวมถึงยุทธศาสตร์การทำงานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งสร้างเสริมความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะในโรงเรียนเฉพาะความพิการ เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ สามารถประกอบอาชีพสุจริต คิดสร้างงานจนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) ประกอบกับงานวิจัยของสุกัญญา แซ่มซ้อย และชญารินทร์ อุตสาโท (2555) ก็ได้เสนอแนะให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายให้นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน และให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ หรือพื้นฐานของนักเรียนอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับณรงค์ อภัยใจ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ และพบว่า เงื่อนไขความสำเร็จในการบริหารจัดการมี 2 เงื่อนไข ได้แก่ (1) หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายสนับสนุน อย่างต่อเนื่อง และ (2) มีองค์กรภายนอกให้การสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจัดการศึกษาเพื่อมีงานทำได้ดีในเรื่อง การสร้างความตระหนักรู้ในอาชีพ การเตรียมตัวด้านอาชีพ และการค้นหาอาชีพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนรู้และเข้าใจว่าทุกคนต้องทำงาน ไม่ว่าจะเป็งานที่ได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม โดยเฉพาะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้นมีตั้งแต่ระดับเล็กน้อยถึงระดับรุนแรง ดังนั้น เป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนจึงเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะด้านต่างๆ ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไปให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ แม้ว่าสุดท้ายแล้วนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะไม่ได้รับจ้างงาน หรือสามารถทำงานที่มีรายได้เลี้ยงตัวเอง แต่อย่างน้อยนักเรียนเหล่านี้ก็สามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การทำความสะอาดร่างกายของตัวเอง และที่อยู่อาศัย และสามารถใช้ชีวิตร่วมอยู่ในสังคมชุมชนโดยรอบของตัวเองหลังจากจบจากโรงเรียนไปแล้ว (กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553) อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำสำหรับนักเรียนกลุ่มนี้ก็ควรให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจด้วย ดังเช่นงานวิจัยของ Basham (2011) ที่พบว่าตัวนักเรียนและผู้ปกครองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในโปรแกรมการให้คำปรึกษาด้านการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ของนักเรียนแต่ละคนเป็นสำคัญด้วย

ส่วนด้านการปรับตัวกับอาชีพ ปรากฏว่า โรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนยังขาดกระบวนการที่ชัดเจนในเรื่องการนำนักเรียนไปฝึกงานในศูนย์การทำงานต่อเนื่องของโรงเรียน รวมถึงหน่วยงานและสถานประกอบการภายนอกด้วย อีกทั้งโรงเรียนยังไม่มีกระบวนการติดตามประเมินผลการฝึกงานของนักเรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) เรื่อง การประเมินโครงการการจัด

การศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนเฉพาะความพิการ พบว่า มีปัญหาด้านกระบวนการในการเตรียมบุคลากรที่จะรับหน้าที่นำนักเรียนไปฝึกงานในสถานประกอบการ รวมไปถึงการเตรียมผู้สอนงาน การเตรียมอาคารสถานที่ ไม่มีคู่มือดำเนินงานที่เป็นกระบวนการชัดเจน ขาดการนิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่องด้วย และสอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2555) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินโครงการด้านกระบวนการ คือโรงเรียนขาดการวางแผนที่ดี ขาดการกำกับติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง ขาดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน และขาดการสะท้อนความคิดจากนักเรียนผู้ฝึกงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของทรงกลด เหล็กสมบูรณ์ (2554) ที่ระบุว่ากระบวนการเข้าสู่อาชีพ ควรประกอบด้วย พื้นฐานทางการศึกษาและอาชีพ การรับรู้ การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

2.3 จากสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่นำมาศึกษาทุกปัจจัยมี

ความสัมพันธ์ในทางบวกกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า ถ้าผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำใฝ่บริการ บริหารอย่างมีส่วนร่วม และใส่ใจกับการสร้างเครือข่ายทางการศึกษามากขึ้นย่อมจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาดีขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำสูงกว่าปัจจัยอื่นๆ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างเครือข่ายทางการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย การพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ และการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง ก็จะมีแนวโน้มช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของสถานศึกษาได้ดีขึ้น

2.4 จากสมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยคัดสรรที่นำมาศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถ

ทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ ได้แก่ ชั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ และชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง และปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เฉพาะด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ประมาณร้อยละ 75.30 จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง

สติปัญญา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างเครือข่ายจะเป็นการเปิดโอกาสให้สถานประกอบการ ภูมิปัญญา ของชุมชน และองค์กรต่างๆ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบทเรียนและประสบการณ์กับ ผู้บริหารและครูให้สามารถพัฒนางานหรือแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาเพื่อมีงานสำหรับนักเรียนใน มุมมองใหม่ๆ โดยอาจถือว่าการสร้างเครือข่ายเป็นกลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543) อย่างไรก็ตาม โรงเรียนต้องธำรงรักษาความสัมพันธ์และความ ต่อเนื่องของการสร้างเครือข่ายด้วยนักเรียนทุกระดับชั้นล้วนมีความจำเป็นและต้องการที่จะได้รับการ ช่วยเหลือและสนับสนุนจากเครือข่าย ดังนั้น การมีเครือข่ายที่ดีแล้วโรงเรียนจักต้องรู้จักหาไว้ด้วยการ ขยายกิจกรรมใหม่ๆ กับสมาชิกเครือข่ายอยู่เสมอเพื่อกระชับความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น คำนึงถึง ผลประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงมีการติดตามและนำผลการติดตามมาใช้พัฒนางานหรือแก้ไขปรับปรุงให้ดี ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเฉพาะการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนมีเป้าหมายและแนวทางการทำงานเดียวกัน อันจะ ทำให้ความขัดแย้งระหว่างการดำเนินงานลดลง และทุกคนรู้ว่าจะต้องทำงานไปในทิศทางใด กล่าวโดย สรุปลง ปัจจัยคัดสรรด้านการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ขั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหาร เครือข่าย ขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และใช้ประโยชน์ และปัจจัยคัดสรรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้ง เป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นปัจจัยที่ร่วมกัน ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม เป็นที่สังเกตได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการไม่ได้เป็นตัวทำนายที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของ นักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ทั้งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำใน ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์ภายในกับปัจจัยการ บริหารแบบมีส่วนร่วมและปัจจัยการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาอยู่แล้ว จึงอาจจะทำให้ไม่ปรากฏว่า เป็นตัวทำนายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ซึ่งความสัมพันธ์ ภายในกันเองของปัจจัยทำนายถือเป็นข้อจำกัดของการวิจัยในครั้งนี้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1) ควรมีการจัดทำโปรแกรมหรือหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะ ความพิการด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย ทางการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนให้สอดคล้องกับ นโยบายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของกระทรวงศึกษาธิการ เพราะผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารทั้ง 3 ปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการศึกษาเพื่อการ มีงานทำ ในระดับปานกลางถึงสูงมาก โดยเฉพาะปัจจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้นก็อาจจะช่วยให้มีความสัมพันธ์กับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของ นักเรียนได้สูงขึ้น

2) ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำใฝ่บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาตนเองได้ พร้อมทั้งนำผลไปใช้พิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างจริงจัง

3) ควรมีการจัดประชุมวิชาการ หรือเสวนา ระดับประเทศ หรือระหว่างประเทศ เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยกระดับการรับรู้สู่สังคมไทยด้านการจัดการศึกษาเพื่อการทำงานทำสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งจะนำมาซึ่งความเข้าใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับบุคคล องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งสถานประกอบการ เพื่อสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อการทำงานทำกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1) ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น ถึงแม้ว่าผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้งสองนี้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ก็สามารถพัฒนาให้เพิ่มสูงขึ้นได้อีก เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ถ้าภาวะผู้นำใฝ่บริการ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น ก็น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการศึกษาเพื่อการทำงานทำของนักเรียนสูงขึ้น

2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรครูสร้างเครือข่ายทางการศึกษา เพราะผลการวิจัยแสดงให้เห็นชัดเจนว่าปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายทางการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการจัดการศึกษาเพื่อการทำงานทำในระดับค้อย่างสูงถึงสูงมาก และส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการทำงานทำ โดยเฉพาะขั้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ และขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง

3) ควรสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการทำงานทำของนักเรียนที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ยังมีครูที่ไม่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการทำงานทำของนักเรียน ร้อยละ 9.20 และแม้ว่าครูส่วนใหญ่ได้รับความรู้จากการเข้าร่วมการประชุม อบรม และสัมมนา ร้อยละ 73 ก็ควรได้รับการสนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนา มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับมาต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวกับอาชีพได้

3.1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน

1) ควรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อการทำงานทำของประเทศไทยที่ต้องการให้คนพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมตามสิทธิและศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน รวมถึงสอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการจ้างงานของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่กำหนดให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการในอัตราส่วน 100:1

2) ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการแสวงหาเครือข่าย โดยเฉพาะเครือข่ายสถานประกอบการที่เป็นแหล่งส่งต่อนักเรียนเพื่อฝึกงาน หรือทำงาน เพราะเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่โรงเรียนจะต้องมีการประสานงานกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนานักเรียนตามแผนการให้บริการส่งต่อ รวมถึงการให้ข้อมูลนักเรียนแก่สถานประกอบการเพื่อรับนักเรียนไปทำงานหลังเรียนจบ ตลอดจนการที่โรงเรียนต้องติดตามประเมินผลการฝึกงานหรือทำงานของนักเรียนในสถานประกอบการนั้นๆ เป็นระยะๆ ด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ระหว่างโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาแบบเรียนรวมกับโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3.2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเครือข่ายเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

3.2.3 ควรทำการวิจัยซ้ำ โดยขยายกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เช่น โรงเรียนโสตศึกษา โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และหรือโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ เป็นต้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
(2560). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย. สืบค้นจาก
[http://dep.go.th/?q=th/news/รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการใน
ประเทศไทยประจำเดือนมิถุนายน-2560.pdf](http://dep.go.th/?q=th/news/รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยประจำเดือนมิถุนายน-2560.pdf).
- กฤษมันต์ วัฒนาณณงค์. (2556). การศึกษาเพื่อการมีงานทำ (เท่านั้นเองหรือ). สืบค้น
จาก <http://www.thairath.co.th/content/371432>.
- กัญญาวีร์ ธารีบุญ. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กุลยา ก่อสุวรรณ. (2553). ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา.. นนทบุรี: สหมิตร พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูป
การศึกษา. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- คลังความรู้กับ 5 กลุ่มสาระฯ. (ม.ป.ป.) การจัดการศึกษาพิเศษในประเทศไทย. สืบค้น
จาก <https://sites.google.com/site/mattayom46/klum-sara-kar-reiyn-ru-kar-suksa-phises/kar-cadkar-suksa-phises-ni-prathesthiy>.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่2). สงขลา:
เทมการพิมพ์.
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
จ่านง แจ่มจันทร์. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพฯ.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และอรุณศรี จิตต์แจ่ม. (2556). พลังเครือข่ายในพื้นที่. ม.ป.ท.
ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). ผู้บริหารแห่งอนาคต (Executive of the future). กรุงเทพฯ: ฐานบุคส์.
_____. (2551). คู่มือคู่มือองค์การแห่งความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณรงค์ อภัยใจ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมอาชีพสำหรับเด็กด้อยโอกาส
โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัฐพงษ์ กิติทรัพย์กาญจนา. (2551). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครินทร์, กรุงเทพฯ.

- ดวงแก้ว กอแก้ว. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กร และเจตคติต่อองค์กร: กรณีศึกษาราชการกรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สาขาบางกะปิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทรงกลด เหล็กสมบูรณ์. (2012). อนาคตภาพการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดเชียงใหม่. *Veridian E-Journal, SU, 5 (2)*, 670-689. สืบค้นจาก <https://tcithaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/28224/24256/>.
- ทรงศักดิ์ พิทักษ์มงคล. (2554). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาที่ฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชชนครินทร์, กรุงเทพฯ.
- ทวีศักดิ์ แก้วพิพัฒน์. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ทองเถียร หงส์ลดาธรมภ์. (2542). หวานอมขมกลืนของคนพิการ. กรุงเทพฯ: หอรัตนชัยการพิมพ์.
- ทิวากร ดวงแก้ว. (2556). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2557). สพฐ.เร่งดัน 9 นโยบายการศึกษาเด็กพิการ. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/content/440139>.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ชนพล แสงจันทร์. (2555). การเสริมสร้างเครือข่ายการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ กรณีศึกษา: ศูนย์การดำรงชีวิตของคนพิการพุทธมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นพรัตน์ อางใจ. (2552). การประเมินโครงการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นฤมล ทองดอนจุย. (2552). การพัฒนาเครือข่ายของชมรมสหกรณ์จังหวัดปราจีนบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรสหกรณ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นลินี เรืองฤทธิศักดิ์. (2553). *รูปแบบและแนวทางการสร้างเครือข่ายและการเป็นหุ้นส่วนทางสังคมระหว่างประเทศขององค์กรคนพิการ: กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดภคินีพระกุมารเยซู*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญเรียง สิทธิทองสี. (2557). *รูปแบบการบริหารกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปัทมาพร ศรีกำพล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, นนทบุรี.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2533). *การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- _____. (2541). *รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.... ประเด็นการศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอูน). (2547). *ความรู้และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- พิชาวีร์ เมฆขยาย. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สำหรับผู้นำกิจกรรมนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภัทรภร พลพนาธรรม และคณะ. (2553). *รายงานการวิจัยเครือข่ายทางสังคมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวตลาดน้ำบางน้อย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม*. สืบค้นจาก <http://www.ssruir.ssru.ac.th/handle/ssruir/387>.
- ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. (2546). *ผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership)*. *วารสารบริหารธุรกิจรังสิต*, 5 (10), 54-60.
- มติออนไลน์. (2560, 18 พฤศจิกายน). *สพบ.จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาพิเศษ 5ปี ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กพิการ*. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/education/news_736046.

- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ*. (พิมพ์ครั้งที่3). นนทบุรี: บุก พอยท์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2542. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01thm>.
- _____. (2552). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2552* เล่มที่ 126 ตอนพิเศษ 80 ง (8 มิถุนายน 2552).
- รุ่งโรจน์ เพชรบูรณิน. (2546). *เครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาชนบทศึกษาและการพัฒนามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รุจิราภา นาคะพงษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต3 จังหวัดนนทบุรี ตามการรับรู้ของครู*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วารี ธีระจิต. (2545). *การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ*. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลภรณ์ ไชยะเดชะ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- วิรุทธิ์ แสงศิริวัฒน์. (2550). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศาสวดี เฟงแพ. (2553). *การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร ตันตติยา. (2550). *รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศิริลักษณ์ ขจรศักดิ์พันธ์. (2549). *ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่เข้าร่วมกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะ* (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ไศภิกา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- สมคิด พรหมจ้อย, สุมาลี สังข์ศรี และ วรวิทย์ กิตติคุณศิริ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของภาคเครือข่ายในการยกระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานตาม Roadmap กศน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมประสงค์ เรือนไทย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงานเป็นทีม และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น องค์การการสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 5(2), 1-14.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายทอ กันหลง. (2552). ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์การ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่2). ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: เค พรินท์ อินเตอร์กรุ๊ป.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการ ประกอบอาชีพ. กรุงเทพฯ: ศรีบุรุษคอมพิวเตอร์การพิมพ์.
- _____. (2559). การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก www.nitessatun.net/2016/05/18/การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2550). มาตรฐาน การศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ: โรงเรียนเฉพาะความพิการทาง สติปัญญาารอบสอง (พ.ศ. 2549 – 2553) ฉบับปรับปรุง 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: ดีสุวรรณชัยพลาย เซอร์วิส.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ. (2547). รายงานการศึกษาเรื่องโครงการศึกษารูปแบบการ เสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. กรุงเทพฯ: เทพเพ็ญวานิสัย.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2553). พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และอนุบัญญัติตามพระราชบัญญัติฯจำนวน12ฉบับ. เล่มที่ 126 ตอนพิเศษ 80 ง. ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2552.
- _____. (2555). รายงานผลการวิจัยประเมินโครงการการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของ โรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ท.

- สุกัญญา แซ่ม้อย และชญารินทร์ อุตสาโท. (2555). การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ: โรงเรียนถนนอมราษฎรบำรุง. *Journal of Education*, 35(1), 100-110. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/download/50480/41754>.
- สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
- สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2555). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 10. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทิน จันทา, วรณี เชาว์สุขุม และวงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของคนพิการทางกายที่ผ่านการฝึกอาชีพจากศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 1 (2), 103-114. สืบค้นจาก http://acad.vru.ac.th/Journal/08_1-2.pdf.
- สุรี แซ่บู. (2550). *การใช้การเล่านิทานเพื่อเพิ่มทักษะทางคณิตศาสตร์ในเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เสถียร จิรรังสีมันต์. (2549). *ความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและประสานการมีส่วนร่วมองค์กรเครือข่าย สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เสาวณี ตรีพุทธรัตน์, กนกอร สมปราบ และประยุทธ์ ชูสอน (2552). *ระบบการสร้างเครือข่ายการจัดการสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิผลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. สืบค้นจาก <http://www.ednet.kku.ac.th/~edad/picture/saowanee.pdf>.
- องอาจ สิมเสน. (2556). *ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 25*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อดุลย์ วรรณคำ. (2552). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนภูพานวิทยาคม อำเภอภูพาน จังหวัดพะเยา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- อธิปัตย์ คลี่สุนทร และเสถียร อูสาหะ. (2542). *การวางแผนเพื่อจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ*. สืบค้นจาก www.moe.go.th/main2/article/edu-plan-ap.htm.
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้ใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อมรวดี สีนเจริญ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, กรุงเทพฯ.

- Baal, V.H.J.G. (2014). *Inter-organizational networks in the educational sector: the role of configurations of network characteristics on network effectiveness. (Master's Thesis)*. Retrieved from <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=136206>.
- Basham, C.J. (2011). *The role of career education and guidance for students in year 13 and implications for students' career decision making (Master's Thesis)*. Retrieved from <http://www.unitec.researchbank.ac.nz/handle/10652/1549>.
- Brolin, D. E. & Loyd, R. J. (2004). *Career development and transition service: A functional life skill approach. (4th Ed.)*. Upper Sadler River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Burhauddin. (2013). *Participative management and its relationship with employee performance behavior: A study in the university sector in Malang Indonesia. (Bachelor's degree thesis)*. Retrieved from <https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/handle/2440/83505>.
- Cerit, Y. (2009). The effects of servant leadership behaviors of school's principals on teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 600 – 623.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership*. Mahah, NJ: Paulist Press.
- Mertler, C. A. & Vannatta, R. A. (2002). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation. (2nd Ed.)*. Los Angeles, CA: Pyrczak.
- Spear, L. C. (2004). Practicing servant-leadership. *Leader to Leader*, 2004(34), 7-11.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations. (5th Ed.)* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก
ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

1. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา ชื่นเกษม
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก (ศษ.ด.) เอกการศึกษาพิเศษ สาขาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นอาจารย์สอนในสาขาวิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์
2. ชื่อ ดร.พิมพ์มณี แก้วมหาวงศ์
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนสมถวิล
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก (ศษ.ด.) เอกพัฒนาบริหาร
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ที่ปรึกษาโรงเรียนสมถวิล
3. ชื่อ ดร.ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก (ศษ.ด.) เอกการศึกษาพิเศษ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นรองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ชื่อ ดร.สมพร ทวานเสรีจ
 สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร)
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก (ศษ.ด.) เอกหลักสูตรและการสอน
 ประสบการณ์ทำงานหรือความเชี่ยวชาญ เป็นผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง
5. ชื่อ ดร.ปนัดดา วงศ์จันตา
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก (ศษ.ด.) เอกหลักสูตรและการเรียนการสอน
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์

ภาคผนวก ข
หนังสือประสานงาน





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๙๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปนัดดา วงศ์จินดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวภักธดา สุวรรณนวล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรร ด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและหลักสูตรการเรียนการสอน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

รักษาการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖-๙๘๗๙๘๐๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๘๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา ชื่นเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวภคธดา สุวรรณนวล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาพิเศษ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

รักษาการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖-๙๘๗๙๘๐๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/**ตลว**

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๒๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวภักธดา สุวรรณวล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาพิเศษ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

รักษาการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖-๙๘๗๙๘๐๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๓๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พิมพ์มณี แก้วมawangค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวภคธดา สุวรรณวล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรร ด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาพิเศษ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

รักษาการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖-๙๘๗๙๘๐๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๙๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ท่าน ดร.สมพร หวานเสรีจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกัญชดา สุวรรณนวล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชา บริหารการศึกษ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านหลักสูตรและการสอน ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อ.ฉันท

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๓

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๖-๘๘๗๘๘๐๖



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๔๕๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุเคราะห์ความช่วยเหลือต่อนักศึกษาในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๔๗๕ ชุด
- รายชื่อ โรงเรียนเฉพาะความพิการทั้ง๑๕ แห่ง จำนวน ๑ แผ่น

ด้วย นางสาว ภักธดา สุวรรณนวล นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนใน โรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว เป็นที่ปรึกษาหลักของวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุจินต์ สว่างศรี เป็นที่ปรึกษาร่วมของวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากคณะครูใน โรงเรียนเฉพาะความพิการ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนั้นจึงใคร่เรียนขออนุเคราะห์ความช่วยเหลือด้านการอำนวยความสะดวกจากท่าน เพื่อให้ นักศึกษาสามารถเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเป้าหมาย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ตามข้างต้น และหวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์)

รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of Item-objective Congruence : IOC)

แบบสรุปลำดับชั้นความสอดคล้อง (IOC)

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ภาวะผู้นำให้บริการ								
1.	การฟัง ผู้บริหารตั้งใจฟังในสิ่งที่ครูพูดด้วยใจที่ เปิดกว้าง ไม่ขัดจังหวะการพูดของครูโดย ไม่สมควร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารปรึกษาและรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานและพิจารณาข้อมูลอย่าง ระมัดระวังก่อนการตัดสินใจในเรื่อง สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแสดง ความคิดเห็นร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อรับ ฟังข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน มากที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดใจยอมรับฟังข้อจำกัดหรือ ข้อบกพร่องของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารได้แสดงออกถึงความเคารพและ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน ในขณะที่รับฟังเรื่อง หรือประเด็นใด ๆ จากผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	การเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความ ต้องการจำเป็นของครู	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูด้วยความเคารพใน ความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
8	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความพยายาม เข้าใจครูมากกว่าเรียกร้องให้ครูมาเข้าใจ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารช่วยให้ครูมีความเข้าใจใน ความคิด อารมณ์ และความรู้สึกของ ตนเองอย่างชัดเจน แม้ในสภาวะการณ์ที่ ตึงเครียด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมและให้กำลังใจครูในการ แก้ไขปัญหา และสนับสนุนสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
11	การเยียวยารักษาใจ ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมครูให้ พัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ครู สามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารแสดงถึงความกรุณาและการให้ อภัยต่อผู้อื่นแม้ว่าอาจไม่มีการตอบสนอง ก็ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานเข้ามาปรึกษา ปัญหาด้านการงานและปัญหาส่วนตัว พร้อมร่วมแก้ไขปัญหาดด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารกระตือรือร้นที่จะแสวงหา แนวทางช่วยเหลือและจัดสวัสดิการอย่าง เหมาะสมให้กับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	การตระหนักรู้ ผู้บริหารแสดงออกถึงการเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารแสดงออกถึงการรับรู้ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและ ตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารแสดงออกถึงความตระหนักและ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	0	5	0.8	ใช้ได้
19	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้คุณค่าของ ตนเองและผู้ร่วมงานเพื่อนำมาใช้ให้เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้สติและ ความคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	การโน้มน้าวใจ ผู้บริหารพุดจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูพร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลงและประยุกต์ใช้แนวคิด ใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
23	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิบัติ ภารกิจต่างๆ มากกว่าที่ใช้การบังคับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
24	ผู้บริหารพยายามสร้างความเห็นพ้องให้ ผู้ร่วมงานร่วมมือกันแบบประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเสนอความคิดที่ทำหายแก่ ผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	การสร้างมโนทัศน์ ผู้บริหารอธิบายจุดมุ่งหมายและทิศทาง ในอนาคตของโรงเรียนได้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นปัญหา ของโรงเรียนในทุกมิติอย่างเข้าใจลึกซึ้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารกระตุ้นให้มีการสร้างจุดมุ่งหมาย ของโรงเรียนที่ชัดเจนและเป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารใช้กลวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานให้ เข้าใจกันและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	การมองการณ์ไกล ผู้บริหารสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อความ เจริญของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารใช้ข้อมูลในการวางแผนและ แก้ปัญหาในองค์การอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์และวางแผน ล่วงหน้าถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น และให้แนวทางปฏิบัติแก่ครูได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารชี้แจงนโยบายเป้าหมายและ แนวทางในการปฏิบัติงานต่อครูได้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารแสดงเป้าหมายของการทำงานที่ มีความหมายและเอื้อประโยชน์ต่อ ส่วนรวม.....	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	การรับผิดชอบดูแล ผู้บริหารแสดงออกถึงความรับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จของงานและพร้อม รับผิดชอบต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารมุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็น เลิศเพื่อคุณประโยชน์ต่อสังคม โดยไม่ แสวงหาความโดดเด่นหรือรางวัลจาก การช่วยเหลือผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
38	ผู้บริหารแสดงแบบอย่างการเสียสละหรือการเป็นผู้ให้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมครูที่เสียสละและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของครูมากกว่าสนองความต้องการของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ผู้บริหารพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากครูเกี่ยวกับการพัฒนาครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบพร้อมทั้งให้อำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสามารถผลักดันครูให้ประสบความสำเร็จที่สูงกว่าความคาดหวังของพวกเขา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารใช้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	การสร้างชุมชน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือของครูในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์การให้บรรลุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการฉลองร่วมกันในโอกาสพิเศษต่างๆเพื่อก่อให้เกิดน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีพลังและร่วมใจกันทำงานอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	ผู้บริหารปลุกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมความเอื้ออาทรให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	ผู้บริหารผลักดันให้มีความสามัคคีมากกว่าการแข่งขันภายในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	การบริหารแบบมีส่วนร่วม								
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันให้ข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการ ดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม จุดอ่อนจุดแข็งของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันกำหนด เป้าหมายและแนวทางดำเนินงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนทาง กำกับติดตามการดำเนินของโรงเรียน เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ครูและผู้บริหารได้นำผลการกำกับ ติดตามมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารพูดคุยให้กำลังใจครู เพื่อสร้าง ความรู้สึกฮึกเหิม มุ่งมั่นตั้งใจในการ ดำเนินงานให้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีในผลของ การปฏิบัติงานของครูด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่ โดยไม่เข้าไปกีดกัน ชี้นำ หรือออก คำสั่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือทัศนศึกษาแลกเปลี่ยนทั้งใน และนอกหน่วยงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารร่วมทำงานกับครูอย่างใกล้ชิด รับฟังและคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือใน การทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูพูดคุยและ ปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารให้ครูร่วมตัดสินใจในสิ่งที่ เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
13	การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูตัดสินใจ ใน วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารได้กระตุ้น ย้ำๆ ปลุกเร้า ท้าทาย ให้ครูทุกคนกล้าคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารให้อิสระครูในการกำกับติดตาม การปฏิบัติด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารไม่ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็น ของครู และให้ครูแสดงความคิดเห็นใน เรื่องงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารให้ครูปรึกษาปัญหาในการ ทำงานโดยตรงเพื่อขอคำแนะนำในการ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	การเสริมสร้างความไว้วางใจ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันเป็น หมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อแสดงความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของ เพื่อร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารภาคภูมิใจ และชื่นชมยินดี ร่วมกับเพื่อนครูในผลการปฏิบัติงานที่ บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา									
1	ชั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย โรงเรียนจัดการประชุมระหว่างสมาชิก เครือข่าย เพื่ออธิบายหรือชี้แจงถึง ความสำคัญจำเป็นของเครือข่ายทาง การศึกษาต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมี งานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่อง ทางสติปัญญา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	สมาชิกเครือข่ายเข้าใจและมองเห็นศักยภาพ ของโรงเรียนว่าสามารถพัฒนานักเรียนที่มี ความบกพร่องทางสติปัญญาได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	สมาชิกเครือข่ายเชื่อมั่นว่าโรงเรียนสามารถช่วยให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียนมีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายร่วมกันคือการพัฒนาให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้สมาชิกเครือข่ายแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและร่วมวางแผนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียนของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายมีการสื่อสารพูดคุยกันแบบสองทางและสื่อสารกันอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและไว้วางใจกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายมีวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการและเป็นระบบ เช่น มีแผนโครงการหรือกิจกรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายจัดทำพันธสัญญาหรือมีข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	โรงเรียนกับสมาชิกของเครือข่ายกระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	โรงเรียนได้ร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
13	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	โรงเรียนจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกับสมาชิกเครือข่ายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี อาทิ งานแสดงผลงานฝีมือของนักเรียน นิทรรศการประจำปี การแข่งขันทักษะต่างๆ ของนักเรียน ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	โรงเรียนส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและขจัดความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีบทบาททั้งผู้ให้และผู้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยการชื่นชม ยกย่อง และเผยแพร่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียน อันเนื่องมาจากความร่วมมือที่ได้รับจากสมาชิกเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	โรงเรียนจัดกิจกรรมเชิงวิชาการร่วมกับสมาชิกเครือข่าย อาทิ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสรุปบทเรียน และจัดการองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีระบบการ กำกับติดตามการทำงานร่วมกับเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการนำผลจากการติดตามมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ชั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง โรงเรียนและสมาชิกเครือข่ายร่วมมือกันขยายกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
21	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ต่อกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	โรงเรียนกระตุ้นให้มีการสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่ายอย่างทั่วถึงโดยผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น วารสารจดหมายข่าว แอปพลิเคชัน ไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก ยูทูบ เว็บไซต์ เว็บบอร์ด เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	โรงเรียนจัดทำระบบสารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมในการใช้งาน เพื่อเผยแพร่ให้สมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	โรงเรียนได้เผยแพร่สารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันให้เครือข่ายได้เรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ									
1	การสร้างความรู้ในอาชีพ โรงเรียนจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำให้นักเรียนรู้และเข้าใจว่าการทำงานสำคัญกับชีวิตของคนทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังค่านิยมทำงานแก่นักเรียนแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนจัดกระบวนการสอนที่เชื่อมโยงกับสังคมรอบตัวของนักเรียน ทั้งที่บ้าน โรงเรียน ชุมชน และสังคม เพื่อให้เห็นว่าทุกคนต่างก็ทำงานเพื่อดำรงชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนจัดกิจกรรมเรื่องอาชีพหรือทำงานสอดแทรกหรือบูรณาการในทุกสาขาวิชาที่สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนเน้นฝึกการทำงานเบื้องต้น เช่น กวาดห้อง ทำความสะอาด เพื่อสร้างวินัย สร้างความรับผิดชอบของการเป็นคนทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
6	โรงเรียนจัดกิจกรรมการฝึกให้นักเรียน เข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ เช่น การซื้อของ เพื่อจะได้เข้าใจความหมายของการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายใน สถานศึกษาและใช้ทรัพยากรภายนอก สถานศึกษาเพื่อฝึกให้นักเรียนรู้จักการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	การค้นหาอาชีพ โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผ่านการปฏิบัติเพื่อช่วยให้นักเรียนรู้ สำรวจความสนใจ และความสามารถ ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	โรงเรียนจัดให้มีอาชีพทางเลือกที่ หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้เลือก ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนวัดทักษะ หรือความสามารถของ นักเรียนเป็นระยะๆ เพื่อปรับการเรียน การสอนให้ตรงกับความสนใจของ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	โรงเรียนมีกระบวนการวัดแววนักเรียน โดยลองให้ทำงานใดงานหนึ่งจริงๆ เช่น งานซ่อมจักรยาน การปลูกผัก ซักเสื้อผ้า เป็นต้นเพื่อจัดการเรียนการสอนให้ เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	โรงเรียนสร้างเครือข่ายกับสถาน ประกอบการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมี ประสบการณ์ด้านอาชีพโดยตรง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	การเตรียมตัวด้านอาชีพ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนา ลักษณะนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น มีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา และ มนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและ นายจ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
14	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเรื่องจิตบริการแก่นักเรียน เช่น กิจกรรมการปลูกต้นไม้ การทำความสะอาดถนนสาธารณะ การช่วยบริการเครื่องดื่มในงานพิธีต่างๆ ในชุมชน เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	โรงเรียนจัดกิจกรรมทัศนศึกษาตามแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	โรงเรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	โรงเรียนร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับอาชีพที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนค้นหาความสนใจและความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียนดำรงชีวิตอิสระไม่พึ่งพาคนอื่นในการดำเนินชีวิตประจำวันเช่น ตื่นนอนอาบน้ำ ทานข้าว เก็บกวาดทำความสะอาด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	การปรับตัวกับอาชีพ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนทดลองฝึกงานในศูนย์การทำงานต่อเนื่องของโรงเรียน ก่อนจบการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	โรงเรียนช่วยพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายให้เป็นผู้สอนงานและช่วยเหลือและแก้ปัญหาแก่นักเรียนในที่ทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	โรงเรียนประสานงานอย่างต่อเนื่องกับผู้สอนงานของสถานประกอบการเพื่อพัฒนา นักเรียนตามแผนการให้บริการส่งต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	โรงเรียนให้ข้อมูลนักเรียนที่กำลังจบการศึกษาแก่สถานประกอบการเพื่อให้เลือกรับไปทำงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	โรงเรียนติดตามประเมินผลการฝึกงานหรือการทำงานของนักเรียนในสถานประกอบการเป็นระยะๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	คำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	แปลผล
		1	2	3	4	5			
24	ผู้ปกครองและสังคมโดยรอบมีความเข้าใจเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนมีความตระหนักในเรื่องของการทำงาน และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC = 0.989)									





ภาคผนวก ง

การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยง (Reliabilities)

Scale: ALL VARIABLES

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Desktop\Thesis 2017\Chapter3\Reliability\Data-wing.sav

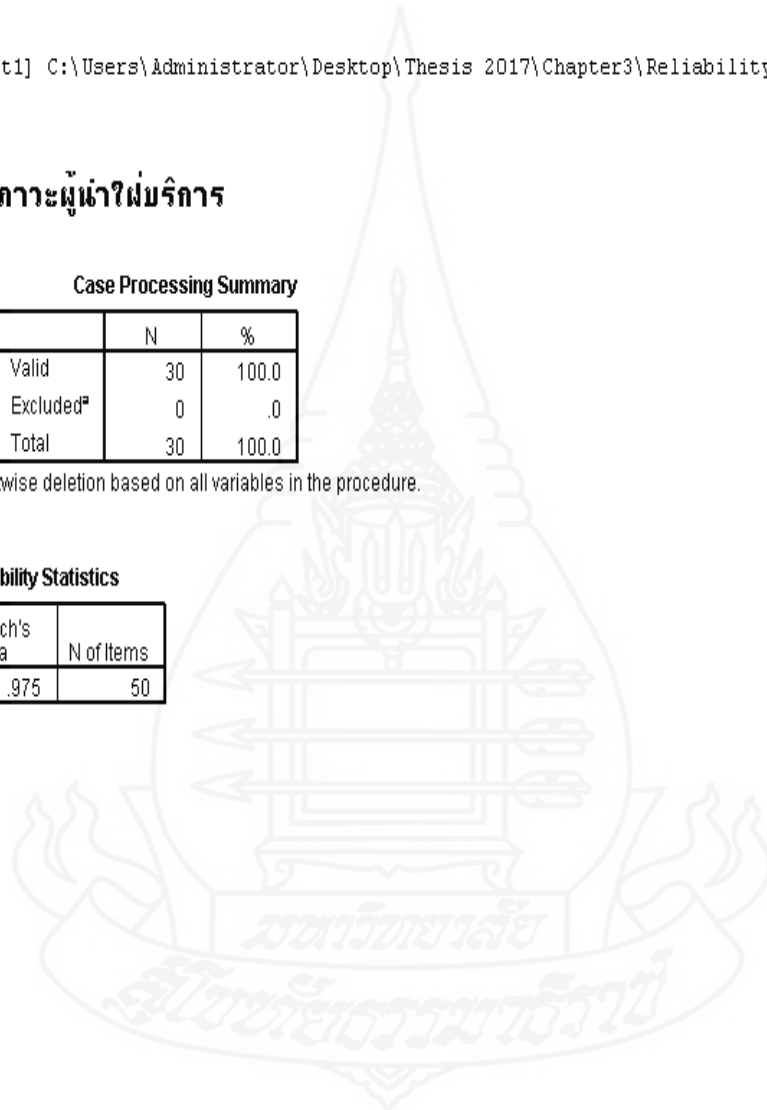

Scale ภาวะผู้นำในบริการ
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	50



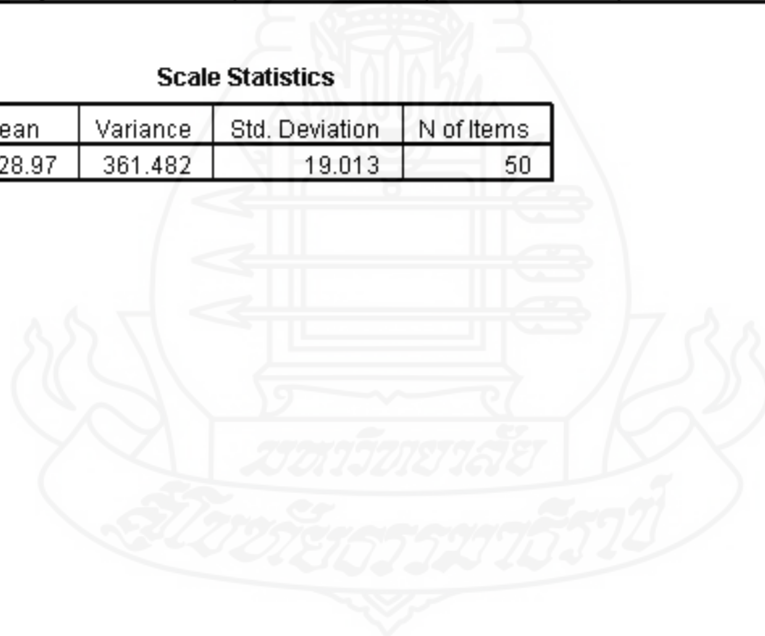
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.63	.556	30
a2	4.67	.547	30
a3	4.73	.450	30
a4	4.43	.728	30
a5	4.57	.626	30
a6	4.60	.563	30
a7	4.50	.682	30
a8	4.53	.629	30
a9	4.53	.629	30
a10	4.60	.563	30
a11	4.60	.621	30
a12	4.60	.498	30
a13	4.63	.490	30
a14	4.43	.504	30
a15	4.37	.615	30
a16	4.60	.498	30
a17	4.53	.571	30
a18	4.47	.507	30
a19	4.50	.572	30
a20	4.57	.568	30
a21	4.57	.504	30
a22	4.40	.621	30
a23	4.53	.681	30
a24	4.47	.681	30
a25	4.33	.606	30
a26	4.57	.504	30
a27	4.53	.507	30
a28	4.50	.509	30
a29	4.50	.572	30
a30	4.53	.571	30

a31	224.27	349.168	.602	.974
a32	224.33	347.126	.678	.974
a33	224.37	349.964	.604	.974
a34	224.40	349.421	.552	.975
a35	224.30	346.631	.715	.974
a36	224.37	343.137	.780	.974
a37	224.37	343.757	.752	.974
a38	224.33	350.782	.499	.975
a39	224.33	346.713	.628	.974
a40	224.43	348.668	.585	.974
a41	224.27	346.064	.679	.974
a42	224.27	347.444	.616	.974
a43	224.30	346.631	.641	.974
a44	224.30	351.528	.471	.975
a45	224.30	347.390	.677	.974
a46	224.30	349.528	.654	.974
a47	224.33	343.264	.783	.974
a48	224.33	350.161	.604	.974
a49	224.27	349.306	.686	.974
a50	224.23	349.151	.722	.974

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
228.97	361.482	19.013	50



Reliability

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Desktop\Thesis 2017\Chapter3\Reliability\Data-wing.sav

Scale การบริหารแบบมีส่วนร่วม

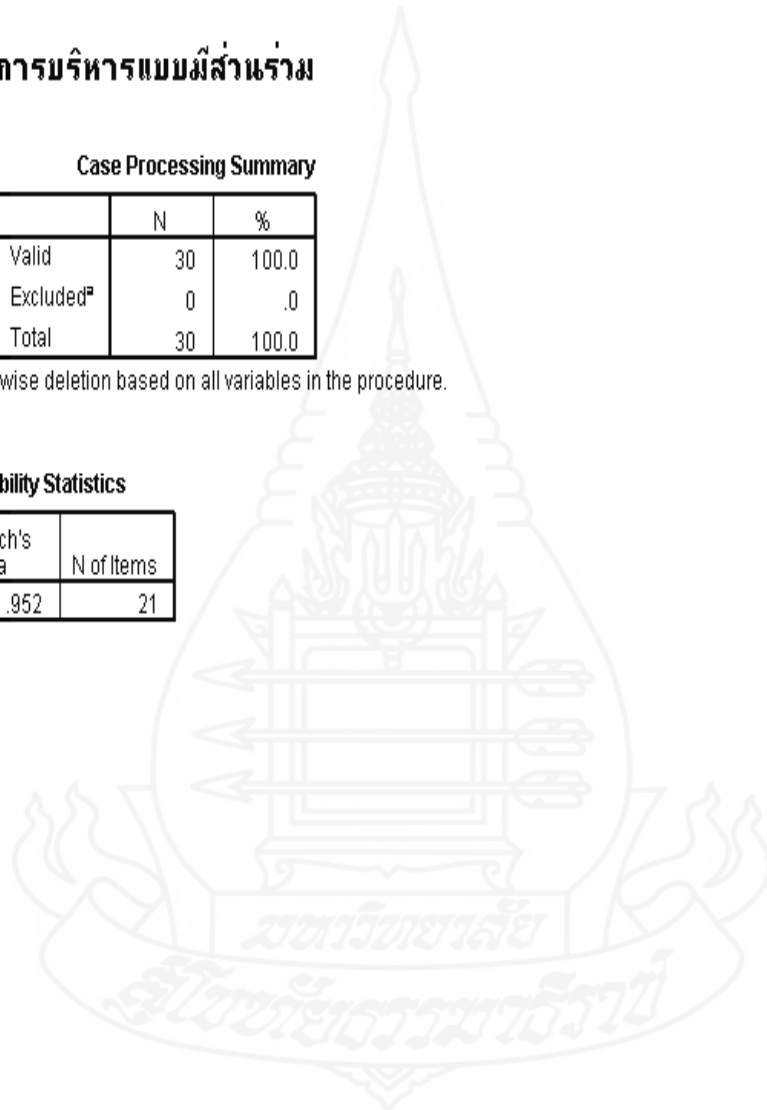
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	21



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b51	92.00	61.724	.608	.950
b52	92.00	62.138	.559	.951
b53	92.10	60.576	.724	.949
b54	92.03	61.068	.677	.949
b55	92.07	60.478	.740	.949
b56	91.97	62.240	.644	.950
b57	91.97	62.378	.625	.950
b58	91.90	61.679	.659	.950
b59	92.03	62.447	.590	.951
b60	91.97	61.964	.682	.949
b61	92.10	60.438	.741	.949
b62	91.97	62.171	.654	.950
b63	92.23	59.771	.748	.948
b64	92.27	58.754	.794	.948
b65	92.17	59.868	.728	.949
b66	92.03	60.792	.710	.949
b67	92.10	60.231	.688	.949
b68	91.90	61.059	.739	.949
b69	91.90	61.197	.721	.949
b70	92.00	62.276	.624	.950
b71	91.97	62.585	.597	.950

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.63	67.344	8.206	21

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Desktop\Thesis 2017\Chapter3\Reliability\Data-wing.sav

Scale การสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

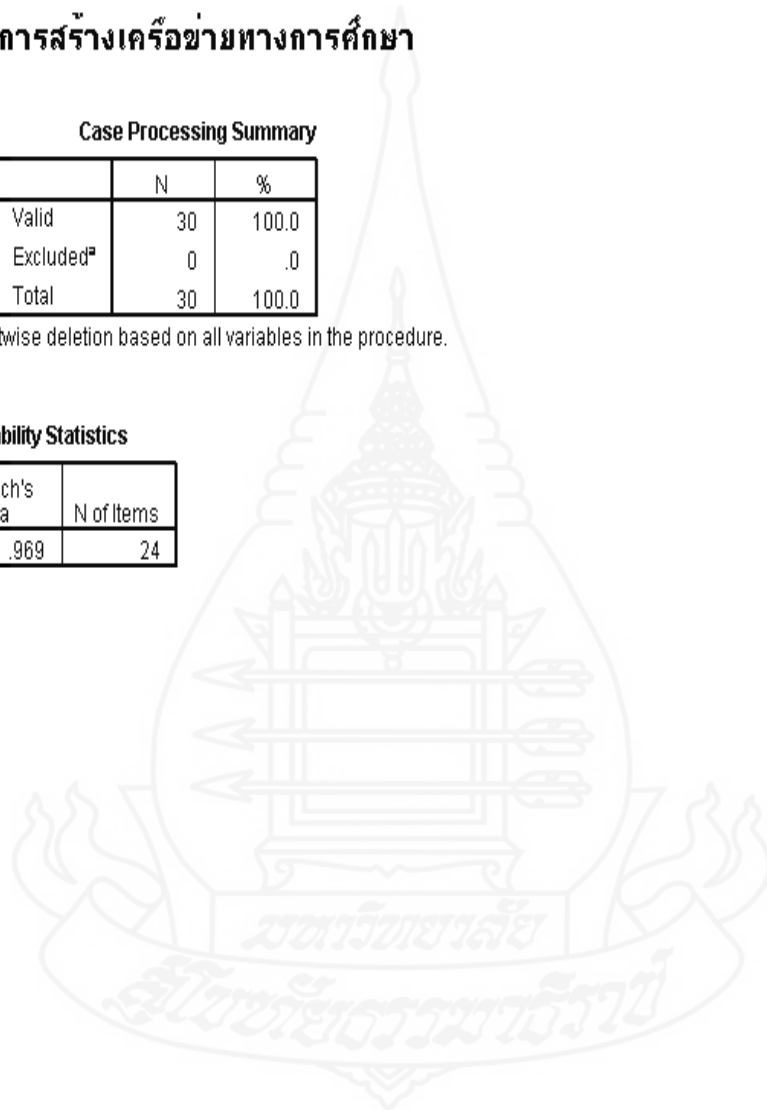
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	24



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d96	106.43	110.599	.600	.972
d97	106.43	107.013	.757	.971
d98	106.43	104.392	.826	.970
d99	106.37	109.206	.769	.971
d100	106.43	106.461	.802	.970
d101	106.53	109.637	.680	.971
d102	106.53	109.913	.653	.972
d103	106.63	107.482	.719	.971
d104	106.57	108.323	.643	.972
d105	106.33	111.126	.590	.972
d106	106.53	110.878	.560	.972
d107	106.40	110.869	.584	.972
d108	106.50	106.190	.814	.970
d109	106.43	103.426	.895	.970
d110	106.37	106.171	.848	.970
d111	106.30	106.838	.826	.970
d112	106.37	106.585	.813	.970
d113	106.43	106.461	.802	.970
d114	106.30	109.459	.794	.971
d115	106.23	110.392	.770	.971
d116	106.30	106.148	.886	.970
d117	106.37	103.413	.914	.969
d118	106.23	107.082	.855	.970
d119	106.30	106.976	.814	.970

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111.03	117.137	10.823	24

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Administrator\Desktop\Thesis 2017\Chapter3\Reliability\Data-wing.sav

Scale การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

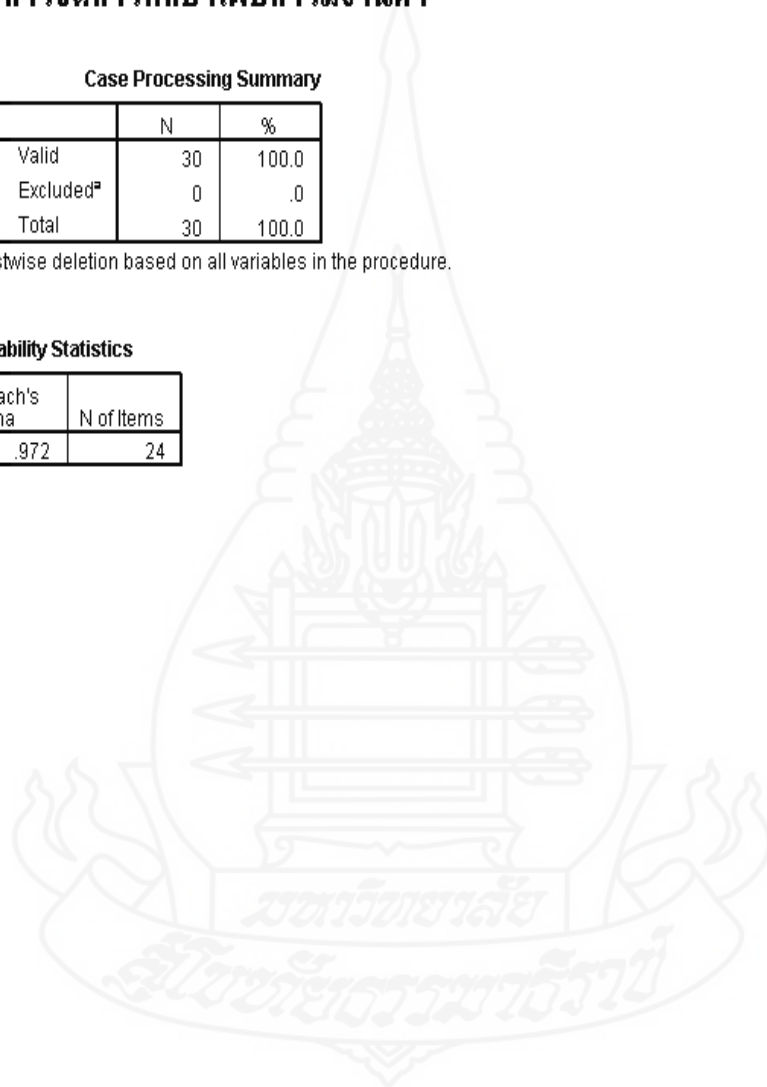
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	24



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d96	106.43	110.599	.600	.972
d97	106.43	107.013	.757	.971
d98	106.43	104.392	.826	.970
d99	106.37	109.206	.769	.971
d100	106.43	106.461	.802	.970
d101	106.53	109.637	.680	.971
d102	106.53	109.913	.653	.972
d103	106.63	107.482	.719	.971
d104	106.57	108.323	.643	.972
d105	106.33	111.126	.590	.972
d106	106.53	110.878	.560	.972
d107	106.40	110.869	.584	.972
d108	106.50	106.190	.814	.970
d109	106.43	103.426	.895	.970
d110	106.37	106.171	.848	.970
d111	106.30	106.838	.826	.970
d112	106.37	106.585	.813	.970
d113	106.43	106.461	.802	.970
d114	106.30	109.459	.794	.971
d115	106.23	110.392	.770	.971
d116	106.30	106.148	.886	.970
d117	106.37	103.413	.914	.969
d118	106.23	107.082	.855	.970
d119	106.30	106.976	.814	.970

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111.03	117.137	10.823	24

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนใน
โรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรด้านการบริหารของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 5 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านเป็นความลับ จึงขอความกรุณาท่านได้ช่วยตอบคำถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัยและเพื่อผลที่จะได้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาพิเศษของประเทศไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว ภัคธดา สุวรรณนวล
นักศึกษาระดับปริญญาโท
คณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความด้านล่าง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป
3. คุณวุฒิทางการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาในการเป็นบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ
 ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 15-20 ปี
 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
5. ประสบการณ์ของท่านเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของนักเรียน
 น้อยกว่า 1 ปี
 1-3 ปี
 4- 6 ปี
 มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
6. ท่านเคยได้รับความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อการมีงานทำของนักเรียน
หรือไม่
 ไม่เคย
 เคย
ถ้าเคย ท่านได้รับความรู้อย่างไร (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และ/หรือการทัศนศึกษาดูงาน
 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ
 สนใจแล้วศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
 อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	การฟัง ผู้บริหารตั้งใจฟังในสิ่งที่ครูพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง ไม่ขัดจังหวะการพูดของครูโดยไม่สมควร					
2	ผู้บริหารปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและพิจารณาข้อมูลอย่างระมัดระวังก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ					
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อรับฟังข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด					
4	ผู้บริหารเปิดใจยอมรับฟังข้อจำกัดหรือข้อบกพร่องของตนเอง					
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงาน ในขณะที่ได้รับฟังเรื่องหรือประเด็นใด ๆ จากผู้ร่วมงาน					
6	การเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจความต้องการจำเป็นของครู					
7	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูด้วยความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
8	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความพยายามเข้าใจครูมากกว่าเรียกร้องให้ครูมาเข้าใจตนเอง					
9	ผู้บริหารช่วยให้ครูมีความเข้าใจในความคิด อารมณ์ และความรู้สึกของตนเองอย่างชัดเจน แม้ในสภาวะการณ์ที่ตึงเครียด					
10	ผู้บริหารส่งเสริมและให้กำลังใจครูในการแก้ไขปัญหา และสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครู					
11	การเหยียวยารักขาใจ ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมครูให้พัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
12	ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารแสดงถึงความกรุณาและการให้อภัยต่อผู้อื่นแม้ว่าอาจไม่มีการตอบสนองก็ตาม					
14	ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานเข้ามาปรึกษาปัญหาด้านการงานและปัญหาส่วนตัวพร้อมร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความเต็มใจ					
15	ผู้บริหารกระตือรือร้นที่จะแสวงหาแนวทางช่วยเหลือและจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมให้กับผู้ร่วมงาน					
16	การตระหนักรู้ ผู้บริหารแสดงออกถึงการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
17	ผู้บริหารแสดงออกถึงการรับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เป็นจริง					
18	ผู้บริหารแสดงออกถึงความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
19	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้คุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงานเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
20	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้สติและความคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ					
21	การโน้มน้าวใจ ผู้บริหารพูดจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ					
22	ผู้บริหารโน้มน้าวให้ครูพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน					
23	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ มากกว่าที่ใช้การบังคับ					
24	ผู้บริหารพยายามสร้างความเห็นพ้องให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันแบบประชาธิปไตย					
25	ผู้บริหารเสนอความคิดที่ท้าทายแก่ผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง					
26	การสร้างมโนทัศน์ ผู้บริหารอธิบายจุดมุ่งหมายและทิศทางในอนาคตของโรงเรียนได้ชัดเจน					
27	ผู้บริหารวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นปัญหาของโรงเรียนในทุกมิติอย่างเข้าใจลึกซึ้ง					
28	ผู้บริหารกระตุ้นให้มีการสร้างจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนและเป็นไปได้					
29	ผู้บริหารใช้กลวิธีพัฒนาผู้ร่วมงานให้เข้าใจกันและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
30	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
31	การมองการณ์ไกล ผู้บริหารสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อความเจริญของโรงเรียน					
32	ผู้บริหารใช้ข้อมูลในการวางแผนและแก้ปัญหาในองค์การอย่างสร้างสรรค์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์และวางแผนล่วงหน้าถึงอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นและให้แนวทางปฏิบัติแก่ครูได้อย่างเหมาะสม					
34	ผู้บริหารชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อครูได้ชัดเจน					
35	ผู้บริหารแสดงเป้าหมายของการทำงานที่มีความหมายและเอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวม					
36	การรับผิดชอบดูแล ผู้บริหารแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานและพร้อมรับผิดชอบร่วมกับผู้อื่น					
37	ผู้บริหารมุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศเพื่อคุณประโยชน์ต่อสังคม โดยไม่แสวงหาความโดดเด่นหรือรางวัลจากการช่วยเหลือผู้อื่น					
38	ผู้บริหารแสดงแบบอย่างการเสียสละหรือการเป็นผู้ให้ในการปฏิบัติงาน					
39	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมครูที่เสียสละและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
40	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของครูมากกว่าสนองความต้องการของตน					
41	การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล ผู้บริหารพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง					
42	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากครูเกี่ยวกับการพัฒนาครู					
43	ผู้บริหารมอบหมายงานและความรับผิดชอบพร้อมทั้งให้อำนาจแก่ครูในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ					
44	ผู้บริหารสามารถผลักดันครูให้ประสบความสำเร็จที่สูงกว่าความคาดหวังของพวกเขา					
45	ผู้บริหารให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน					
46	การสร้างชุมชน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือของครูในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์การให้บรรลุผล					
47	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการฉลองร่วมกันในโอกาสพิเศษต่างๆเพื่อก่อให้เกิดน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มครู					
48	ผู้บริหารสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีพลังและร่วมใจกันทำงานอย่างสร้างสรรค์					
49	ผู้บริหารปลูกฝังให้ทุกคนเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมความเอื้ออาทรให้เกิดขึ้นในโรงเรียน					
50	ผู้บริหารผลักดันให้มีความสามัคคีมากกว่าการแข่งขันภายในกลุ่ม					

ตอนที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ					
2	ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน					
3	ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันกำหนด เป้าหมายและแนวทางดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
4	ครูและผู้บริหารร่วมกันวางแผนแนวทางกำกับติดตามการดำเนินของโรงเรียน					
5	ครูและผู้บริหารได้นำผลการกำกับติดตามมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ					
6	การเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารพูดคุยให้กำลังใจครู เพื่อสร้างความรู้สึกรักอีกทีม มุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินงานให้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					
7	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมยินดีในผลของการปฏิบัติงานของครูด้วยความจริงใจ					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่เข้าไปกีดกัน ชี้นำหรือออกคำสั่ง					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือทัศนศึกษา แลกเปลี่ยนทั้งในและนอกหน่วยงานอยู่เสมอ					
10	ผู้บริหารร่วมทำงานกับครูอย่างใกล้ชิด รับฟังและคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือในการทำงานอยู่เสมอ					
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูพูดคุยและปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง					
12	ผู้บริหารให้ครูร่วมตัดสินใจในสิ่งเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					

ข้อที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	การส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูตัดสินใจ ในวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
14	ผู้บริหารได้กระตุ้น ยั่วยุ ปลุกเร้า ทำทนายให้ครูทุกคนกล้าคิดอย่างริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบ					
15	ผู้บริหารให้อิสระครูในการกำกับติดตามการปฏิบัติด้วยตนเอง					
16	ผู้บริหารไม่ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นของครู และให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่					
17	ผู้บริหารให้ครูปรึกษาปัญหาในการทำงานโดยตรงเพื่อขอคำแนะนำในการ แก้ปัญหา					
18	การเสริมสร้างความไว้วางใจ ผู้บริหารกระตุ้นกระตุ้นให้ครู-ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ					
19	ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นที่ แตกต่างของเพื่อร่วมงาน					
21	ผู้บริหารภาคภูมิใจ และชื่นชมยินดีร่วมกับเพื่อนครูในผลการปฏิบัติงานที่ บรรลุตามเป้าหมาย					

ตอนที่ 4 การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	กระบวนการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ขั้นตระหนักและก่อตัวของเครือข่าย โรงเรียนจัดการประชุมระหว่างสมาชิกเครือข่าย เพื่ออธิบายหรือชี้แจงถึงความสำคัญจำเป็นของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา					
2	สมาชิกเครือข่ายเข้าใจและมองเห็นศักยภาพของโรงเรียนที่สามารถพัฒนานักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้จริง					
3	สมาชิกเครือข่ายเชื่อมั่นว่าโรงเรียนสามารถช่วยให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียนมีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพได้					
4	สมาชิกเครือข่ายมีเป้าหมายร่วมกันคือการช่วยพัฒนานักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพในอนาคต					
5	ขั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย โรงเรียนเปิดโอกาสให้สมาชิกเครือข่ายแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและร่วมวางแผนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียนของโรงเรียน					
6	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายมีการสื่อสารพูดคุยกันแบบสองทางและสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง					
7	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและไว้วางใจกันและกัน					
8	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายมีวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการและเป็นระบบ เช่น มีแผนโครงการหรือกิจกรรมร่วมกัน					
9	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายจัดทำพันธสัญญาหรือมีข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงาน					
10	โรงเรียนกับสมาชิกเครือข่ายร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					

ข้อที่	กระบวนการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11	โรงเรียนกับสมาชิกของเครือข่ายกระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน					
12	โรงเรียนได้ร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ					
13	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและเครือข่าย					
14	ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ โรงเรียนจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกับสมาชิกเครือข่ายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี อาทิ งานแสดงผลงานฝีมือของนักเรียน นิทรรศการประจำปี การแข่งขันทักษะต่างๆ ของนักเรียน ฯลฯ					
15	โรงเรียนส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและขจัดความขัดแย้ง					
16	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายมีบทบาททั้งผู้ให้และผู้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยการชื่นชม ยกย่อง และเผยแพร่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของโรงเรียน อันเนื่องมาจากความร่วมมือที่ได้รับจากสมาชิกเครือข่าย					
17	โรงเรียนจัดกิจกรรมเชิงวิชาการร่วมกับสมาชิกเครือข่าย อาทิ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสรุปบทเรียน และจัดการองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอ					
18	โรงเรียนมีระบบการ กำกับติดตามการทำงานร่วมกับเครือข่าย					
19	โรงเรียนมีการนำผลจากการติดตามมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
20	ขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง โรงเรียนและสมาชิกเครือข่ายร่วมมือกันขยายกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง					
21	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง					
22	โรงเรียนกระตุ้นให้มีการสื่อสารเพื่อเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่ายอย่างทั่วถึงโดยผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น วารสารจดหมายข่าว แอปพลิเคชันไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก ยูทูปเวปไซต์ เวบบอร์ด เป็นต้น					
23	โรงเรียนจัดทำระบบสารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมในการใช้งาน เพื่อเผยแพร่ให้สมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					
24	โรงเรียนได้เผยแพร่สารสนเทศของนักเรียนและสมาชิกเครือข่ายที่เป็นปัจจุบันให้เครือข่ายได้เรียนรู้ร่วมกัน					

ตอนที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของนักเรียนในโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับ

ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ขั้นการสร้างความรู้ในอาชีพ โรงเรียนจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำให้นักเรียนรู้และเข้าใจว่าการทำงานสำคัญกับชีวิตของคนทุกคน					
2	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังค่านิยมทำงานแก่นักเรียนแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน					
3	โรงเรียนจัดกระบวนการสอนที่เชื่อมโยงกับสังคมรอบตัวของนักเรียน ทั้งที่บ้าน โรงเรียน ชุมชน และสังคม เพื่อให้เห็นว่าทุกคนต่างก็ทำงานเพื่อดำรงชีพ					
4	โรงเรียนจัดกิจกรรมเรื่องอาชีพหรือทำงานสอดแทรกหรือบูรณาการในทุกรายวิชาที่สอน					
5	โรงเรียนเน้นฝึกการทำงานเบื้องต้น เช่น กวาดห้อง ทำความสะอาด เพื่อสร้างวินัย สร้างความรับผิดชอบของการเป็นคนทำงาน					
6	โรงเรียนจัดกิจกรรมการฝึกให้นักเรียนเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจ เช่น การซื้อของ เพื่อจะได้เข้าใจความหมายของการทำงาน					
7	โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและใช้ทรัพยากรภายนอกสถานศึกษาเพื่อฝึกให้นักเรียนรู้จักการทำงาน					
8	ขั้นการส่งเสริมการค้นหอาชีพ โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านการปฏิบัติเพื่อช่วยให้นักเรียนรู้สำรวจความสนใจ และความสามารถของตนเอง					
9	โรงเรียนจัดให้มีอาชีพทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้เลือกปฏิบัติ					
10	โรงเรียนวัดทักษะ หรือความสามารถของนักเรียนเป็นระยะๆ เพื่อปรับการเรียนการสอนให้ตรงกับความสนใจของนักเรียน					
11	โรงเรียนมีกระบวนการวัดแววนักเรียนโดยลองให้ทำงานใดงานหนึ่งจริงๆ เช่นงานซ่อมจักรยาน การปลูกผัก ซักเสื้อผ้า เป็นต้นเพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน					

ข้อที่	การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
12	โรงเรียนสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีประสบการณ์ด้านอาชีพโดยตรง					
13	ขั้นการส่งเสริมการเตรียมตัวด้านอาชีพ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาลักษณะนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น มีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา และมนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และนายจ้าง					
14	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเรื่องจิตบริการแก่นักเรียน เช่น กิจกรรมการปลูกต้นไม้ การทำความสะอาดถนนสาธารณะ การช่วยบริการเครื่องดื่มในงานพิธีต่างๆ ในชุมชน เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท เป็นต้น					
15	โรงเรียนจัดกิจกรรมทัศนศึกษาตามแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพ					
16	โรงเรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนที่เกี่ยวข้อง					
17	โรงเรียนร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับอาชีพที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนค้นหาความสนใจและความสามารถของตนเอง					
18	โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียนดำรงชีวิตอิสระไม่พึ่งพาคนอื่นในการดำเนินชีวิตประจำวันเช่น ตื่นนอนอาบน้ำ ทานข้าว เก็บกวาดทำความสะอาด					
19	ขั้นการส่งเสริมการปรับตัวกับอาชีพ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนทดลองฝึกงานในศูนย์การทำงานต่อเนื่องของโรงเรียน ก่อนจบการศึกษา					
20	โรงเรียนช่วยพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายให้เป็นผู้สอนงานและช่วยเหลือและแก้ปัญหาแก่นักเรียนในที่ทำงานได้					
21	โรงเรียนประสานงานอย่างต่อเนื่องกับผู้สอนงานของสถานประกอบการเพื่อพัฒนานักเรียนตามแผนการให้บริการ ส่งต่อ					
22	โรงเรียนให้ข้อมูลนักเรียนที่กำลังจบการศึกษาแก่สถานประกอบการเพื่อให้เลือกรับไปทำงานอย่างเหมาะสม					
23	โรงเรียนติดตามประเมินผลการฝึกงานหรือการทำงานของนักเรียนในสถานประกอบการเป็นระยะๆ					
24	ผู้ปกครองและสังคมโดยรอบมีความเข้าใจเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนมีความตระหนักในเรื่องของการทำงาน และได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและสังคม					

ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์
ของการทำวิทยานิพนธ์ จึงใคร่ขอขอบพระคุณอีกครั้งมา ณ โอกาสนี้
ขอบคุณค่ะ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวภัคธดา สุวรรณนวล
วัน เดือน ปีเกิด	24 เมษายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
สถานที่ทำงาน	มูลนิธิศูนย์มิตรภาพมนุษย์ลื้อเอเชีย (ประเทศไทย) Wheelchairs and Friendship Center of Asia (Thailand): ถนนเทพารักษ์ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่ง	ผู้จัดการโครงการ

