

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงบูรณาการสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 การพัฒนารูปแบบ

2.1.2 การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ

2.1.3 แนวคิดสมรรถนะเชิงบูรณาการ

2.1.4 นักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ

2.1.5 บริบทโรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่

2.1.6 แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 การพัฒนารูปแบบ

2.1.1.1 ความหมายของรูปแบบ

ชิววัฒน์ นิจนตร (2560, หน้า 75) กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายหลายประการ ตั้งแต่แบบย่อส่วนของจริงหรือแบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทนของความจริงหรือหมายถึง สภาพที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติหรือเกิดได้ยากในโลกของความจริง แต่ในทางสังคมศาสตร์และวงการศึกษา หมายถึง สิ่งที่แสดง โครงสร้างและความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรของสิ่งที่ศึกษา เพื่ออธิบายลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นให้เข้าใจง่าย มองเห็นเป็นรูปธรรมใช้ข้อมูล เหตุผล และฐานคติมาประกอบ สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ส่งผลต่อการปรับปรุงหรือการยกระดับไปสู่การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความแม่นยำ เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ทางสถิติสามารถทำซ้ำใหม่ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 :150) ให้ความหมายรูปแบบว่าเป็นแบบแผนขั้นตอน วิธีการและสิ่งที่แสดงถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือ

องค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาหรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมาย โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ มีความน่าเชื่อถือ

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558, หน้า 21) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิด หรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

รัตนา สิกุล (2554) กล่าวว่า รูปแบบเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้นักทฤษฎีมองเห็นเหตุการณ์และแสดงความสัมพันธ์ตลอดจนการควบคุม อ้างอิง หรือแปลความหมายการสร้างรูปแบบจึงเป็นที่นิยมของนักทฤษฎีโดยทั่วไป รูปแบบเป็นการแสดงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเท่านั้น ไม่ใช่ปรากฏการณ์หรือสถานการณ์จริง ตัวอย่าง เช่น เราเขียนแผนผังบริเวณโรงเรียน แผนผังนั้นจึงเป็นเพียงข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์ของอาคารต่าง ๆ ไม่ใช่บริเวณโรงเรียนจริง ๆ สรุปได้ว่า รูปแบบ แผนผัง หรือแผนผัง ช่วยให้เห็นทฤษฎีได้ง่ายขึ้นแต่ไม่ใช่ตัวทฤษฎีโดยตรง

คัมภีร์ สุดแท้ (2553, หน้า 134) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553, หน้า 24) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, หน้า 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและทฤษฎีพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

Tosi and Carroll (1982, p. 74) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (A Sastem/Contingency Model) ของบราวน์และโมเบิร์ก Brown and Moberg (1980, หน้า 56) และรูปแบบการควบคุมวิธานิพนธ์ ของบุญชม ศรีสะอาด (2548) เป็นต้น

และรูปแบบการบริหารซึ่งกำลังศึกษาและพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จะอยู่ในกลุ่มของรูปแบบประเภทหลัง คือ รูปแบบเชิงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำนี้ในวงวิชาการ

Bardo and Hartman (1982, p. 245) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ และ/หรือบรรยายคุณสมบัติต่างๆ” Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่ารูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบรูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมีการละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆอย่างไร

Stoner and Wankel (1986, p. 44) ให้ทัศนะว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น

Raj (1996, p. 45) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมายดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วย ข้อความ จำนวน ภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ โดยสรุปแล้ว รูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าว ได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

Good (2005, p. 177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบ

และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Thinkexist (2008, p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า อาร์ดิกชันนารี Ardictionaary (2008, หน้า 1) ได้นิยามความหมายของ (Model) ว่าหมายถึงแบบจำลองที่เป็นสัดส่วนหรือเป็นประเภทเดียวกันกับของจริงหรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง วิธีการและสิ่งที่แสดงถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษา และเกณฑ์ต่างๆของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

2.1.1.2 ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1988, p. 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบชนิดต่าง ๆ ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) ลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบการพัฒนาการของอะตอม เป็นต้น สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบ ให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และทำให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูล หรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย อีกทั้งรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบเชิงนามธรรมลักษณะที่สำคัญของรูปแบบนี้ คือ การแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบข้อความ รูปภาพ หรือแผนภูมิที่เป็นรูปเชิงข้อความ ใช้หลักเทียบเคียงเชิงแนวคิดปรากฏการณ์ และใช้ข้อความในการอธิบาย จึงทำให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบนี้เป็นการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ปัจจุบันมีแนวโน้มว่านำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดผลทางการศึกษารูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่ การสร้างทฤษฎี เพราะสามารถนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานได้รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) รูปแบบนี้เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์ เชิงข้อความ มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดที่สำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการ แสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร จากนั้น มีการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) และรูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-Recursive Model)

Joyce & Weil (1985, p. 52) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามความคิด หลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบการประมวลผลข้อมูล (Information-Processing Model) เป็นรูปแบบที่ยึดหลัก ความสามารถในการประมวลผลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) รูปแบบส่วนบุคคล (Personal Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและ การพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง

3) รูปแบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4) รูปแบบพฤติกรรม (Behavior Model) เป็นกลุ่มของรูปแบบที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรม ศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้ จากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็น ได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้นบอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบว่ามีกี่ ลักษณะ ส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบ ในแบบที่สองและสามนั้นเป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบ ตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นหลัก

สรุปได้ว่า ประเภท ของรูปแบบเป็น ได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรมที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและการนำไปประยุกต์ใช้ และวิจัยนี้ รูปแบบ หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงบูรณาการสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ โดยใช้รูปแบบเชิงข้อความ ที่แสดงความสัมพันธ์ของการบูรณาการองค์ประกอบหลายๆด้านเข้าด้วยกัน

2.1.1.3 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

- 1) รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกับแบบรวม ๆ (Associative Relationship)
- 2) รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษาดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4) รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2550, หน้า 39) สำหรับรูปแบบในเชิงสังคมศาสตร์ ซึ่งหมายถึง ชุดของข้อความในเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจเพื่อใช้นิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้น รูปแบบจึงไม่ใช่การอธิบายหรือบรรยายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะจะทำให้มีความซับซ้อนมากเกินไป และยากต่อการเข้าใจรูปแบบควรมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง

สุจินต์ สว่างศรี (2558, หน้า 12) ได้กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ดังนี้

- 1) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้ ทดสอบได้ กล่าวคือสามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้
- 2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์/เรื่องนั้นได้
- 3) รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
- 4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง
- 5) แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

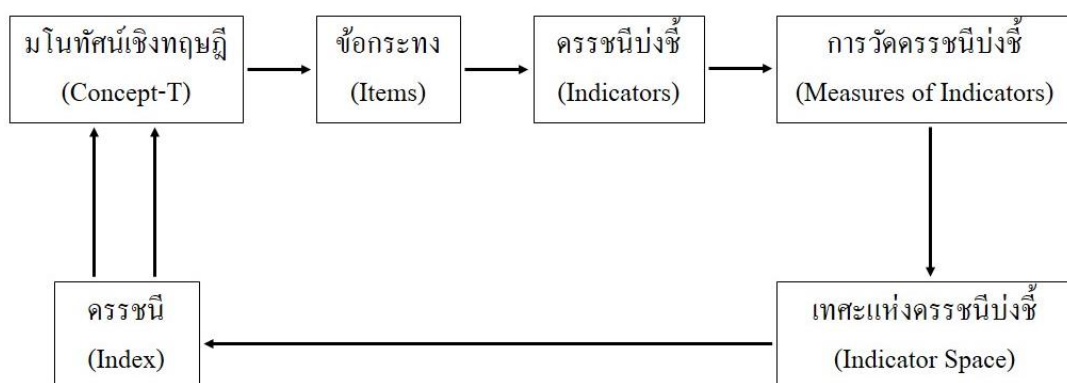
สรุปได้ว่า ลักษณะของรูปแบบ ที่ดีต้องเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงความคิด และเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ได้ และสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ ในงานวิจัยนี้ ลักษณะของรูปแบบ เป็นรูปแบบการบริหารจัดการการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงบูรณาการสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ที่พัฒนาขึ้นเป็นโครงสร้างของการบริหารเชิงบูรณาการ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.1.4 การสร้างและพัฒนาารูปแบบ

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558, หน้า 28-29) ได้กล่าวว่าการพัฒนารูปแบบ มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบ 2) การตรวจสอบ/ทดลองใช้ (ความเหมาะสม ความตรงของรูปแบบ และการยอมรับ) 3) ทบทวนปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

Boyle (1966, p. 56) การพัฒนารูปแบบ ในกระบวนการสร้างรูปแบบนั้น มีการจำแนกมโนทัศน์ออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ มโนทัศน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Concept หรือ Concept-T) และมโนทัศน์การสังเกต (Observed Concept หรือ Concept-O) Concept-T ได้มาจากการพิจารณาองค์ประกอบที่ศึกษา โดยหลักการเหตุผลเชิงตรรกะ อันอาจมีฐานมาจาก ทฤษฎีอื่น หรือผลการศึกษาอื่นที่ผู้พิจารณามีได้มีประสบการณ์ในการสังเกตโดยตรง ส่วน Concept-O ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย ผู้พิจารณาเอง

Curtis and Jackson (1992, p. 68) ได้นำเรื่องของมโนทัศน์สองประเภทมาใช้ในการศึกษาเรื่องดัชนีบ่งชี้ (Indicators) ในการสร้างรูปแบบ (Model) อย่างชัดเจนตามแผนภาพที่ 2.1 ดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 การสร้างรูปแบบโดยอาศัยดัชนีบ่งชี้

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบในงานวิจัยนี้ เป็นการสร้างรูปแบบที่เกิดจาก ผลการดำเนินงานที่เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงประจักษ์ของโรงเรียน จากผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่าย

2.1.1.5 การตรวจสอบรูปแบบ

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี โดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนากับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา วิพากษ์

สุจินต์ สว่างศรี (2558, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมานั้นจะได้รับการยอมรับ และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ได้ต้องผ่านกระบวนการทดสอบ ซึ่งในการศึกษาทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์มักจะใช้วิธีการทางสถิติ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ข้อมูลบางเรื่องนั้นต้องการ การวิเคราะห์ที่ละเอียดอ่อนกว่าการได้ตัวเลข แล้วสรุปเขียนผล ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) ผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2) รูปแบบการประเมินที่มีลักษณะเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมินรูปแบบนี้ พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้นิรนิจฉัย โดยการวัดเชิงคุณค่าไม่สามารถวัดด้วยเครื่องมือวัดที่เป็นรูปธรรมใด ๆ ได้แนวคิดนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ๆ ผู้ที่ศึกษาอย่างแท้จริงจึงจะสามารถเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3) รูปแบบใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ จะสร้างจากประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4) รูปแบบที่ให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดกระบวนการประเมินตามความถนัดของแต่ละบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล และการนำเสนอผลการประเมิน

การทดสอบหรือการตรวจสอบรูปแบบมีเป้าหมายสำคัญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยแบ่งการทดสอบรูปแบบที่สำคัญเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การทดสอบโดยการพิสูจน์หรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมักจะใช้ในการทดสอบรูปแบบทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และ 2) การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งอาจทดสอบโดยวิธีทางสถิติหรือการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้

Eisner (1976, p. 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากัน นั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1) การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่ จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะ ผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆเข้าด้วยกัน ตาม วิจารณ์ของของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุป เกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความ ละเอียดลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าไม่อาจ ประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มี การนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้ เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3) เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์ พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4) เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือได้ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารจัดการการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงบูรณาการ สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ นี้เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยนำข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานของโรงเรียน มีผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ พิจารณาถึงความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ของการนำไปใช้

2.1.2 การบริหารจัดการเชิงบูรณาการ

มารวย สังกานินทร์ (2558:1) สรุปถึงระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ (Integrated Management System) ว่าเป็นการจัดการแบบองค์รวม (holistic) องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบเป็นสิ่งที่จำเป็น มีความสำคัญใช้ขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงได้และมีการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการบูรณาการและใช้กระบวนการ วิธีการในการจัดการจะมีผลดำเนินการที่เป็นเลิศ

ครูบ้านนอกดอทคอม (www.kroobannok.com ค้นคว้าเมื่อ, 2564) กล่าวถึงการบริหารเชิงบูรณาการ (CEO) ว่าจากสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการค้าเสรีทำให้เกิดภาวะการแข่งขัน โลกเข้าสู่ยุคใหม่ การบริหารจัดการในองค์กรจึงก้าวสู่ยุคใหม่ ที่เรียกว่า รูปแบบการบริหารจัดการยุคศตวรรษที่ 21 คือ การบริหารจัดการที่ปรับตัวเองได้ตลอดเวลา (adaptive) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารต้องมีการกระจายอำนาจ มีระบบการติดตามผลและตรวจสอบได้ ผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่น ตัดสินใจได้ทุกสถานการณ์ มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ทำงานได้เบ็ดเสร็จ รวดเร็ว อย่างกลมกลืน เรียกว่า การบริหารเชิงบูรณาการแบบมีทิศทางและเบ็ดเสร็จ

ยศกร บ่มไต้ (www.thailandindustry.com ค้นคว้าเมื่อ, 2564) กล่าวถึงรูปแบบการบริหารและการจัดการองค์กรแบบบูรณาการ ว่าเป็นการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งองค์กรจะต้องปรับรูปแบบและโครงสร้างให้เกิดมูลค่าการดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งจะแข่งขันและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องงาน มีเครื่องมือที่สามารถติดตามและวัดผลงานได้ทันท่วงที เพื่อทำการแก้ไขและปรับปรุงก่อนที่จะเกิดผลกระทบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำงานเชิงรุก กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์กร นำไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างบูรณาการโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม

สรินทร์ เชี่ยวโสธร (2557.บทคัดย่อ) กล่าวถึงงานวิจัยรูปแบบการบริหารยุทธศาสตร์แบบบูรณาการเพื่อนำองค์กรสู่วิสัยทัศน์ พบว่า รูปแบบการบริหารยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละองค์กรนั้นแตกต่างกัน โดยใช้การบริหารยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เพื่อนำองค์กรสู่วิสัยทัศน์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ การวางแผนยุทธศาสตร์แบบสามเสา การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและประเมินผลอย่างเป็นพลวัตรที่มีพลังความคิดใหม่และต่อเนื่อง กระบวนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะเฉพาะ 7 กระบวนการซึ่งรูปแบบนี้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรช่วยให้การบริหารยุทธศาสตร์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเชิงบูรณาการเน้นการบริหารองค์กรแนวใหม่ที่เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ที่มีเทคโนโลยีทันสมัย ด้วยการผสมผสานความเป็นผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ คำนึงถึงบริบท สถานการณ์ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.2.1 ความหมายการบริหารเชิงบูรณาการ

กระทรวงมหาดไทย (2556, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานหน่วยงานแบบบูรณาการ หมายถึง การบริหารราชการของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหา และพัฒนาพื้นที่ในเขตหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยมีการบูรณาการยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการสรรพกำลัง และทรัพยากรในหน่วยงาน และการทำงานประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคมอย่างมีทิศทางและเป้าหมายหลักร่วมกัน รวมทั้งมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานในการบริหารการพัฒนา การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่หน่วยงานอย่างชัดเจน

กัลยา สูงสมบัติ (2556, ย่อหน้า 8) กล่าวว่า การบริหารงานแบบบูรณาการ หมายถึง การบริหาร การจัดสรรทรัพยากร ความรู้ ความสามารถ เทคโนโลยี การประสานงานและวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยรวมกันทำหน้าที่อย่างกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียว

สุดสวาท ประไพเพชร (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารเชิงบูรณาการ หมายถึง การทำให้รวมกันได้ทั้งหมดไม่มีส่วนใดขาดหายไป หรือการเชื่อมโยงสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้าเป็นส่วนประกอบของอีกสิ่งหนึ่ง เพื่อให้สิ่งนั้นเกิดความสมบูรณ์ขึ้น มักเป็นการรวมกันของส่วนประกอบรายย่อย มีความแตกต่างกันตั้งแต่ 2 องค์ประกอบขึ้นไป ให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนทั้งหมดที่ใหญ่กว่า องค์ประกอบย่อยโดยปกติจะแยกกันอยู่ อาจดูเหมือนไม่สามารถเข้ากันได้หรืออาจ มีลักษณะที่ขัดแย้ง แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เข้าด้วยกันใหม่ภายใต้แกนร่วมเดียวกัน กลับสามารถรวมความแตกต่างเหล่านั้นเข้าด้วยกัน และส่งผลให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

สุวิทย์ เมธินทรีย์ (2549, หน้า 31) กล่าวว่า การบริหารเชิงบูรณาการ หมายถึง การที่หน่วยงานหลายหน่วยงานมาร่วมกันคิด และร่วมกันทำงานด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen - centered)

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงบูรณาการ หมายถึง การร่วมกันคิด ร่วมกันทำงานด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มุ่งเน้นการเชื่อมโยงความรู้สิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้าด้วยกัน เพื่อให้สิ่งนั้นเกิดความสมบูรณ์ขึ้น โดยหน่วยงานสามารถบริหารงานสนองความต้องการของผู้เรียน โดยมีการบูรณาการแผนงาน โครงการ เทคโนโลยี และทรัพยากรในหน่วยงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน

2.1.2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงบูรณาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2557, หน้า 4) ได้สรุปสาระสำคัญในการปฏิรูปที่เป็นหัวใจได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบ ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
2. ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญแก่หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น เนื้อหาสาระวิธีการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน
3. ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งหน่วยงานรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน โดยเน้นการกระจายอำนาจ
4. ปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง เน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. ปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อจัดการศึกษา จัดทรัพยากรให้ถึงผู้เรียนอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม มีแบบการบริหารทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การที่กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลวางแผน และดำเนินการตามแผนการศึกษากฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง เนื่องจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีสถานภาพที่เป็นทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎหมายมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล

กูรินทร์ ช่วยความดี (2547, หน้า 17) กล่าวว่า ความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารนั้น เหตุผลต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการรวมตัวเป็นกลุ่ม และมีการร่วมกันทำงานในลักษณะที่เป็นองค์กร กล่าวคือ องค์กรต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือให้สามารถทำการผลิตได้ดีขึ้นนั้น จุดสำคัญก็คือ ประสิทธิภาพและผลงานต่าง ๆ ที่จะทำได้ดีขึ้นนั้นอยู่ที่การสามารถเข้ามาร่วมกันทำงาน โดยที่องค์กรจะต้องมีการแบ่งงานกันทำ และคนที่เข้ามาช่วยกันทำหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ที่ความถนัดหรือความชำนาญเป็นพิเศษตลอดจนช่วยกันแบ่งภาระรับผิดชอบตามความยากง่ายด้วย จึงจะสามารถเกิดสภาพประสิทธิภาพขึ้นในทุกๆ จุดขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.2.3 รูปแบบของการบริหารเชิงบูรณาการ

ปรีชา พันธุ์ลีดา (2559, หน้า 55) เนื่องจากสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และอิทธิพลทางการค้าเสรี ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกด้านทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมรวมทั้งวัฒนธรรม โลกจึงเข้าสู่ยุคใหม่ของการแข่งขัน

การบริหารจัดการในองค์กรจึงก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ที่เรียกว่า รูปแบบการบริหารจัดการยุคศตวรรษที่ 21 (Twenty first century management model) คือการบริหารจัดการที่ปรับตัวเองได้ตลอดเวลา (Adaptive) และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจึงต้องมีการกระจายอำนาจ (Decentralize) และมีระบบการติดตามผลและตรวจสอบได้นั้น ก็หมายถึงการบริหารแบบบูรณาการนั่นเอง และหัวใจสำคัญของการบริหารแบบบูรณาการคือ มุ่งเอาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กำหนด บทบาทของผู้นำเป็นแบบเจ้าภาพ คือ รับผิดชอบงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนงานสำเร็จ ในการทำงานจึงอาศัยความเป็นผู้นำที่เป็นฝ่ายกระทำ คือทำงานรวดเร็ว แต่ต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูลที่ดี มีความคิดเป็นของตนเอง อาศัยการทำงานเป็นทีม มีการใช้ทีมงานในลักษณะทีมนำคิด ทีมกำกับการทำงานและทีมติดตามและประเมินผล โดยอาศัยวิธีการทำงานโดยใช้วิธีบริหารที่เป็นยุทธศาสตร์ดังนั้นการบริหารแบบนี้ให้สำเร็จผลผู้บริหารจะต้องมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ คือหัวใจของการบริหารแบบบูรณาการ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. มีข้อมูลทันสมัยเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ
2. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์หลักและแผนยุทธศาสตร์ย่อย
3. มีการจัดระบบบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. มีการติดตามและประเมินผลการบริหารอยู่ตลอดเวลา

ดวงทิพย์ โสภากาจารย์ (2557, หน้า 25) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการ โดยทั่วไป เรามักจะใช้การบูรณาการใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การบูรณาการ รูปธรรมและการบูรณาการนามธรรม

การบูรณาการรูปธรรม (factual integration) หมายถึง การนำสิ่งที่มีอยู่จริงมารวมกันหรือนำองค์ประกอบที่มีอยู่อย่างแยกส่วนมาทำให้เป็นระบบที่มีลักษณะสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ใช้ในลักษณะของกระบวนการที่องค์ประกอบต่างๆ เช่น ระบบ องค์การบุคคล ฯลฯ ตั้งแต่ 2 หน่วยขึ้นไป รวมตัวกัน โดยมีการจัดโครงสร้างใหม่ หรือปรับกระบวนการทำงานใหม่ตามหน้าที่ที่มีการประสานอย่างเชื่อมโยงกัน เพื่อทำให้องค์ประกอบดังกล่าวบรรลุถึงสภาพระหว่างกันเพื่อช่วยให้สามารถใช้ศักยภาพหรือความถนัดในแต่ละด้านของแต่ละฝ่ายมาผสมผสานกัน ซึ่งเดิมก่อนการบูรณาการในลักษณะนี้อาจเป็นการผสมผสานศักยภาพระหว่างกัน เพื่อช่วยให้สามารถใช้ศักยภาพหรือความถนัดในแต่ละด้านของแต่ละฝ่ายทำในสิ่งที่ตนถนัด และสิ่งใดที่ร่วมกันได้ ให้ทำร่วมกัน เป็นการประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลาของแต่ละฝ่าย ช่วยให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น การบูรณาการนามธรรม หมายถึง การบูรณาการแนวคิด (conceptual integration) ที่มีอยู่ในรูปแผนงาน สมมุติฐาน กระบวนทัศน์ ทฤษฎี โครงการ แผนการ ฯลฯ ตั้งแต่สองแนวคิดขึ้นไป แนวคิดเหล่านั้น อาจมีข้อมูลบางส่วนหรือแนวคิดภายในที่ดูเหมือนมีความขัดแย้งกัน การบูรณาการเป็นการนำมาปฏิรูปใหม่ โดยนำองค์ประกอบย่อยที่ดูเหมือนแตกต่างกันมารวมกันอย่างผสมกลมกลืน ผลลัพธ์ของกระบวนการนี้คือ มูลค่าที่เพิ่มขึ้น และนำพึงพอใจมากขึ้นกว่าการที่แต่ละแนวคิดอยู่อย่างส่วน โดยผู้บริหารองค์กรและพนักงานช่วยกันคิดวางแผนเพื่อให้แผนดำเนินการมีความสมบูรณ์และมีความเชื่อมโยงกัน

ปัจจุบัน การนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาใช้ในการศึกษาศาสตร์ต่างๆ เรียกว่า การศึกษาในลักษณะสหวิทยาการ (multidisciplinary) โดยการพยายามนำศาสตร์แตกต่างสาขาหนึ่งหรือหลายสาขามานวกเข้ากับศาสตร์ที่เป็นแกนหลักสาขาหนึ่ง เพื่อให้ศาสตร์นั้นมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่า เช่น การนำกระบวนการ สื่อสารบูรณาการ เข้ากับศาสตร์ด้านจิตวิทยา ส่งผลให้เกิดแนวทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพซึ่งการคิดเชิงบูรณาการเป็นความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร มุมมองหรือแนวคิดเรื่องที่เป็นแกนหลักนั้นสมบูรณ์และมีเอกภาพเช่นเดียวกับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารที่หลากหลาย โดยนำแนวปฏิบัติและหลักการมาผนวกเข้าด้วยกัน โดยนำเฉพาะแกนหลักของแต่ละแนวคิด ทฤษฎีที่มีความใกล้เคียงกันมาบูรณาการเข้าด้วยกัน นำไปสู่ตัวบ่งชี้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษา ดังนั้น การบูรณาการจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในโลกยุคใหม่ที่ปัจจัยต่างๆ มีความเชื่อมโยงและซับซ้อน ความสามารถในการคิดเชิง

บูรณาการจะช่วยให้เราพิจารณาสิ่งต่างๆ ได้อย่างครบถ้วนและสามารถนำสิ่งดีที่มีอยู่มาช่วยสร้างความสมบูรณ์และความสำเร็จในสิ่งที่ต้องการได้

สมชาย เทพแสง, อรจิรา เทพแสง, และอัจฉริยา เทพแสง (2552, หน้า 243 - 244)

ประกอบด้วย

1. ด้านข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริง ที่เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่มีอยู่ในธรรมชาติ ซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลเท็จจริงเป็นตัวเลข หรืออาจเป็นข้อมูลเท็จจริงที่ไม่ใช่ตัวเลข หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ
2. ด้านวางแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดทางเลือกโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. ด้านระบบบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกัน ในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง อย่างสม่ำเสมอเพื่อประเมินว่า สามารถปฏิบัติงานหรือโครงการ เป็นไปตามพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยมีการรายงานผลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการเป็นไปในรูปธรรมที่มีอยู่จริงมารวมกันทั้งระบบ และองค์การบุคคลเชื่อมโยงกันใช้ความถนัดในแต่ละด้านของแต่ละฝ่ายมาผสมผสานกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรช่วยให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มพูนยิ่งขึ้น และนามธรรมบูรณาการแนวคิดในรูปแผนงาน สมมุติฐาน ทฤษฎีนำมาก่อรูปใหม่วางแผนดำเนินการมีความสมบูรณ์และมีความเชื่อมโยงกัน ใช้ยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีโดยมุ่งใช้คนเท่าเดิมทำงานได้มากขึ้น งานเท่าเดิมแต่ใช้คนน้อยลง คุณภาพงานต้องดีเท่าเดิม หรือดีกว่าเดิม ตามกระบวนการวางแผน การจัดการองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อมูล ข้อเท็จจริง

2.1.3 แนวคิดสมรรถนะบุคลากรในองค์กร

การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเน้นการพัฒนาสมรรถนะของทุกคนในองค์กรรวมถึงนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ ของโรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ ซึ่งเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ฝ่ายบริหารต้องคำนึงถึงเพราะเป็นผลผลิต ผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียน บ่งถึงความมีประสิทธิภาพของการบริหารการจัดการศึกษาด้วย ดังนั้นจึงต้องพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นตามความต้องการ

จำเป็น เหมาะสม สอดคล้องถึงความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพของนักเรียนด้วย

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

HR NoTE.asia (www.th.hrnote.asia/ong development/190624-competency/:2019.06.24 ค้นคว้าเมื่อ 2022.08.12) กล่าวถึง เสริมสร้างสมรรถนะให้บุคลากร ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรในองค์กร มนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามแนวความคิดของ Devid. C. Me Clelland. ที่ว่าสมรรถนะนั้น หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล สามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยสมรรถนะของความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมซึ่งจำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ขึ้นอยู่กับพรสวรรค์ตั้งแต่เกิด ประสบการณ์ที่สะสมมา องค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แนวความคิดส่วนบุคคล (Self concept) คุณสมบัติประจำตัว (Traits) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.กระทรวงศึกษาธิการ (2562: 4-6) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าสมรรถนะเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่นๆ ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน การด้วยคุณภาพของผู้เรียนมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อทั้งครู ผู้เรียน ผู้บริหารและนโยบายการบริหารจัดการทั้งด้านกายภาพ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ อีกทั้งผู้ปกครอง ชุมชน นโยบายและการบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น

มานะ สินธุวงษานนท์ (2562: 118-128) ได้ศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 สรุปว่ากลยุทธ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองของผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนต้องควบคู่กับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอน ด้วยการปรับกระบวนการทัศน์ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ วิธีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียน กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้วยหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ทักษะในการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การอ่านออก เขียนได้ การคิดเลขเป็น ทักษะทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนการทัศน์ ด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม

และภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหลักสูตรและสถานการณ์ของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีกลยุทธ์ด้านต่างๆ ทั้งการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีการสอนและผู้เรียนพัฒนาพร้อมกันไปด้วยวิธีการบริหารงานที่หลากหลาย มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กร รวมถึงผู้ปกครอง มชนและสังคม

2.1.3.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมิน และการรักษาบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจุบันสมรรถนะกำลังได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ และในประเทศไทยก็เช่นกัน มีองค์กรที่ต้องการนำสมรรถนะมาใช้ประโยชน์มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงมีผู้ให้นิยามหรือคำจำกัดความของสมรรถนะไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ดังนี้ คือ สมรรถ, สมรรถ (ระมัด, ระมัดละ-, ระมัดละ-) ว. สามารถ (ส.สมรรถว่าผู้สามารถ ; ป. สมคต) สมรรถภาพ (มรรถ ภาพ (ระมัดละ-, ระมัดละ) น. ความสามารถ เช่น เขาเป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูง สมควรได้เลื่อนตำแหน่ง สมรรถนะ ใช้แก่เครื่องยนต์ เช่น เครื่องยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยม เหมาะสำหรับการเดินทางไกล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้คำจำกัดความ สมรรถนะคือ เป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้

David C. McClelland (1970 อ้างถึงใน ธาดา ราชกิจ, 2562) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Lloyd and Cook (1993, p. 14) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามความคาดหวัง

Davies and Ellison (1997, p. 39-40) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือเกิดผลผลิตที่ดีขึ้น สมรรถนะในมุมมองนี้เป็นปัจจัยชี้แนะที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยนำเข้าไปจะทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553, หน้า 56-59) ได้อธิบายว่า Competency หรือความสามารถเป็น พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่คาดหวังจากพนักงานนั้นสามารถนำมาใช้ประเมินช่องว่างความสามารถ (Competency Gap Assessment) เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนของพนักงานในองค์กร

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549, หน้า 31-32) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 6) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

นภารัตน์ หอเจริญ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่หลากหลายซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุมีผลรวม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) คุณลักษณะ 3) มโนทัศน์ในตน 4) ความรู้ และ 5) ทักษะผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้นๆแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

เบญญาภา คงมาลัย (2556, หน้า 45) สมรรถนะ คือ กลุ่มความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรม เป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพของบุคคลในด้านการงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ สามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ เป็นสิ่งที่สร้างเสริมขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา ดังนั้นการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงกับเป้าหมายขององค์กร และเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการแข่งขันขององค์กรในโลกทางธุรกิจในปัจจุบันได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหนึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สมรรถนะในงานวิจัยนี้ หมายถึง สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2.1.3.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน ศตวรรษ ก่อคำดิษฐ์ 2560, หน้า 18) ระบุว่า สมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPL key performance indicators) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดแล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง

5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ในส่วนของ การพัฒนาบุคลากรนั้น แนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้วคนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นประโยชน์ของ Competency ในด้านการพัฒนาบุคคล จึงสรุปได้ดังนี้

1) การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กรและงาน

2) การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

- 3) การพัฒนาฝีมือ ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
- 4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
- 5) การบริหารผลงาน (Performance Management)
- 6) การบริหารคนเก่ง (Talent Management)
- 7) การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 8) การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ

อเนกกลาภ สุทธิพันธ์ (อ้างถึงใน ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ 2560, หน้า 18)กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญในการทำงานแต่ในส่วนที่แตกต่างกัน คือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ

1) สมรรถนะ คือ คุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

- 2) เป็นแนวทางการ คัดเลือก พัฒนา โยกย้ายบุคลากร
- 3) เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
- 4) ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
- 5) ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
- 6) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะ นั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะ มีผลทำให้การดำเนินการกิจบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามหลักแนวคิดของ David C. McClelland (1970 อ้างถึงใน ธาดา ราชกิจ, 2562) กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ 6 ส่วน คือ

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์

2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3) แนวความคิดส่วนบุคคล (Self Concept) คือกรอบความคิด ค่านิยม การรับรู้ และสิ่งที่ยึดถือส่วนตัวที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นการตีความส่วนบุคคล

4) คุณสมบัตินี้ประจำตัว (Traits) คือคุณสมบัตินี้ส่วนบุคคลที่รวมถึงบุคลิกลักษณะนิสัยใจคอ ตลอดจนการกระทำต่างๆ ที่ทำงานเกิดเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลนั้นขึ้น รวมไปถึงความสามารถต่างๆ ของบุคคลนั้นด้วย

5) ทักษะ (Attitude) คือการตีความความคิดเห็น ตลอดจนมุมมองของบุคคลนั้นต่อสิ่งๆ หนึ่งตามแนวความคิดและความเชื่อ ตลอดจนบรรทัดฐานของตน ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ คำพูด และพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้

6) แรงจูงใจ (Motivation) คือสิ่งที่ดึงดูดและกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่คนคนนั้นพึงใจจะกระทำ

2.1.3.4 ประเภทของสมรรถนะ

อากรณ ภูวิทย์พันธ์ (2553, หน้า 59-62) ได้อธิบายการจัดแบ่ง Competency ที่ใช้กันอยู่ในองค์กร โดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ หลักที่คาดหวัง ต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/ พันธกิจ หรือนโยบายขององค์กร ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์ และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนัก ไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายงานที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2) Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้านบริหารจัดการ องค์กร หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือ เป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการ ที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ พบว่าโดยส่วนใหญ่ความสามารถด้านบริหารจัดการ ที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำ

การแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารเปลี่ยนแปลง การสอน และการพัฒนาทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3) Functional Competency (FC) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน เฉพาะด้านตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกันพบว่ากำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1) Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน/ สาขาวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/สาขาวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกัน จัดให้อยู่ในสายงาน/ สาขาวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคลและธุรการ สายงานบัญชี และการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้น จึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับ สาขาวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ เช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2) Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ ตามขอบเขตที่แตกต่าง กันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้นจึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่าง ตำแหน่งพนักงาน ฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะการบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

ดังนั้น ในการกำหนด Competency ทั้ง 3 ประเภทของแต่ละองค์กรจะแตกต่างกัน พบว่า Competency เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์กรหลายแห่งได้นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้น้ำหนักรวมมีค่าเท่ากับ 100% และมีน้ำหนักรวมมากระจายแบ่ง สัดส่วนของ Competency ทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ซึ่งน้ำหนักของ Competency ทั้ง 3 แบบนี้ในแต่ละองค์กรจะไม่ เหมือนกันขึ้นอยู่กับว่าองค์กรให้ความสำคัญกับประเภทใดมากกว่ากัน

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างสมรรถนะ ของงานวิจัยนี้ เป็นด้านบริหารจัดการองค์กร ในการแก้ไขปัญหา โดยการวางแผนงาน กำหนดกรอบและรูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการที่เน้น การมีส่วนร่วมของเครือข่าย และผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.3.5 สมรรถนะของผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้อธิบายว่า สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (Competencies of learners) หมายถึง คุณลักษณะที่เด็กทุกคนมีและ ใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนตัว ตลอดจนรูปแบบความคิด และวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพใน การศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง เพื่อเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความ ขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผล และความถูกต้อง ตลอดจนการ เลือกรับใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2) ความสามารถในการคิด หมายถึง รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่าง สร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือ สารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3) ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง เข้าใจความสัมพันธ์และการ เปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคมแสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผลคุณธรรมและข้อมูล สารสนเทศ รวมทั้งตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและ สิ่งแวดล้อม

4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต หมายถึง ใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการ ดำเนินชีวิตประจำวัน เรียนรู้ด้วยตนเองต่อเนื่อง ทำงานและอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล จัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รู้จักปรับตัว ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสภาพแวดล้อม และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผล กระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยี ด้านต่าง ๆ ทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบสมรรถนะในงานวิจัยนี้ หมายถึง สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

2.1.4 บริบทโรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่

2.1.4.1 บริบทโรงเรียน

โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ เป็นโรงเรียนในกลุ่มสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ ประเภทประจำและไปกลับ รัับนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ในปัจจุบันรับนักเรียน จำนวน 22 จังหวัด ทั้งภาคเหนือตอนบน ภาคเหนือตอนล่างรวมถึงจังหวัดในภาคใต้บางส่วน และในปีการศึกษา 2561 มีนักเรียนทั้งหมด 300 คน เป็นนักเรียนชาย 184 คน นักเรียนหญิง 126 คน

โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ ตั้งอยู่เลขที่ 50 หมู่ 10 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทรายจังหวัดเชียงใหม่ เปิดสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว เช่น เดินไม่ได้ หรือเดินได้แต่มีความยากลำบาก ใช้มือหยิบจับสิ่งของไม่ได้ พูดไม่ได้ อันเนื่องมาจากความผิดปกติในการทำงานของกล้ามเนื้อ ซึ่งมีสาเหตุมาจากภาวะสมองพิการ (Cerebral Palsy) โรคกล้ามเนื้ออ่อนแรง (Muscular Dystrophy) อัมพาตของร่างกายหรือเป็นโรคเกี่ยวกับระบบประสาทไขสันหลัง เช่น Spina Bifida Spinal Cord Injury เป็นต้น ซึ่งเป็นโรคที่เกี่ยวกับความผิดปกติในการเจริญเติบโตของกระดูก โรคเท้าปุก เท้าแบน เป็นต้น นอกจากนี้นักเรียนบางคนยังมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ เจ็บป่วยบ่อยต้องหยุดพักรักษาตัวเป็นเวลานาน ๆ สาเหตุดังกล่าวข้างต้นทำให้นักเรียนมีความแตกต่างกันมากในด้านการเรียนรู้ นักเรียนบางกลุ่มมีข้อจำกัดจากความพิการค่อนข้างมาก มีความยากลำบากในการเรียนรู้ หรือเรียนรู้ได้เพียงแค่การฝึกทักษะชีวิตแต่นักเรียนบางกลุ่มมีภาวะความบกพร่องเฉพาะร่างกายแต่สมองปกติเป็นกลุ่มที่สามารถเรียนรู้ได้เช่นเดียวกับนักเรียนปกติทั่วไป ซึ่งกลุ่มนี้คือ นักเรียนสมองพิการ

2.1.4.2 รูปแบบการจัดการศึกษา

การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยจัดทั้งระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา กำหนดช่วงชั้น 3 ช่วงชั้น ได้แก่

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3

ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3

นอกจากนี้โรงเรียนยังส่งนักเรียนที่สามารถเรียนรู้ได้เช่นเดียวกับเด็กปกติ และไม่มีข้อจำกัดทางการศึกษามากจึงส่งต่อนักเรียนเข้าเรียนร่วมสายสามัญ และสายวิชาชีพ ตลอดจนการส่งต่อในระดับอุดมศึกษา โดยโรงเรียนจัดให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนกลุ่มเป้าหมายเข้าเรียนร่วมทุกรายวิชาที่โรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่ใกล้เคียง และส่งต่อนักเรียนที่ต้องการศึกษาวิชาชีพเข้าศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาในพื้นที่ใกล้เคียง

2.1.4.3 วิทยุทัศน์สถานศึกษา ตามแผนการพัฒนา ปีการศึกษา 2560-2564

องค์กรแห่งนวัตกรรม เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ตามรอยศาสตร์ของพระราชา

2.1.4.4 พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 ประกันสิทธิโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พันธกิจที่ 2. ประกันคุณภาพผู้เรียน

พันธกิจที่ 3. ประกันการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

พันธกิจที่ 4. ประกันประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.1.4.5 เป้าประสงค์

เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการทางร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญา และงานอาชีพเต็มตามศักยภาพ

2.1.4.6 ข้อมูลด้านการบริหาร

โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ และในการบริหารงานได้มีการบริหารตามแบบของโรงเรียนปกติทั่วไป และมีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปคือการจัดการเรียนการสอนนั้นจัดควบคู่กับการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่แก่นักเรียน รวมทั้งมีการจัดหาอุปกรณ์ สื่อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งมีการประสานเครือข่ายในการพัฒนานักเรียนดั่งนั้นโครงสร้างการบริหารงานจึงมีความแตกต่างจากโรงเรียนปกติทั่วไปโดยจัดให้มีฝ่ายการดำเนินงานตามกรอบการพัฒนาศักยภาพนักเรียน และมีภาระงานที่แตกต่างจากการบริหารโรงเรียนปกติทั่วไป

โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ ซึ่งนักเรียนมีลักษณะความพิการที่ต่างกัน ทั้งด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ด้านสุขภาพ รวมทั้งด้านพิการซ้อน ดังแสดงข้อมูล ตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงข้อมูลลักษณะความพิการของนักเรียนโรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ ปีการศึกษา 2561

ลักษณะความพิการ	ร้อยละของนักเรียนทั้งหมด
Cerebral Palsy	79.15
Spina Bifida	2.28
Oteogenesis Imperfect	1.63
Congenital anormally	4.89
Muscular Dystrophy	2.28
Myelitis	0.98
Spinal Cord Injuly	0.33
Head injury	0.98
Apert's syndrome	0.33
Scar contracture	0.65
Amputee	1.63
Arthrogryposis Multiplex Congenita	1.30
Clef lip and palate	0.33
Intellectual disabilities	0.65
Learnin disability	0.33
Autism with Cerebral Palsy	0.25

2.1.5 นักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ

2.1.5.1 ความหมายนักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของผู้พิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 ได้พิจารณาบุคคลที่มีความบกพร่องเพื่อจัดประเภทของผู้พิการ

โดยมีหลักเกณฑ์ของบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ บุคคลที่มี อวัยวะไม่สมบูรณ์หรือขาดหายไป กระดูกหรือกล้ามเนื้อผิดปกติ มีอุปสรรคในการเคลื่อนไหวความ บกพร่องดังกล่าวอาจเกิดจากโรคทางระบบประสาท โรคของระบบกล้ามเนื้อและกระดูกการไม่ สมประกอบ มาแต่กำเนิด อุบัติเหตุและโรคติดต่อ

2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ได้แก่ บุคคลที่มีความเจ็บปวดเรื้อรัง หรือมีโรคประจำตัวซึ่งจำเป็นต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดความจำเป็นต้องได้รับการศึกษาพิเศษ

จากบริบททั่วไปของนักเรียน โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ข้างต้นนักเรียน ที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพนักเรียนส่วนใหญ่มีภาวะสมองพิการ ร่วมด้วย สอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2552 เรื่อง กำหนดประเภท และหลักเกณฑ์ของผู้พิการทางการศึกษาที่ได้จัดกลุ่มของเด็กสมองพิการ (Cerebral Palsy หรือ CP) อยู่ในประเภทความพิการนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554, หน้า 83) กล่าวว่า โรคสมองพิการ (Cerebral Palsy) เป็นผลมาจากสมองที่กำลังพัฒนาถูกทำลายก่อนคลอด ระหว่างคลอด และหลัง คลอดทำให้การควบคุมการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อสูญเสียหรือบกพร่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 3) ได้ให้นิยามของ กลุ่มสมองพิการ (Cerebral Palsy) หมายถึง อัมพาตของสมองที่มีผลต่อการ เคลื่อนไหวและการทรงตัว ซึ่งสาเหตุเกิดจากสมองได้รับความเสียหายในช่วงก่อนคลอด ระหว่าง คลอด หรือหลังคลอดโดยสมองจะเสียหายเพียงบางส่วน และมักจะเกิดขึ้นกับสมองส่วนที่ควบคุม การเคลื่อนไหวของร่างกาย ความเสียหายที่สมองจะอยู่ในสภาพคงที่ไม่ลุกลามมากขึ้นแต่ความ ผิดปกติของการเคลื่อนไหว การทรงตัวและปัญหาอื่น ๆ อาจจะดีขึ้นหรือเลวลงทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรักษาที่เด็กได้รับและรอยโรคที่เกิดขึ้นในสมอง ดังนั้นการได้รับการบำบัดรักษารวดเร็วมาก เท่าไหร่เด็กก็จะมีโอกาสพัฒนาได้มากขึ้นเท่านั้น

สถาบันราชานุกูล (ม.ป.ป.) ให้ความหมายของ สมองพิการ (Cerebral Palsy) หรือคำย่อที่นิยมเรียก คือ ซี พี (C.P.) ไม่ใช่เป็นโรคเฉพาะ แต่เป็นคำรวมของกลุ่มอาการของผู้ป่วย เด็กที่มีความพิการอย่างถาวรของสมอง ความพิการนี้จะคงที่และไม่ลุกลามต่อไป ซึ่งมีผลให้การ ประสานงานของการทำงานของกล้ามเนื้อบกพร่อง ส่งผลให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว และการทรง ทำที่ผิดปกติ เช่น การเกร็งของใบหน้า ลิ้น ลำตัว แขน ขา การทรงตัว การทรงท่าในขณะนั่ง ยืน เดิน

ผิดปกติหรืออาจเดินไม่ได้นอกจากนี้ อาจมีความผิดปกติในการทำงานของสมองด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น มีความบกพร่องในการมองเห็น การได้ยิน การรับรู้ การเรียนรู้ สติปัญญา โรคลมชัก เป็นต้น

สมพร สุนทรภา (2554) กล่าวว่า สมองพิการ หมายถึงความบกพร่องของสมอง ส่วนที่ใช้ควบคุมกล้ามเนื้อ ทำให้มีความผิดปกติเกี่ยวกับท่าทาง การทรงตัว การเคลื่อนไหว ความรุนแรงของสมองพิการขึ้นอยู่กับตำแหน่ง ขนาดของสมองที่ถูกทำลาย และไม่สามารถฟื้นคืนสู่สภาพปกติ จะมีอาการของความบกพร่องที่เกี่ยวกับกล้ามเนื้อ แต่ก็จะไม่มีการผิดปกติมากขึ้นถ้าได้รับการดูแลตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะสมองพิการเป็นภาวะของโรคซึ่งเกิดจากความผิดปกติของสมองส่วนที่กำลังเจริญเติบโตถูกทำลาย ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ ระหว่างคลอด และหลังคลอด เนื่องจากการทำลายของสมองจึงทำให้เกิดความผิดปกติของการเคลื่อนไหว บางส่วน ขาดการประสานงานของกล้ามเนื้อขณะเคลื่อนไหว ส่งผลให้มีการเคลื่อนไหวที่ผิดปกติ ไม่สามารถควบคุมท่าทาง และการทรงตัว ให้อยู่ในภาวะปกติได้

2.1.5.2 สาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะสมองพิการ (Cerebral Palsy)

อาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ ประมาณร้อยละ 25 หาสาเหตุที่ชัดเจนไม่ได้ แต่ส่วนใหญ่มักจะอยู่ในช่วงระยะเวลาที่มีการเจริญเติบโตของสมอง คือ ตั้งแต่ระยะที่ทารกอยู่ในครรภ์ มารดาจนถึงอายุ 7-8 ปี โดยแบ่งสาเหตุการเกิดได้ 3 ระยะ คือ

1) ระยะที่เด็กอยู่ในครรภ์มารดาหรือระยะก่อนคลอด (Prenatal Period) นับตั้งแต่มารดาตั้งครรภ์จนถึงอายุครรภ์ 6 เดือน ซึ่งได้แก่

1.1) ภาวะติดเชื้อของมารดาระหว่างตั้งครรภ์ เช่น โรคหัดเยอรมัน ซิฟิลิส ริม มาเลเรีย และโรคเอดส์ เป็นต้น

1.2) ภาวะขาดออกซิเจนของทารกในครรภ์ เช่น มารดาที่มีเลือดออก ระหว่างตั้งครรภ์คล้ายจะแท้ง หรือมีการลอกตัวของรกก่อนกำหนด มารดาขาดอาหารหรือซีดมาก

1.3) ภาวะขาดสารอาหารที่มีคุณค่าของมารดา เช่น ธาตุเหล็ก ไอโอดีน วิตามินที่มีอยู่ในอาหารต่าง ๆ

1.4) มารดามีโรคประจำตัว เช่น โรคเบาหวาน เด็กอาจตัวใหญ่ผิดปกติ ทำให้เกิดอันตรายจากการคลอดได้ หรือภาวะครรภ์เป็นพิษ ความดันโลหิตสูงมาก อาจทำให้มีเลือดออกในสมองของเด็กได้

1.5) ยา และสารพิษบางอย่างที่มารดาได้รับมากเกินไป เช่น ตะกั่ว ปรอท บุหรี่ สุรา เป็นต้น

1.6) ความผิดปกติของสมองโดยกำเนิด เช่น ภาวะน้ำคั่งในกะโหลกศีรษะ สมองไม่เจริญ สมองลีบ สมองเล็ก

1.7) ความผิดปกติของโครโมโซม

1.8) รก และสายสะดือไม่สมบูรณ์

2) ระยะระหว่างคลอด (Perinatal Period) นับตั้งแต่ 3 เดือนสุดท้ายของการตั้งครรภ์จนถึงสัปดาห์แรกหลังคลอด ได้แก่

2.1) เด็กคลอดก่อนกำหนด และเด็กที่มีน้ำหนักตัวน้อย คือ ต่ำกว่า 2,500 กรัม จะมีความเสี่ยงสูงที่จะสมองพิการ

2.2) ภาวะขาดออกซิเจนในเด็กระหว่างคลอด จากการคลอดลำบาก คลอดผิดปกติ เช่น คลอดท่าก้น หรือสายสะดือพันคอ เด็กสำลักน้ำคร่ำ หรือ การคลอดที่ต้องใช้เครื่องช่วย เช่น คีมคีบ หรือเครื่องดูดศีรษะ

2.3) ภาวะกลุ่มเลือดมารดา และทารกไม่เข้ากัน ทำให้เด็กคลอดออกมาตัวเหลือง

2.4) การคลอดโดยใช้ยาระงับปวดบางชนิด เช่น มอร์ฟีน หรือการฉีดยาเข้าไขสันหลังเพื่อระงับปวดระหว่างคลอด อาจเสี่ยงกับการขาดออกซิเจนในเด็กได้

3) ระยะหลังคลอด (Postnatal Period) ได้แก่

3.1) ภาวะสมองเด็กขาดออกซิเจน เช่น ภาวะแทรกซ้อนจากการผ่าตัดการวางยาสลบ การจมน้ำ หรือมีอาการชัก

3.2) การติดเชื้อของเด็ก เช่น โรคเยื่อหุ้มสมองอักเสบ โรคสมองอักเสบ โรคหัด

3.3) อุบัติเหตุที่ทำให้มีอันตรายต่อสมองของเด็ก เช่น กะโหลกร้าว มีเลือดออกในสมอง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะสมองพิการเป็นภาวะของโรคซึ่งเกิดจากความผิดปกติของสมองส่วนที่กำลังเจริญเติบโตถูกทำลาย ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ ระหว่างคลอด และหลังคลอด เนื่องจากมีการทำลายของสมองจึงทำให้เกิดความผิดปกติของการเคลื่อนไหว บางส่วน ขาดการประสานงานของกล้ามเนื้อขณะเคลื่อนไหว ส่งผลให้มีการเคลื่อนไหวที่ผิดปกติ ไม่สามารถควบคุมท่าทาง และการทรงตัว ให้อยู่ในภาวะปกติได้

2.1.5.2 ประเภทของภาวะสมองพิการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 6) กล่าวว่า เด็กที่เป็นสมองพิการทุกคนจะมีความแตกต่างกัน ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะอธิบายชนิด

ของภาวะสมองพิการในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป โดยทั่วไปจะแบ่งชนิดของภาวะสมองพิการ ออกได้ 3 กลุ่ม โดยมักจะพบว่าเด็กอาจเป็นแบบใดแบบหนึ่งหรือเป็นแบบผสมในเด็กบางคน ดังนี้

1) กลุ่มกล้ามเนื้อแข็งหรืออาการเกร็ง (Spasticity) เด็กที่มีอาการเกร็งจะมีกล้ามเนื้อแข็งหรือกล้ามเนื้อตึง (RigidหรือStiff) จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเกร็งแข็ง การเคลื่อนไหวจะค่อนข้างช้าและลำบากบ่อยครั้งที่ลักษณะการวางศีรษะจะส่งผลให้ร่างกายอยู่ในท่าที่ผิดปกติ อาการแข็งเกร็งจะเพิ่มขึ้นเมื่อเด็กเสียใจหรือตกใจหรือในขณะที่ร่างกายอยู่ในท่าบางท่ารูปแบบของอาการเกร็งแขนจะแตกต่างกันไปในเด็กแต่ละคน

2) กลุ่มควบคุมเคลื่อนไหวไม่ได้ หรือ Athetosis คืออาการขยุกขยิก ซ้ำ ๆ หรือเคลื่อนไหวเร็ว ๆ ที่เท้า แขน มือ หรือใบหน้าของเด็ก แขนและขาจะขยับเหมือนกระโดดและส่ายไปมา หรือมีการขยับมือและนิ้วอย่างไม่เป็นเหตุผล เมื่อเด็กขยับแขนและขาก็จะเคลื่อนไหวเร็วและไกลเป้าหมาย การเคลื่อนไหวแบบแข็งเกร็ง หรือท่าทางเกร็งแข็งแบบข้อ 1 ก็จะมีแบบสลับ ขึ้น ๆ ลง ๆ (มีการเปลี่ยนแปลงการตั้งของกล้ามเนื้อตลอด) การทรงตัวไม่ดีมักหกล้มง่าย เด็ก Athetosis มักมีเซว้ปัญญาปกติ แต่ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับกล้ามเนื้อที่ควบคุมการพูด เด็กจะมีปัญหาในการสื่อสาร

3) กลุ่มการทรงตัวไม่ดีหรือมีอาการ โชเซ (Ataxia) เด็กที่มีอาการ โชเซหรือทรงตัวไม่ดีนั้น ขณะเริ่มลุกขึ้นนั่ง และยืนจะทำได้ลำบาก เด็กจะล้มบ่อยและจะมีอาการงุ่มง่ามเวลาใช้มือทำกิจกรรมอาการเหล่านี้อาจเป็นอาการปกติของเด็กเล็กแต่สำหรับเด็ก Ataxia สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัญหาใหญ่ในระยะยาว เด็กเหล่านี้มีปัญหาการทรงตัวเป็นส่วนใหญ่ จึงแสดงอาการงุ่มง่ามมากกว่าความบกพร่องทางร่างกาย และมักจะถูกเด็กอื่นรังแก และล้อเลียน ส่วนของร่างกายที่แสดงอาการพิการจะขึ้นอยู่กับแขนหรือขาที่มีความผิดปกติที่พบบ่อยมีอยู่ 4 แบบ ดังนี้

Hemiplegia: อัมพาตครึ่งซีก แขน และขาข้างใดข้างหนึ่งร่างกายซีกหนึ่งอาจมีอาการแขนงอ มือเกร็งหรือลีบเพราะไม่ได้ใช้งาน ส่วนร่างกายอีกซีกจะปกติหรือค่อนข้างปกติเด็กเดินด้วยปลายเท้าหรือฝ่าเท้าด้านนอก

Paraplegia: ขาทิ้ง 2 ข้าง อัมพาตครึ่งท่อนล่างและด้านบนอัมพาตเล็กน้อย

Diplegia: ร่างกายท่อนบนปกติหรือมีอาการเล็กน้อยเด็กจะเริ่มมีภาวะข้อยึดติดที่ข้อเท้าและข้อเข่าหนีบเข้าหากัน ขาและเท้าหมุนเข้าด้านใน

Quadriplegia: ทั้งแขนและขา อัมพาตทั้งตัว ขณะเดินแขน ศีรษะและปากจะบิดเบี้ยว เด็กที่เป็นทั้งแขนและขานั้น สมองมักจะมี ความเสียหายมากทำให้ไม่สามารถเดินได้

ในการศึกษาครั้งนี้ นักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ มีความหลากหลายด้านสภาพความพิการข้อจำกัดต่างๆด้านร่างกาย นักเรียนมีภาวะสมองพิการหลายประเภทแตกต่างกันไปเฉพาะบุคคล

2.1.4.4 ลักษณะความผิดปกติของภาวะสมองพิการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 8) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะสมองพิการ โดยจัดกลุ่มดังนี้

1) Muscular Dystrophy หรือกลุ่มกล้ามเนื้ออ่อนแรงกล้ามเนื้อของเด็กประเภทนี้ขาดโปรตีน ทำให้ร่างกายสร้างเนื้อเยื่อที่มีลักษณะแข็งขึ้นมาแทนมีลักษณะคล้ายพังผืด ไม่มีความยืดหยุ่น ความผิดปกติของกล้ามเนื้อมีหลายชนิดและชนิดที่พบได้บ่อยๆเรียกชื่อว่า Duchenne ซึ่งปรากฏให้เห็นชัดเมื่ออายุประมาณ 3 ขวบ กล้ามเนื้อที่อยู่ติดกับ โครงกระดูกจะอ่อนแอ สังเกตได้จากการเคลื่อนไหวของเด็ก เด็กไม่มีกำลังแรงที่จะวิ่งได้ มีปัญหาในการปีนป่ายบันไดกล้ามเนื้อจะอ่อนแรงลงเรื่อย ๆ ในที่สุดเด็กบางรายจะยืนไม่ได้ทรงตัวไม่ได้ บางรายอาจรุนแรงจนกระทั่งต้องใส่รถเข็น อาการแสดงเริ่มเมื่อประมาณอายุ 3-5 ปี เด็กจะมีอาการงุ่มง่ามเมื่อเริ่มเดินเขย่งปลายเท้า เพราะไม่สามารถวางเท้าราบกับพื้นได้ วิ่งท่าแปลกๆและล้มบ่อย กล้ามเนื้ออ่อนแรงเริ่มที่เท้า ด้านหน้า ด้านขา สะโพก หน้าท้องและหัวไหล่ รอบข้อศอก ต่อจากนั้นจะมีอาการที่มือ ใบหน้า และกล้ามเนื้อคอ เด็กที่มีอาการแบบนี้จะเดินไม่ได้เมื่ออายุ 10 ปี และ 2 ใน 3 ของครอบครัวที่มีเด็กเป็นกล้ามเนื้อเสื่อม จะมีญาติผู้ชายทางฝ่ายแม่มีอาการเช่นนี้

2) Spina Bifida ความผิดปกติของกระดูกไขสันหลังเป็นความผิดปกติที่เกิดขึ้นในขณะที่เด็กกำลังเจริญเติบโตในครรภ์มารดา กระดูกสันหลังอันใดอันหนึ่งไม่สามารถเจริญขึ้นมาปิดครอบไขสันหลังจนสนิท ทำให้มีไขสันหลังหรือเนื้อเยื่อไหลออกมาจากช่องโหว่ของกระดูกสันหลังอันนั้นทำให้เห็นเป็นถุงน้ำสีดำหรือผิวหนังที่หลังมีสีคล้ำ ถุงน้ำนี้จะมีเส้นประสาทบรรจุอยู่ โดยมีเยื่อบาง ๆ หุ้มภายในมีของเหลวอยู่ด้วยแต่ในเด็กทุก ๆ 250-500 คน จะพบความผิดปกติแบบนี้ ได้แก่ความผิดปกติของท่อน้ำไขสันหลัง ความผิดปกติของใบหน้าและลำตัวในบางรายมีอาการทางเดินของเหลวอุดตัน ทำให้ของเหลวคั่งในศีรษะ ซึ่งในรายหลังนี้อาจมีสภาพปัญญาอ่อนร่วมด้วย

3) โรคโปลิโอ (Polio) เกิดจากการติดเชื้อไวรัสโปลิโอที่ไขสันหลัง ทำให้กล้ามเนื้ออ่อนแรงเป็นอัมพาตโดยประสาทรับรู้สียังเป็นปกติอาการกล้ามเนื้ออ่อนแรงเกิดขึ้นกระจัดกระจายไม่เป็นเฉพาะแขนขาข้างใดข้างหนึ่งอาจมีกล้ามเนื้อที่แข็งแรงกว่าดึงให้ผิดรูป ทำให้มีกระดูกสันหลังคด ขาโก่ง เท้าบิด แขนขายาวไม่เท่ากัน เป็นต้น

4) Spinal Cord Injury อาการบาดเจ็บไขสันหลัง ไขสันหลังได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุที่ทำให้มีการแตกหรือหักของกระดูกสันหลังแล้วไปทำลายเส้นประสาทที่คอหรือหลัง ตกจากต้นไม้หรือที่สูง อุบัติเหตุทางรถยนต์อุบัติเหตุจากการดำน้ำกระสุนปืนและอื่น ๆ อาการบาดเจ็บไขสันหลังพบบ่อยในผู้ใหญ่มากกว่าเด็ก ถ้าไขสันหลังได้รับบาดเจ็บหรือโดนทำลาย

การรับรู้สึกและการสั่งการร่างกายในระดับต่ำกว่าบริเวณที่โดนทำลายจะเสียหายไปด้วย การที่กระดูกไขสันหลังได้รับบาดเจ็บจะมีผลกระทบต่อ การเคลื่อนไหวและปัญหาสำคัญที่ตามมาอีก ได้แก่ การติดเชื้อที่ท่อน้ำไขสันหลัง การติดเชื้อที่ระบบหายใจ เป็นต้น

5) Osteogenesis Imperfecta ตัวเล็กกว่าอายุ เด็กที่เป็น โรคกระดูกอ่อนเป็น ความผิดปกติของกระดูก กระดูกไม่สมบูรณ์และไม่เจริญเติบโตเต็มที่ นอกจากนี้กระดูกยังเปราะ และหักง่ายกว่ากระดูกของคนปกติโดยทั่วไป เด็กอาจมีลักษณะเตี้ยแคระและขาทั้งสองข้างจะโก่ง สักส่วนและความยาวของขาผิดปกติ โรคนี้ไม่สามารถรักษาให้หายได้แต่การผ่าตัดเพื่อตามกระดูก ขา สามารถทำให้เด็กเดินได้นานขึ้นอีก เด็กกลุ่มนี้มีสติปัญญาปกติ สามารถเขียนหนังสือได้ แต่อาจ มีปัญหาหูหนวกเพิ่มเติมขึ้นภายหลัง

Legg – Calve –Perthes เป็นความผิดปกติของกระดูกขาที่อ่อนบน มักเป็นที่ขา ข้างเดียว เด็กที่เป็น โรคนี้มักเคลื่อนไหวไม่สะดวก โรคนี้ไม่ทราบสาเหตุเด็กอาจมีอาการดีขึ้น ภายหลังได้รับการรักษาติดต่อกันเป็นเวลา 1-2 ปี เด็กอาจเดินได้แต่ต้องใช้ไม้ค้ำโรคนี้ไม่มีผลต่อ ความสามารถในการเรียนรู้ของเด็กโดยตรง แต่เด็กอาจมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งที่อยู่รอบตัวซึ่งส่งผล ต่อผลกระทบต่อการเรียนรู้ของเขาโดยทางอ้อม

6) Limb Deficiency แขนขาดนั้นอาจเป็นความบกพร่องที่มีมาตั้งแต่กำเนิด หรือเกิดขึ้นภายหลังก็ได้ เด็กอาจได้รับการช่วยเหลือโดยการใส่แขนขาเทียม การฟื้นฟูสมรรถภาพ ควรครอบคลุมไปถึงการฝึกใช้แขนขาเทียมอย่างมีประสิทธิภาพ การแนะนำ และให้คำปรึกษา ควบคู่กับไปกับการเรียนการสอน

ในการวิจัยนี้ นักเรียนโรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่เป็นนักเรียนที่มีความบกพร่อง ทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ และนักเรียนสมองพิการ ที่มีความผิดปกติด้านการ เคลื่อนไหว แขนและขาสองข้างเกร็ง และมีปัญหาด้านการเคลื่อนไหวซีกใดซีกหนึ่งของร่างกาย พบความพิการตั้งแต่กำเนิด ข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนไหวที่ลำบาก สามารถช่วยเหลือ ตนเองในชีวิตประจำวันได้ การรับรู้การสื่อสารได้ปกติ สามารถเรียนรู้ทักษะวิชาการได้ปกติ

2.1.6 แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1.6.1 ความหมายและหลักการสำคัญ

แนวคิดทฤษฎี และหลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีวิวัฒนาการมาจาก แนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation approach) และการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach) บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดนี้คือ แมรีปาร์คเกอร์ فولเลต (Mary Parker Follet) จากบทความชื่อ "Dynamics Administration" บรรยายให้ผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งใน

องค์กรด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้รับการสนับสนุนจากเอลตัน เมโย (Elton Mayo) และเอฟ. เจ. โรธลิสเบอร์เกอร์ (F.J. Roethlisberger) มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) โคอเฮน และนอร์แมน อัฟซอฟฟ์ (Cohen & Norman Uphoff 1980, p. 213-222) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decisionmaking) ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมการบริหาร การประสานขอความร่วมมือ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ในรูปแบบนี้นับเป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานทั้งหมด และแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

Shaeffer (1994, p. 2) กิจกรรมที่แสดงถึงกระบวนการมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปประยุกต์ในบริบทของการจัดการศึกษาได้ มีดังนี้

1) การรวบรวม และตรวจสอบ การวิเคราะห์ และพิจารณาข้อมูลสภาพปัญหา

2) กำหนดนิยาม จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดเป้าหมาย

3) การประเมินความเป็นไปได้ของข้อมูล

4) การตัดสินใจ และการวางแผนการดำเนินงาน

5) การออกแบบยุทธศาสตร์ การจัดสรรงาน และความรับผิดชอบให้กับ

ทีมงาน

6) การปฏิบัติตามแผนงาน

7) การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงาน

8) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และผลกระทบ

เมตต์ เมตต์การ์ณัจิต (2553, หน้า 10) ได้กล่าวหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ

ฉลาด จันทรสมบัติ (2553, หน้า 175) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมดำเนินการตั้งแต่การศึกษาแก้ปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนให้

กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยการยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 167) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555, หน้า 209) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการที่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน

ประภาพรณ รักเลียง (2556, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมตามความเหมาะสมตั้งแต่ การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมา ร่วมภาคภูมิใจในผลงาน/รางวัลที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน หรือรับข้อตำหนิที่เกิดขึ้นนั้นคือร่วมทั้งผิด และชอบ

Likert (1961, 223) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และการตัดสินใจ กระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง (Downward Communication) และจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า พวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการ และองค์กรที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจ และกระบวนการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทิพวรรณ เสนจันทร์ดิษฐ์ (2553, หน้า 36) ได้นำเสนอการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิค ชบา 5 กลีบ มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

กลีบที่ 1 R (Review) คือ การร่วมกันทบทวน ศึกษาผลการจัดการศึกษาในห้วงเวลาที่ผ่านมาจากข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทบทวนบริบทของสถานศึกษา ทั้งที่เป็น

โอกาส วิกฤติ ปัญหา และอุปสรรค หากพบว่าดีเหมาะสมอยู่แล้วจึงสานต่อ หากพบว่ามีส่วนที่ยังบกพร่องจึงปรับปรุงแก้ไข หรือคิดใหม่ทำใหม่

กลีบที่ 2 A (Appreciative Inquiry) คือ การร่วมเสริมสร้างพลังบวกโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการสานสัมพันธ์ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องในการร่วมคิดร่วมพัฒนาการศึกษา

กลีบที่ 3 V (Vision/Share Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้วยการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์เป็นความฝันของทุกคนหากเราร่วมกันคิดดี ปฏิบัติดีเพื่อให้ฝันเป็นจริง รวมทั้งครู และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีพลังแล้ว เชื่อได้ว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขแน่นอน

กลีบที่ 4 O (Opportunity) คือ การร่วมกันสร้างโอกาสสร้างทุกๆ สถานการณ์ให้เป็นโอกาส แม้สถานการณ์นั้นจะเป็นวิกฤติก็ตาม ไม่นำเอาวิกฤติ และความขาดแคลนมาเป็นข้ออ้างหรืออุปสรรคในการทำงานร่วมแรงร่วมใจ ร่วมลงมือดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน บุคลากร สถานศึกษา และชุมชน

กลีบที่ 5 R (Result) คือ การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผลสัมฤทธิ์เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจาก การบริหารหรือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังมากที่สุดคือ คุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพของการจัดการศึกษา การให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ใด ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ยากยิ่ง ดังนั้นจึงได้คิดวางแผนร่วมปฏิบัติกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งร่วมกันประเมินผลกิจกรรมตลอดจนร่วมกัน ปรับปรุงแก้ไข

คริส อากีร์ส (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 166) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ควรประกอบด้วยสาระสำคัญ อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว

2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมาย

เดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอม และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

Swansburg (1996, p 399) ศาสตราจารย์แห่งวิทยาลัยการแพทย์จอร์เจียได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1) การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันถือว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมอบอำนาจการตัดสินใจเท่าที่จะสามารถทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2) ความผูกพัน (Commitment) การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

3) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้ (Autonomy) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5) คุณลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรเป็นเรื่องของการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่การกีดกันคนออกไปจากการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นต้องเป็นไปโดยความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ

Uzzi (1986, อ้างถึงใน ชูชาติ พวงสิมจิตร, 209-211) กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “Participative management: What it is and is not” ว่าสิ่งสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี 2 ประการ คือ

1) การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ใต้ บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็น

ทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ในส่วนนี้ อุซซีสรุปว่า “การศึกษา” คือกุญแจสำคัญ ที่จะทำให้ความพยายามในการมีส่วนร่วมทุกชนิดประสบความสำเร็จ (education is the key to the success of every participation effort)

2) พนักงานทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วม

สุภาพร รอดถนอม สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการด้านการมีส่วนร่วม และสรุปว่าหลัก ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 4 ประการ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน 4) การไว้วางใจกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา ได้แก่ สแวนส์เบิร์ก (Swansburg) อุซซี (Uzzi) และสุภาพร รอดถนอม ที่ได้กล่าวถึงหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น ชูชาติ พ่วงสมจิตร ได้นำมาสรุปเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1) การกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของตน และตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผล และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

2) ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว

3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็น อิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5) ความผูกพันต่อกัน และรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

รู้เป้าหมายขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อผู้ได้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้น ถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าหลักการที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากการที่องค์กรต่างๆ พยายามแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและเน้นความคุ้มค่า โดยอาศัยพื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานระดับต่างๆ มอบหมายอำนาจหน้าที่สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

2.1.6.2 รูปแบบและวิธีการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาร่วมงานกับผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการที่มาร่วมงานกับผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับ การแต่งตั้งอย่างเป็นทางการทั้งที่มีการแต่งตั้งเป็นการถาวรตามวาระ หรืออาจจะแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวตามภาระหน้าที่ คณะกรรมการสามารถช่วยเหลือผู้บริหารได้มาก เนื่องด้วยคณะกรรมการ ได้ช่วยกันกลั่นกรองอย่างรอบคอบในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ ผู้บริหารต้องเป็นนักประชาธิปไตยที่แท้จริง พร้อมทั้งมีไหวพริบในการจับประเด็นของกรรมการแต่ละท่านที่ให้ความเห็น ซึ่งมีคุณค่ายิ่งต่อการวินิจฉัยในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะต่อการเลือกสรรกรรมการที่มีคุณภาพ

2) รูปแบบบุคคล สำหรับการเชิญบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหาร ก็สามารถกระทำได้เป็นลักษณะของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เนื่องด้วยผู้บริหารมีภาระมากต้องทำงานรอบด้าน หากได้มีผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงาน ชี้แนะในรายละเอียด หรือเป็นที่ปรึกษาบรรยายสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในความชัดเจนในเรื่องนั้นๆ

เดวิส (Davis) (1981) สรุปสาระสำคัญจากแบบการมีส่วนร่วม 6 แบบ ดังนี้

1) การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้

ผู้ได้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแง่มุมที่สนับสนุนความคิดของตนเองหลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับลูกน้องแต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ โดยการที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ได้บังคับบัญชาจะเห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มีความหมาย จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้

2) การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democracy management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเท่ากัน (one man-one vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น และโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้สิทธิ์ที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้ กรณีที่ความเห็นนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

3) การบริหารแบบคณะกรรมการ (Work committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลง ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหา และความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะกรรมการเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้ โดยการตั้งคณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไข ปรับปรุง โดยปกติคณะกรรมการจะประกอบด้วยฝ่ายบริหาร และพนักงานแต่ก็อาจเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ โดยคณะกรรมการอาจเป็นคณะกรรมการกลุ่มเล็กๆ หรือคณะกรรมการคณะใหญ่ที่ให้คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะกรรมการก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างของคณะกรรมการได้แก่ คณะกรรมการเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ คณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

4) การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงในแบบฟอร์ม และส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่น ส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้ความคิดและวิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหา และพัฒนางานของหน่วยงานได้โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

5) การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle management committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่างๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงาน และเสนอแนวทางเพื่อการแก้ปัญหานั้น วิธีการนี้จำเป็นต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจาก

ผู้บริหารที่สูงกว่าการศึกษาปัญหาที่ควรกระทำอย่างจริงจังรอบคอบระมัดระวังก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ การบริหารลักษณะนี้จัดเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมประเภทหนึ่ง ซึ่งมีประโยชน์ในการ ช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารรุ่นเยาว์ให้ก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุง ความร่วมมือในกลุ่มผู้บริหารให้ดีขึ้น มีทักษะในการบริหารเพิ่มขึ้น และเป็นสิ่งกระตุ้นพัฒนาการทางการบริหารที่ดีโดยผลที่ได้ก็คือความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง อย่างไรก็ตามวิธีการนี้จะต้องสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความคิด และข้อเสนอแนะต่างๆ ของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารระดับกลางควรต้องศึกษาเรื่องราวต่างๆ อย่างจริงจัง และรอบคอบระมัดระวังด้วย

6) การบริหารแบบร่วมเป็นกรรมกรบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย วิธีการนี้เริ่มมีครั้งแรกในเยอรมัน ตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1940 และต่อมาได้กระจายไปยังประเทศอื่น ๆ สำหรับอัตราส่วนของตัวแทนจากฝ่ายคนงานนั้น ไม่ตายตัว บางประเทศอาจกำหนดให้มีอัตราส่วน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร บางประเทศก็กำหนดจำนวนไว้แน่นอนว่าให้มีตัวแทนเพียง 2 คนเท่านั้น แต่บางประเทศก็กำหนดไว้ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมการบริหาร การบริหารลักษณะนี้มีผลดีที่ช่วยให้ฝ่ายบริหาร และฝ่ายคนงานมีความเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายได้ดีขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัด เช่น ทำให้การตัดสินใจล่าช้า ลดความสามารถในการบริหารจัดการลง มีงานกระดาษมากเกินไปใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ เป็นการบริหารโดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการศึกษา การแพทย์ และอาคารสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับผู้เรียน สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้ดีขึ้น

2.1.6.3 ลักษณะและระดับของการมีส่วนร่วม

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2553, หน้า 23-24) ได้แบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมบริหาร ในทางปฏิบัติแล้ว จะมีในรูปแบบหรือลักษณะอื่น ๆ อีก ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการประชุม
- 2) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (อภิปราย พุดคุย ถกเถียง)
- 3) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
- 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 5) การมีส่วนร่วมในการออมเงิน ทรัพย์สิน หรือวัสดุอุปกรณ์
- 6) การมีส่วนร่วมในการใช้แรงงาน

- 7) การมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ริเริ่ม
- 8) การมีส่วนร่วมในการชักชวน
- 9) การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์
- 10) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 11) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
- 12) การมีส่วนร่วมในการประสานงาน

แม้ว่าการมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล แม้ว่าการมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีก็ตาม แต่ในบางกรณีเมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมแล้วก็กลับเกิดผลในทางลบ เช่น การมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่ตรงกัน เป็นผลให้ไม่เกิดความร่วมมือกัน กรณีเช่นนี้ การมีส่วนร่วมอาจจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่มีความผูกพัน และเป็นผลให้เกิดความไม่ประทับใจ เพราะถือว่าได้เข้าไปร่วมตามบทบาทหน้าที่ หรือทำกิจกรรมในลักษณะให้ผ่าน ๆ ไปเท่านั้น ไม่ได้ทำด้วยความรู้สึกรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งในบรรยากาศเช่นนี้อาจจะทำให้ไม่อยากจะให้มีการประชุมเกิดขึ้น

Arnstien (1969, p 216-224) เห็นว่าการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะมากน้อยเพียงใด ให้พิจารณาว่า ผู้นำเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจ และมีบทบาทในการควบคุมได้เท่าใด ซึ่งเป็นข้อบ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตยว่าสูงหรือต่ำ อาร์นสไตน์ได้ใช้อำนาจการตัดสินใจ เป็นเกณฑ์ในการบ่งบอกการมีส่วนร่วมโดยสรุปเป็นชั้นบันได 8 ชั้น แต่ละชั้นจัดได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นจัดการ (Manipulation) เป็นการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมหนึ่งๆ โดยมีได้มุ่งหวังจะเข้ามาเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหาร แต่แฝงพฤติกรรมไว้เพียงเพื่อต้องการแสดงออกหรืออวดตนเองให้คนอื่นสนใจหรือรู้จักเท่านั้น คล้ายกับการจัดการแสดงบางท่านเรียกว่า ขั้นหุ่นเชิด

ขั้นที่ 2 ขั้นบำบัดรักษา (Therapy) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำมีความมุ่งหวังที่จะให้ทุกคนเชื่อฟัง และปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการคล้ายกับหมอรักษาคนไข้ เมื่อวินิจฉัยโรคแล้วก็สั่งยาให้รับประทาน และให้พักผ่อนคนไข้จะต้องปฏิบัติตามอย่างเดียว

2) การมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีหรือร่วมเพียงบางส่วน ได้แก่

ขั้นที่ 3 ขั้นแจ้งข่าวสาร (Informing) เป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพียงเล็กน้อย คล้ายกับเมื่อมีการประชุมประธานในที่ประชุมจะเป็นผู้พูดเพื่อชี้แจงนโยบาย วิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย ฯลฯ เป็นส่วนใหญ่อีกผู้เดียว แต่จะเปิด

โอกาสให้ที่ประชุมซักถามข้อสงสัยในตอนท้ายแล้วก็ปิดประชุม ซึ่งจะเป็นลักษณะเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่มีหน้าที่คอยชี้แจงตอบคำถามของผู้มาติดต่องานเท่านั้น ไม่มีการเสวนากันมากกว่านี้

ขั้นที่ 4 ขั้นให้คำปรึกษา (Consultation) การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ เหมือนกับการนิเทศงานของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เมื่อผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอะไร ผู้บริหารจะรับฟังแต่จะปฏิบัติตาม หรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมมากกว่าขั้นแจ้งข่าวสาร

ขั้นที่ 5 ขั้นปลอบใจ (Placation) เป็นลักษณะที่ผู้นำทำที่เห็นว่าเห็นด้วยมีท่าที คล้อยตามมีความเห็นใจ กระทือหรือวันที่จะทำตามข้อเสนอของผู้ตาม หรือคล้ายกับการปลอบ และให้กำลังใจผู้มีปัญหา แต่ในส่วนลึกมิได้เห็นด้วยกับข้อเสนอ นั้น ๆ เลย ซึ่งอาจเป็นเพราะ ข้อเสนอแนะนั้นไม่ตรงกับแนวความคิดของผู้บริหารก็ได้

3) การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ มีอำนาจ และบทบาทมาก

ขั้นที่ 6 ขั้นเป็นหุ้นส่วน (Partnership) เป็นการมีส่วนร่วมที่ผู้นำเปิดโอกาส ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ ซึ่งคล้ายกับการดำเนินกิจกรรมของห้างหุ้นส่วน

ขั้นที่ 7 ขั้นมอบอำนาจ (Delegated Power) เป็นการที่ผู้มีอำนาจมอบ อำนาจหน้าที่ให้ผู้ตามปฏิบัติงานแทน การมอบอำนาจเช่นนี้ ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจหน้าที่เท่ากับผู้มี อำนาจทุกประการ และมีอิสระในการแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับมอบ อำนาจเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร นับว่าเป็นการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมบริหารมากขึ้น

ขั้นที่ 8 ขั้นควบคุมโดยประชาชน (Citizen Control) เป็นลักษณะที่ผู้นำ เปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหารอย่างแท้จริง มีอำนาจ และ บทบาทหน้าที่ในองค์กรมากที่สุด บางท่านเรียกขั้นนี้ว่าขั้นอำนาจ และควบคุม (Power and control)

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff 1977, p 219-220) ได้แบ่งชนิดของการมี ส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจ ในช่วงเริ่มต้นของ กิจกรรม และต้องตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งเป็นไปในรูปของการ เข้าร่วมโดย ให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร ด้านการเข้าร่วมบริหาร และการร่วมมือร่วมใจ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุม และการตรวจสอบการ ดำเนินกิจกรรมทั้งหมดแสดงถึงการปรับปรุงการมีส่วนร่วมต่อไปด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ เน้นการ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ข้อคิดข้อเสนอแนะใน การพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.1.6.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จุดสำคัญในการพัฒนาต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสำเร็จได้ก็ต้องอาศัย กระบวนการ มีส่วนร่วม ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญ และประโยชน์ของการ บริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้หลายหมวด หลายมาตรา ซึ่งบัญญัติสาระที่เป็นหลักสำคัญเพื่อเปิด โอกาสให้หน่วยงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังปรากฏในมาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

จินตวิโร เกษมสุข (2554, หน้า 5) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็น เรื่องของกระบวนการ ซึ่งได้สรุปถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมได้ 4 ขั้นตอนหลักๆ ดังนี้

- 1) มีส่วนร่วมในการคิดศึกษา และค้นคว้าหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความ ต้องการของชุมชน
- 2) มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลด และแก้ไขปัญหา
- 3) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหาร ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
- 4) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการทำงาน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 33) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมี ส่วนร่วม ได้ดังนี้

- 1) เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น
- 2) เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน

3) ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี

4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความผิดพลาดน้อย

5) ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

6) ช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ

7) สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1) ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร

2) ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด

3) ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานและการย้ายงาน

4) ช่วยลดความขัดแย้ง และการต่อต้านจากพนักงาน

5) ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น

6) ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร

7) สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร

8) ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

และทะนุถนอม

9) ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

10) เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและทำให้ผลของงานดีขึ้น

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 168) ได้กล่าวถึงข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหาร และผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร

2) ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจกันมากขึ้น

3) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4) ช่วยให้ผู้ร่วมงานสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ

- 5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
- 6) ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
- 7) ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555, หน้า 197) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ 3 ส่วน คือ

1) ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในหน่วยงานดีขึ้น ความขัดแย้งลดลง ต้นทุนลดลงขณะที่ผลผลิตเพิ่มขึ้น และหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เป็นต้น

2) ประโยชน์ที่เกิดกับฝ่ายผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจของฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้นเนื่องจากได้ข้อมูลและความคิดจากทุกฝ่าย และแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3) ประโยชน์ที่เกิดกับพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันเองดีขึ้น พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง สามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้ดีขึ้นมีความรับผิดชอบ และผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจในกฎระเบียบ และข้อจำกัดต่างๆ ได้ดีขึ้น เป็นต้น

ประภาพรณ รักเลียง (2556, หน้า 24) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ ดังนี้

1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง บุคคลจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2) ช่วยให้การวางแผนและตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพมากขึ้น

3) ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

4) ช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

5) ผู้ร่วมงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ มีความราบรื่นมากขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 228) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ได้แก่

1) ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ และประสบการณ์

2) ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจ มากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้

3) เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใดๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มากหรือน้อยเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้

4) ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

5) การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และตรงเป้าหมายโดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

Anthony (1978, p 27-29) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติ ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหาร แบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนั้น เมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงาน ก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

2) ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่น ขึ้นเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่างๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่างๆ ออกมา ทำให้ลดความสูญเสียต่างๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

3) ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเอง และรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

4) ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่าย บริหารพนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผล และความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา

5) ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงาน ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด และการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

6) ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนมาช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น ดังคำว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ฝ่ายบริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

7) ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

8) ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกัน และมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

Davis (1981, p 160) สรุปประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ 14 ประการ คือ

- 1) เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
- 2) คุณภาพของงานดีขึ้น
- 3) ได้รับความคิดเห็นมากขึ้น
- 4) มีแรงจูงใจมากขึ้น
- 5) มีความรู้สึกยอมรับซึ่งกันและกัน
- 6) ทำให้นับถือตนเองมากขึ้น
- 7) มีความพึงพอใจต่องานสูงขึ้น
- 8) มีความร่วมมือกันมากขึ้น
- 9) ลดความเครียดลงได้
- 10) มีความผูกพันต่อเป้าหมายของงานสูงขึ้น
- 11) ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น
- 12) ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
- 13) ลดการขาดงาน
- 14) มีการสื่อสารกันดีขึ้น

Gordon (1987 , p 627) สรุปถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

- 1) ทำให้เกิดการยอมรับต่อความคิดของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น
- 2) เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการสูงขึ้น
- 3) ลดอัตราการเปลี่ยนงาน
- 4) ลดการขาดงาน
- 5) ลดการร้องเรียนและข้อข้องใจต่างๆ ลง
- 6) ทำให้ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น
- 7) มีเจตคติต่องาน และหน่วยงานดีขึ้น

Swansburg (1996, p 399) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

- 1) พนักงานมีความไว้วางใจกันสูง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- 2) ลดตำแหน่งของพนักงานที่มีตำแหน่งเท่ากัน ลดอัตราของพนักงานระดับบริหารลง
- 3) เพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น
- 4) ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
- 5) นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัย และแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการพัฒนาอาชีพ
- 6) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 7) เข้าใจกฎระเบียบได้ชัดเจนขึ้น
- 8) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น
- 9) ทำให้เกิดทีมงานที่มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีแรงจูงใจ และมีความสามารถในการตัดสินใจ และทำให้เข้าใจองค์กรได้ดียิ่งขึ้น
- 10) ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 11) ลดการขาดงาน
- 12) เพิ่มประสิทธิผล และผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
- 13) เพิ่มขวัญ และแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
- 14) ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาแสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถได้อย่างชัดเจน ช่วยให้นักงานเข้าใจถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของวิชาชีพได้อย่างชัดเจน ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และสร้างความมั่นคงในงาน เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์กรจากการที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี การทำงานนอกเวลาลดลง ต้นทุนในการบริหารลดลง เป็นการส่งเสริมทักษะ และช่วยให้คนงานได้ค้นพบความสามารถพิเศษของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ

15) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

16) เกิดการยอมรับที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัว และการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ในหลายด้านทั้งด้านการบริหารบุคคลที่ได้แสดงความสามารถอย่างหลากหลายระหว่างหน่วยงานอื่นๆ ด้านทรัพยากรที่สามารถลดต้นทุนหรืองบประมาณของหน่วยงาน ด้านคุณภาพที่เกิดจากการบริหารงานร่วมกัน มีการวางแผนร่วมคิดร่วมทำ ได้แสดงแนวคิด ความคิดเห็นอย่างหลากหลาย เกิดการยอมรับและมุ่งพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น

2.1.6.5 วิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555, หน้า 198-200) ได้สรุป และเรียบเรียงวิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตาม แนวความคิดของแอนโทนี ไวด์นิง

1) ยุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Pre industrial Revolution) เป็นยุคที่สินค้าและบริการส่วนใหญ่ถูกผลิต และบริโภคภายในครอบครัว แต่ละครอบครัวทำการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ทอผ้าด้วยตนเอง และส่วนใหญ่เอาไว้ใช้ และบริโภคในครอบครัว แนวคิดเรื่องธุรกิจมีน้อยมาก การบริหารบ้านเมืองใช้ในการบริหารตามระเบียบประเพณีที่เคยปฏิบัติกันมาโดยมีรัฐบาล และศาสนจักรหรือวัดทำหน้าที่บริหาร ประชาชนต้องปฏิบัติตามสิ่งที่รัฐบาล และศาสนจักรกำหนด ในส่วนของประชาชนแต่ละครอบครัวจะมีพ่อ หรือปู่เป็นผู้นำ ส่วนเด็ก ๆ จะได้รับการฝึกอบรมให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ตามที่บิดามารดาเคยปฏิบัติมา

2) ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม (The Industrial Revolution) หลังจากที่มีการผลิตเครื่องจักรได้สำเร็จก็เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้นโดยเริ่มในอังกฤษ และสหรัฐอเมริกา ก่อนผู้ประกอบการได้นำเครื่องจักรเข้าใช้เพื่อการผลิตสินค้า การผลิตไม่ใช่เพื่อการบริโภคในครัวเรือนอีกต่อไป แต่เป็นการผลิตเพื่อขาย ช่วงนี้มีการตั้งโรงงานเพื่อผลิตสินค้าต่างๆ ขึ้นมากมาย ชาวไร่ชาวนาเปลี่ยนอาชีพมาเป็นคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น ภายในโรงงานมีการบริหารงานตามแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งมีเฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor) เป็นผู้นำแนวคิดนี้ การบริหารงานยึดหลักการแบ่งงานกันทำเพื่อให้คนงานสามารถทำงานได้มากที่สุด แรงจูงใจที่จะทำให้คนทำงาน คือค่าจ้างทำให้มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น ผู้บริหารและหัวหน้าคนงานจะควบคุม

คนงานให้ ทำงานตามที่ฝ่ายบริหารกำหนด คนงานถูกมองว่าไม่มีความรู้และต้องทำงานตามที่ฝ่ายบริหารสั่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งแอนโทนี (Anthony) เปรียบการจ้างงานลักษณะนี้ว่าเป็นเพียงการจ้าง “มือ” ของคนงานเท่านั้น

3) ยุคอุตสาหกรรมเติบโตเต็มที่ (The Maturing of the Industrial Revolution) ยุคนี้มีนักวิชาการที่พยายามจะปรับปรุงการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ให้ดีขึ้น ช่วงนี้เองได้มีการทดลองครั้งสำคัญที่เรียกว่า การศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne) โดยนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดร่วมมือกับบริษัท Western Electric ทำการทดลองในช่วงทศวรรษที่ 1920-1930 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลผลิตของกลุ่มงาน โดยปัจจัย 2 อย่างที่ศึกษาคือ แสงสว่าง และการระบายอากาศในโรงงาน นักวิจัยตั้งสมมติฐานว่าเมื่อแสงสว่าง และระบบระบายอากาศลดลงผลงานของคนงานจะลดลงด้วย แต่สิ่งที่นักวิจัยพบคือไม่ว่าจะลดหรือเพิ่มแสงสว่าง และการระบาย อากาศ ผลผลิตกลับเพิ่มขึ้นทำให้ต้องหาสาเหตุต่อไปว่าเกิดขึ้นได้เพราะเหตุใด ในที่สุดก็ได้ข้อสรุปว่า ขบวนการทำงาน ความพึงพอใจต่องาน การได้รับการยกย่อง และทีมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ข้อค้นพบนี้เองที่ทำให้แนวคิดในการบริหารเปลี่ยนไปจากการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์เปลี่ยนมาเป็นการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจและความสำคัญกับคนงานมากขึ้น โดยแอนโทนี (Anthony) สรุปว่า เป็นยุคที่ผู้บริหารไม่ได้จ้างเฉพาะ “มือ” ของคนงานแต่จ้าง “หัวใจ” ของคนงานด้วย

4) ยุคหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Post Industrial Revolution) เป็นยุคที่เกิดความเข้าใจว่าการบริหารนั้นจะต้องมองให้เป็นระบบครบกระบวนการ เพราะการบริหารเป็นองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การเน้นที่จุดใดจุดหนึ่งไม่สามารถแก้ปัญหาทางการบริหารได้หมด แนวคิดเชิงระบบนี้ช่วยให้ผู้บริหาคำนึกถึงองค์ประกอบอื่น ๆ มากขึ้น หลังจากที่ยุคมนุษยสัมพันธ์มีจุดเน้นที่การให้ความสำคัญด้านจิตใจกับคนงาน เช่น การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน การยกย่องให้เกียรติ และการสร้างความพึงพอใจในงาน เป็นต้น แต่การดำเนินการเช่นนี้ก็ไม่ได้ช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้ทั้งหมด เพราะองค์ประกอบอื่นๆ เช่น การคัดเลือกคนงาน การจัดวางตัวบุคลากรให้ทำงาน การฝึกอบรม การให้รางวัล การลงโทษ การมีระบบ ข้อมูลที่ดี ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์กร และระบบอำนาจในองค์กรเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการบริหารงานทั้งสิ้น

แนวคิดเชิงระบบนี้ได้พัฒนาขึ้นในช่วงหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมนี้ และช่วงนี้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมไปสู่สังคมบริการ จากบริษัทในประเทศเป็นบริษัทข้ามชาติและจากวัตถุนิยมไปสู่การคำนึงถึงคุณภาพชีวิต

แนวคิดเชิงระบบนี้เองที่ทำให้เห็นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อ คนงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งแอนโทนี (Anthony) สรุปว่าเป็นยุคที่ “ผู้บริหารไม่เพียงแต่จ้างมือและหัวใจของคนงานเท่านั้น แต่ต้องจ้างความคิดของคนงานด้วย” จุดนี้เองที่เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะคนงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้เท่านั้น แต่คนงานก็สามารถเสนอความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้

จากวิวัฒนาการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวถึงข้างต้น สรุปได้ว่ายุคก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม และยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม การบริหารลักษณะนี้ยังไม่เกิดขึ้น จนกระทั่งเกิดการทดลองที่ ฮอว์ธอร์น ฝ่ายบริหารจึงเริ่มสนใจคนงานมากขึ้น และถือเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาปรากฏชัดเจนในช่วงที่มีการนำแนวคิดเชิงระบบมาใช้ ซึ่งทำให้การบริหารคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการผลิตอย่างครบถ้วนทั้งระบบ และช่วงนี้เองที่ทำให้ความสำคัญกับมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ

2.1.6.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

Herzberg (1959, p 113-115 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) มุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุดคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีอยู่ 2 ประการ

1) องค์ประกอบที่เรียกว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivate factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีเมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า องค์ประกอบค่าจูน (Hygiene Factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

2.1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้น เงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4) ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจ

2.7) เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8) นโยบาย และการบริหารงานของบริษัท หมายถึง การจัดการการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.9) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

12.0) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน

ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว จะไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เพราะปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด (McClelland's achievement motivation theory) เดวิดแมคเคลแลนด (David McClelland, 1961, p 100-112) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลของการศึกษารูปได้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใด ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2). ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตร และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3) ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for Power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุม และให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

สาระสำคัญประการหนึ่งของแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด (David McClelland) ก็คือผู้ที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ใน ระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็น สำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลสูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใด ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตร และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3) ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for Power) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุม และให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้

Rensis Likert (1967, p 90-95) ได้เสนอทฤษฎีระบบการบริหาร 4 ระบบ (System 4) ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย

ระบบที่ 1 เผด็จการ (System 1: Exploitative Authoritative) ระบบบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง โดยให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย การตัดสินใจจะมาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น การติดต่อสื่อสารจะตั้งอยู่บนหน่วยเหนือลงมา การจูงใจให้ทำงานจะบีบบังคับหรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงใจกลัวความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อย และลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคน เป้าหมายต่าง ๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเท่านั้น

ระบบที่ 2 เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2: Benevolent Authoritative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้างบรรยากาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน แต่จริง ๆ แล้วนโยบาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

ระบบที่ 3 การปรึกษาหารือ (System 3: Consultative) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมาก มีความไว้วางใจ และยอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหารือ หรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจในลักษณะของการให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์กรอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกัน ได้ทั้งผู้บริหาร และผู้ร่วมงานแต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารอยู่

ระบบที่ 4 กลุ่มที่มีส่วนร่วม (System 4: Participative group) ระบบการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมากมีการกระจายตัดสินใจสั่งการไปทั้งองค์กรการติดต่อสื่อสารนอกจากจะเป็น 2 ทางแล้วยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยการจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมาย และการพัฒนาองค์กร ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นอย่างฉันทมิตรระหว่างผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน ลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี

การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความผิดพลาดน้อย ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายทิศทางการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสามัคคีในการทำงาน เอื้อเพื่อซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม ที่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสะท้อนผล และรับผิดชอบร่วมกัน จะทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพ เป็นผลงานที่เกิดจากความสามารถของทุกคน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานร่วมกัน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

2.1.6.7 ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา

1) ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา

1.1) การมีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ หากมีกรรมการคนใดมีถิ่นกำเนิดหรือภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่นาน ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่น และเกิดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ เมื่อได้เข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.2) การเป็นศิษย์เก่า ศิษย์เก่ามักจะมี ความผูกพันกับสถาบันของตน แม้จะจบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพเป็นเวลานานแล้วก็ตาม บางครั้งจะยังมีการรวมกลุ่มเลี้ยงรุ่นเพื่อรำลึกถึงบรรยากาศในอดีต บางคนถึงกับแสดงออกในลักษณะของชาตินิยม

1.3) การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในสถานศึกษา การที่ผู้ปกครองมีบุตรหลานเรียนอยู่ใน สถานศึกษาย่อมจะมีความรักความผูกพัน และมีความรู้สึกร่วมกับบุตรหลานของตน โดยเฉพาะผู้ปกครองบางคนไปรับส่งบุตรหลานทุกวัน จนกระทั่งบุตรหลานเรียนจบนับเป็นเวลาหลายปีและระหว่างรอรับบุตรหลานกลับบ้านก็ได้มีโอกาสพูดคุยสนทนากับครู ได้เห็นสภาพของสถานศึกษาสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่สร้างความผูกพันโดยไม่รู้ตัว

1.4) การมีเวลาว่าง เวลาเป็นปัจจัยที่ส่งเสริม และเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม กรรมการที่ไม่มีธุรกิจ หรือเป็นข้าราชการบ้านานู มักจะมีเวลาว่างพอที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา ฉะนั้นการมีเวลาว่างของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

1.5) ความห่วงใยในปัญหาสุขภาพเสพติด และสวัสดิภาพของเด็กในปัจจุบันสังคมกำลังถูก คุกคามจากยาเสพติด โดยเฉพาะยาบ้า ซึ่งได้แพร่ระบาดเข้าไปในสถานศึกษา และยังไม่มิต่างใดที่จะ สามารถปราบปรามได้สำเร็จ ตลอดจนความปลอดภัยในสวัสดิภาพของเด็กระหว่างเดินทางไปยังสถานศึกษา การขับขีรถยนต์ โดยเฉพาะรถรับส่งนักเรียน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปกครองต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษาด้วยความห่วงใย

1.6) ต้องการมีเกียรติ และได้รับการยกย่องจากสังคม กรรมการบางท่านต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถรับใช้สังคมเท่าที่ศักยภาพของตนจะมี แต่สิ่งหนึ่งที่กรรมการ

ต้องการก็คือต้องการมีเกียรติ และได้รับการยกย่องจากสังคม บางท่านถึงกับนำคำสั่งแต่งตั้งเป็นกรรมการและเกียรติบัตรต่างๆ ที่ได้รับจากทางราชการมาติดไว้บนฝาผนัง ซึ่งเป็นไปตามหลักของ มาสโลว์ ที่กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ ที่กล่าวว่ามนุษย์เมื่อทำงานแล้วยังต้องการรางวัลอีกด้วย

1.7) การแข่งขัน หากสถานศึกษามีกิจกรรมที่จะต้องแข่งขัน เช่น การกีฬา การประกวดสถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมเช่นนี้จะต้องส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองอยากเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา

2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาปัจจัยนี้ถือเป็นบุคลิกเฉพาะตัวซึ่งแต่ละคนจะมีไม่เหมือนกัน แม้ว่าจะมีบทบาทหน้าที่ไม่ต่างกันก็ตาม บางคนมีความรู้สูงแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ก็มี ดังนั้นหากผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์สูง มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติแก่ผู้ปกครอง ก็จะทำให้บรรยากาศเป็นไปในทางที่ดี ในด้านความซื่อสัตย์ก็เป็นเรื่องสำคัญ หากผู้บริหารมีความโปร่งใสด้านการเงินซึ่งสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการบริจาคเงินหรือทรัพย์สิน หากทางสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ก็จะทำให้เกิดความศรัทธาจากชุมชน เพราะผู้บริจาคย่อมมุ่งหวังให้สิ่งที่บริจาคไปนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้หากผู้บริหารมีถิ่นกำเนิดหรือภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความรักในท้องถิ่นมากกว่าบุคคลที่มีถิ่นกำเนิดอยู่ในชุมชนที่ตั้งอยู่ ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่อื่น ก็มักจะต้องกลับไปเยี่ยมครอบครัวในวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุดราชการ ดังนั้นการทุ่มเทในการทำงานให้แก่สถานศึกษาย่อมจะมีน้อยกว่า

2.2) ครูอาจารย์ เป็นบุคลากรสำคัญในการอบรมสั่งสอนให้ความรู้เด็ก ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อการเรียนของเด็กจึงเป็นสิ่งปรารถนาของผู้ปกครอง จะทำให้ผู้ปกครองยินดีที่จะตอบแทนสถานศึกษา ถ้าหากว่าบุตรหลานของเขาเรียนเก่ง ชนะการประกวดแข่งขันต่าง ๆ สามารถสอบเข้าเรียนต่อในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงได้ นอกจากนี้ ความห่วงใยของครูที่มีต่อเด็กในด้านสวัสดิภาพ ด้านยาเสพติด ด้านความสามารถของคณะครู ตลอดจนความประพฤติกของครู ถ้าเป็นไปในทางที่ดีก็ย่อมจะทำให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

2.3) ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีชื่อเสียงมีการจัดการเรียนการสอนที่ดี ครูเอาใจใส่นักเรียนมีผลงานทางวิชาการ เช่น ชนะการประกวดห้องสมุด ชนะการประกวดสุขภาพอนามัยเด็ก เป็นต้น หากสถานศึกษาใดมีคุณสมบัติในลักษณะดังที่กล่าวมานี้จะทำให้ผู้ปกครองสนใจที่จะส่งบุตรหลานของตนเข้ามาเรียนจนทำให้บางแห่งเกิดปัญหาในการรับ

นักเรียน เพราะนักเรียนมีจำนวนมากเกินความต้องการของสถานศึกษา และบางกรณีก็มีผู้ปกครองให้สินบนและยินดีซื้ออุปกรณ์ให้ทางสถานศึกษาตามที่สถานศึกษาต้องการอีกด้วย

2.1.6.8 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งตรงข้ามกับปัจจัยที่ส่งเสริม มีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านกรรมการสถานศึกษา

1.1) กรรมการไม่มีเวลาพอในการมาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาโดยเฉพาะการกระทำตามบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่จะแต่งตั้งนักธุรกิจ หรือพ่อค้าที่มีกิจการใหญ่ๆ เข้าราชการในตำแหน่งสูงให้เป็นการกรรมการ ซึ่งหากบุคคลเหล่านี้ร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาก็จะทำให้ดูเหมือนว่ามีประสิทธิภาพ แต่แท้จริงแล้วสถานศึกษามีเจตนาเพื่อมุ่งหวังบารมีและการบริจาคของ บุคคลเหล่านั้น

1.2) กรรมการไม่มีถิ่นกำเนิดในท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่ เช่น มาจากอำเภออื่น จังหวัดอื่นจึงมักทำให้ความผูกพันกับสถานศึกษาน้อยลง เป็นต้น

1.3) กรรมการมีบ้านพักอาศัยอยู่นอกท้องถิ่น หรือนอกบริเวณที่สถานศึกษาตั้งอยู่ที่ต้องใช้เวลาในการเดินทางกลับบ้านพักซึ่งอยู่ไกลสถานศึกษา อาจทำให้กรรมการไม่ค่อยมาร่วมกิจกรรม

1.4) กรรมการที่มีอาชีพค้าขายมักจะคำนึงถึงปากท้องของตนเองและเศรษฐกิจในครอบครัว จึงไม่ค่อยมีเวลาว่างที่จะไปร่วมกิจกรรมกับสถานศึกษา

2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา

2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ประสานความร่วมมือกับกรรมการ ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ เช่น เข้ากับชุมชนไม่ได้ ไม่มีอิทธิพลไมตรีที่ดีกับผู้ปกครอง บางคนมีท่าทีวางตัวไม่สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง บางแห่งเข้าพบผู้บริหารยาก หรือตกแต่งห้องทำงานอย่างภูมิฐาน จนผู้มาติดต่อรู้สึกว่าเป็นเขตหวงห้าม นอกจากนี้ถ้าผู้บริหารไม่ได้เป็นคนในท้องถิ่นโดยกำเนิดความรักความผูกพันย่อมไม่ลึกซึ้งแน่นแฟ้นกับท้องถิ่นเท่าที่ควรการเดินทางมาทำงานก็จะเป็นลักษณะเข้าไปเย็นกลับ หรือไม่ก็กลับไปเยี่ยมครอบครัวทุกวันหยุด นอกจากนี้เวลามีการประชุม ถ้าผู้บริหารไม่มีส่วนกระตุ้นให้กรรมการสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นแล้วการทำงานก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมทั้งสิ้น

2.2) ครูอาจารย์ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ เรื่องความประพฤติของครู อาจารย์ที่ไม่เหมาะสม เช่น เมมาเหล้า มีเรื่องชู้สาว เล่นการพนัน ไม่เอาใจใส่การเรียนของเด็ก ละทิ้งหน้าที่ ใช้กิริยามารยาทไม่เหมาะสมกับเด็ก และผู้ปกครอง ลงโทษเด็กเกินกว่าเหตุ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ประชาชนทั่วไปเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสถานศึกษา

2.3) ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การปฏิบัติงานด้านการเงินถือเป็นเรื่อง ที่สำคัญถ้าหากมีข่าวว่าเกิดการทุจริต เช่น การนำเงินบริจาคไปใช้ในสิ่งที่ไม่เหมาะสมหรือนำไปใช้ส่วนตัวก็จะทำให้ชุมชนเสื่อมความศรัทธา อีกทั้งหากสถานศึกษาไม่มีผลงานทางวิชาการ เด็กจบไปแล้วสอบเรียนต่อไม่ได้ ลักษณะเช่นนี้บ่งบอกถึงความเฉื่อยชา และการด้อยความสามารถของผู้บริหาร ก็จะเป็นภาพลบต่อผู้ปกครอง

สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารและจัดการศึกษา มีทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำปัจจัยทั้งด้านบวกและด้านลบ มาสนับสนุนการบริหารแบบมีส่วนร่วม หากปัจจัยด้านที่เป็นอุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล สิ่งของ หรือสถานที่ ควรมีการประสานงานและการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน และชี้ให้เห็นการดำเนินงานที่เป็นระบบ และรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนปัจจัยด้านบวก ควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน และส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการดำเนินงานที่โปร่งใส มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเชิงประจักษ์และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ย่อมเชื่อได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.6.9 การบริหารที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) เป็นกลยุทธ์ ในการปรับปรุงรูปแบบ และแนวคิดในการบริหารการศึกษาที่จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลาง หรือจากเขตพื้นที่ การศึกษา ไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการ โรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหารโรงเรียน ได้มีอำนาจ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนด้วยตนเองในลักษณะเชิงเบ็ดเตล็ด ซึ่งจะมีความคล่องตัว และมีอิสระมากขึ้น ในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร วิชาการ และการบริหารทั่วไป โดยให้เป็นไปตาม ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งมีหลักในการบริหารดังนี้

1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) แต่เดิมการจัดการศึกษา จะรวมศูนย์อำนาจ ไว้ที่ส่วนกลาง หน่วยปฏิบัติคือ สถานศึกษาจะต้องรอรับนโยบาย งบประมาณ และทรัพยากรต่างๆ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานจากส่วนกลางเพื่อนำไปปฏิบัติ

และจะถูกควบคุมโดย ส่วนกลางหรือผู้ได้รับมอบอำนาจ จึงให้การบริหารงานคล่องตัวต่ำซ้ำ ผู้ปฏิบัติงานอี้อัด และไม่พอใจ เพราะไม่มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง การกระจายอำนาจ และมอบหมายอำนาจให้หน่วยงาน ปฏิบัติจะทำให้เกิดความอิสระ และคล่องตัวในการบริหารจัดการตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักพึ่งตนเอง และช่วยเหลือตนเองได้ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับ โรงเรียนได้อย่างทันที่ว่งทึและเหมาะสม ดังนั้นสถานศึกษาจะมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีความเป็นอิสระ โรงเรียนจะเป็นรากฐานของการกระจายอำนาจ และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหัวใจของการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพก็คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะของการกระจายอำนาจ และการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรในโรงเรียนร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนจะกระจายไปสู่ผู้ปฏิบัติในรูปของคณะกรรมการ หรือทีมงาน อย่างทั่วถึง คณะกรรมการสถานศึกษาจะมีหน้าที่กำกับ สนับสนุนหรือส่งเสริมผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งเป็นเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษา จะเป็นผู้ตัดสินใจ สั่งการตามความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษา

2) หลักการบริหารตนเอง (Self-management) สถานศึกษาจะบริหารจัดการ กิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง บุคลากรแต่ละงาน แต่ละฝ่ายจะร่วมกันวางแผนดำเนินการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนโดยทำในรูปองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการ และจะร่วม รับผิดชอบ ดูแลแก้ไขปัญหา พัฒนางานของตนเองอย่างครบวงจร ระบบการบริหารงานของ สถานศึกษาแต่ละแห่งอาจมีความแตกต่างกัน ไปตามสภาพความเหมาะสม และความพร้อมของ โรงเรียน การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความคิดว่าการดำเนินการที่จะทำให้บรรลุ เป้าหมายอาจมีวิธีการที่หลากหลาย โรงเรียนจึงควรสามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ที่เป็น จริง หน่วยงานส่วนกลางจะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย และเป้าหมายรวมมาให้แล้วให้อำนาจและ ความอิสระแก่โรงเรียนที่จะพิจารณาเลือกวิธีปฏิบัติตามศักยภาพของ โรงเรียน ด้วยวิธีการนี้จะทำให้ โรงเรียนสามารถบริหารตนเองได้

3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Participation of Stakeholders) หลักการสำคัญของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะต้องนำบุคคลที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับ สถานศึกษามาร่วมบริหารจัดการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การจัดให้มีคณะกรรมการ สถานศึกษา (School board หรือ School council) ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าสถานศึกษา และ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา (มาตรา 40) คณะครู บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จะเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

การทำงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสิ่งใด ทุกส่วนในองค์กรจะต้องเห็นด้วยทุกคนจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานต่างๆ และจะมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ซึ่งจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

4) หลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (accountability) เมื่อสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความโปร่งใส และจัดทำรายงานการดำเนินงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนเป็นประจำทุกปี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Participation of Stakeholders) หลักการสำคัญของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะต้องนำบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ สถานศึกษามาร่วมบริหารจัดการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การจัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา (School board หรือ School council) ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมของสถานศึกษา (มาตรา 40) คณะครู บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จะเข้ามา มีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การทำงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสิ่งใด ทุกส่วนในองค์กรจะต้องเห็นด้วย ทุกคนจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานต่าง ๆ และจะมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ซึ่งจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) ภายใต้หลักการของเศรษฐกิจพอเพียง ในการประยุกต์ใช้วางแผนการดำเนินงาน สั่งการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และเฝ้าระวังความสะดวกรให้แต่ละฝ่ายตระหนักถึงประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงสังคม กระแสโลกาภิวัตน์ ผลกระทบที่อาจจะเกิดจากภายนอกองค์กร มีการวางแผนภายใต้บริบทข้อมูลต่าง ๆ ปัญหา อุปสรรค เพื่อลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน มีเหตุผล มีความพอประมาณ สร้างภูมิคุ้มกันในงานส่งเสริมให้คณะครูบุคลากรสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายควบคู่กับคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง

การบริหารที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงรูปแบบ และแนวคิดในการบริหารการศึกษาที่จะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหาร หลักการบริหารตนเอง หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทำงานมีลักษณะ

การทำงานเป็นทีม ทุกคนจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานต่างๆ และจะมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ซึ่งจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

2.1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.7.1 งานวิจัยในประเทศ

ค่านนท์ วราภรณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้พิการในอำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบภาพตัดขวาง (Cross-Sectional) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้พิการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชีวิตของผู้พิการ และศึกษาปัญหา ความต้องการของผู้พิการในอำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 257 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลตัวแปรต่างๆ และระดับคุณภาพชีวิต หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้พิการ ซึ่งในที่นี้เป็นการหาสมการที่ดีที่สุดที่อธิบายความสัมพันธ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโลจิสติก (Multiple logistic regressions) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่า Adjusted OR และ 95% CI ของ Adjusted OR ผลการศึกษาพบว่า ผู้พิการส่วนใหญ่เป็นเพศชายโดยมีอายุเฉลี่ย 52.5 ปี ประกอบอาชีพรับจ้าง รองลงมาคือเกษตรกรกรรมและอาชีพอื่น ๆ เช่น ร้องเพลง คัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย(เป็นหนี้) จบชั้นประถมศึกษา และมีสถานภาพสมรสเป็นคู่ โดยมากมีลักษณะครอบครัวแบบครอบครัวเดี่ยว พิการทางการแพทย์ รองลงมาพิการซ้ำซ้อน (พิการมากกว่า 1 ประเภท) และพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ ตามลำดับ คุณภาพชีวิตของผู้พิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้พิการ ได้แก่ เพศ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประเภทของความพิการ อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าด้านสุขภาพกาย มีสัดส่วนมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือด้านสุขภาพจิตและด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรคของผู้พิการศึกษารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพซึ่งผู้พิการส่วนใหญ่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ด้านการศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาและเรียนจบเพียงชั้นประถมศึกษา ด้านการเงินส่วนใหญ่เป็นหนี้ ไม่พอใช้กับความต้องการ จึงอยากให้หน่วยงานมีการสอนวิชาชีพกับผู้พิการเพิ่มมากขึ้น มีการส่งเสริมด้านโภชนาการ ด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้พิการอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

วีระ หมายมัน (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้ทักษะชีวิต ด้านการแก้ปัญหา ด้านการคิด และด้านการสื่อสาร ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการจัดทำแผน และอนุมัติงบประมาณแผนงาน ด้านการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการ และด้านการประเมินผล ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับสมรรถนะหลักของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้ร้อยละ 54.10 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งเป้าหมาย และระบุความต้องการส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้เรียนในโรงเรียนสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผลตามลำดับ

นรินทร์ รินพนัสสัก (2557) การพัฒนาทักษะช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันของเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญาโดยผู้ปกครองมีส่วนร่วม การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน ของเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญาโดยผู้ปกครองมีส่วนร่วม และเพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจทักษะ และความพึงพอใจของผู้ปกครอง ก่อนและหลังการฝึก โดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ปกครองของเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญา และเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญา ที่ได้รับการวินิจฉัยจากจิตแพทย์เด็กและวัยรุ่นว่าเป็นเด็กที่มีความบกพร่องทางปัญญา ซึ่งระดับเชาว์ปัญญาอยู่ที่ 35-55 อายุ 4-8 ปี ที่มารับบริการที่ศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยนาท สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 14 คน ประกอบด้วยผู้ปกครอง 7 คน และเด็กนักเรียน 7 คน โดยวิธีการ เลือกแบบเจาะจง ใช้เวลาในการทดลอง 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 วัน ได้แก่วันพฤหัสบดี วันศุกร์ และ วันเสาร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ คู่มือการส่งเสริมพัฒนาการด้านการช่วยเหลือตนเองใน ชีวิตประจำวันของเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญาสำหรับผู้ปกครอง,แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะช่วยเหลือตนเองใน

ชีวิตประจำวันของเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญาโดยผู้ปกครองมีส่วนร่วม, แบบวัดความรู้ความเข้าใจ, และประเมินทักษะของผู้ปกครองในการพัฒนาเด็ก ปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญาให้ช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน, แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1 และแบบประเมินทักษะช่วยเหลือตนเองใน ชีวิตประจำวันของเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญามีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 การ วิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยแบบกึ่งการทดลอง (Quasi-experimental design) และทดสอบ ก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest–Posttest Design) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบแบบกลุ่มตัวอย่างไม่อิสระจากกันผลการศึกษาพบว่า 1. ทักษะของการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันของเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่อง ทางปัญญามีความสามารถในการช่วยเหลือตนเองโดยรวมและรายด้านสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 2. ความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครอง, ทักษะของผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก ปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053. ความพึงพอใจของผู้ปกครองในรูปแบบการพัฒนาทักษะการ ช่วยเหลือตนเองใน ชีวิตประจำวันของเด็กปฐมวัยที่มีความบกพร่องทางปัญญาโดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมอยู่ในระดับดี มาก

ศิริรัตน์ อนุวัฒน์ ประกิจ (2557) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสภาการศึกษาภาคทอติกแห่งประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สภาการศึกษาภาคทอติกแห่งประเทศไทย 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ บริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสภาการศึกษาภาคทอติกแห่ง ประเทศไทย 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสภาการศึกษาภาคทอติกแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย โรงเรียนระดับประถม ศึกษาในสังกัดสภาการศึกษาภาคทอติกแห่งประเทศไทยจำนวน 157 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายและผู้ปกครองที่อยู่ในคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา จำนวน 758 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และใช้ PNImodified ในการจัดอันดับความต้องการจำเป็น ผลการศึกษาพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน ประกอบด้วย การบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้ส่งผลต่อการเสริมสร้าง สมรรถนะนักเรียน 7 ด้านคือ ด้านการสื่อสาร ด้านการคิด ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและ

ความร่วมมือ ด้านการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการตนเอง และด้านการเป็นพลโลก โดยใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอน ในการเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียนคือ การจัดประสบการณ์ การไตร่ตรอง การสื่อสารแนวคิด การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสภาการศึกษาภาคทอลิกแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) ส่วนภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสภาการศึกษาภาคทอลิกแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.71) 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสภาการศึกษาภาคทอลิกแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลักคือ 1) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารวิชาการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน 2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคคลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน 3) กลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารงบประมาณเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน 4) กลยุทธ์พัฒนาการบริหารทั่วไปเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน โดยมีกลยุทธ์รองจำนวน 12 กลยุทธ์ และ 38 วิธีดำเนินการ

โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช (2556) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาทางเลือกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ: กรณีศึกษาเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านรูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือก มี 4 รูปแบบ คือสถานศึกษารูปแบบพิเศษ นวัตกรรมการศึกษา การจัดโปรแกรมพิเศษ และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ด้านหลักสูตร มุ่งเน้นเนื้อหาวิชาการ การสร้างทักษะ และการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการบำบัดรักษา ด้านหลักการสำคัญเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาศักยภาพนักเรียนเป็นรายบุคคล กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและตระหนักถึงคุณค่าในตัวเอง การสร้างการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนอย่างเป็นระบบ การกระจายโอกาสทางการศึกษา การร่วมมือของภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม 2) สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาทางเลือก ประกอบด้วยสภาพการจัดการศึกษา 7 ประการ ดังนี้ 1.การบริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการระดับประเทศและระดับหน่วยงาน 2. การสนับสนุนในด้านนโยบายวิชาการและทรัพยากร 3. นวัตกรรมการสอนแบบสองภาษาสำหรับเด็กหูหนวก ตามแนวการศึกษา วอลดอร์ฟ 4. การฝึกอบรมครูที่เป็นระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอ 5. เครือข่ายการดำเนินงานในรูปแบบการมีส่วนร่วม 6. การนิเทศกำกับและติดตามที่เป็นระบบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยใช้เทคนิคแบบเยี่ยมชั้นเรียน และการสารสนเทศแบบ Mentoring และ 7. การวิจัยประเมินผลมีการวิจัยประเมินผลทุกระดับทั้งระดับโรงเรียน ระดับโครงการและมีการเผยแพร่ผลงานวิจัย และสภาพปัญหา อัตรากำลังครูและงบประมาณดำเนินงานมีไม่เพียงพอ ความรู้และความสามารถของครูยังไม่

พอ และนักเรียนมีความพึงการซ้ำซ้อน 3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีชื่อเรียกว่า AVS Model ประกอบด้วย
 แนวการเรียนรู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น มีความเป็นอิสระและมีการบูรณาการเนื้อหา 3 ส่วนเข้าด้วยกัน
 ดังนี้ ทักษะทางวิชาการ ทักษะทางอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยมีบริการสนับสนุน 6 บริการ
 ได้แก่ 1. การให้คำปรึกษา 2. การสนับสนุนการเรียนรู้ 3. การสอนและการเรียนรู้ 4. เทคโนโลยีสิ่ง
 อำนวยความสะดวก 5. การบริการพิเศษ และ 6. การนิเทศ กำกับและติดตาม ทั้งนี้ต้องมีทัศนคติที่ดี
 และได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
 โดยมีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ คือ ความรู้ ความเข้มแข็ง ความร่วมมือและความชัดเจน

ปริยา สงค์ประเสริฐ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการสร้างสมรรถนะ
 สำคัญของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างสมรรถนะ
 สำคัญของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการสร้างสมรรถนะ
 สำคัญของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา และเพื่อศึกษาผลการนำรูปแบบการสร้างสมรรถนะสำคัญ
 ของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา ที่ได้ผ่านการกาประสิทธิภาพแล้วไปใช้ในสภาพจริง
 ผลการศึกษาพบว่า 1. รูปแบบการสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา
 ประกอบด้วย 1) ชั้นเตรียมความพร้อม ได้แก่ศึกษาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ศึกษาบริบทของ
 โรงเรียน วิเคราะห์ผู้เรียน และวิเคราะห์ผู้สอน 2) ชั้นออกแบบการเรียนรู้ ได้แก่ กำหนดหน่วยการ
 เรียนรู้ กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม กำหนดกลยุทธ์วิธีการสอน สร้างโมดูลการเรียนรู้
 และกำหนดบริบทการสอน 3) ชั้นนำไปใช้ ได้แก่ การประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนก่อนการ
 เรียนรู้ การจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ การประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนหลังการ
 เรียนรู้ 4) ชั้นประเมินผล ได้แก่ ประเมินผลผลิต ประเมินผลกระบวนการ และการให้ข้อมูล
 ย้อนกลับ 2. ผลการหาประสิทธิภาพของรูปแบบการสร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับชั้น
 ประถมศึกษา พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยการทำแบบประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและการทำ
 แบบทดสอบวัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนสูงกว่าก่อนเรียนทุกด้าน 3. ผลการนำรูปแบบการสร้าง
 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาไปทดลองใช้ในสภาพจริงพบว่า รูปแบบการ
 สร้างสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษา ตามความคิดของครูผู้สอนระดับชั้น
 ประถมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 เท่ากับ 0.52 และผลการประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่า
 ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกด้าน

จิรภัศ ขานหู่ (2554) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะในการคิด
 โดยใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
 1.) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาบริบทโรงเรียนบ้านโคกกลางในการจัดการเรียนรู้ตาม

กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะในการคิดโดยใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนบ้านโคกกลาง 2.) เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะในการคิดโดยใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 3.) เพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะในการคิดโดยใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ผลการศึกษาพบว่า 1.) โรงเรียนบ้านโคกกลาง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กครูไม่ครบชั้นเรียน ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) รอบสอง ได้ระบุว่า ชุมชนควรเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ผู้เรียนขาดทักษะความสามารถในการคิด ควรค้นหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ นักเรียนส่วนใหญ่ต้องการให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ในหัวข้อมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม คือ การดู่ขวัญข้าว การดู่ขวัญนาค บุญพะเหวด มวยไทย บริบทชุมชนบ้านโคกกลาง ชุมชนมีความสามัคคี มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม อยากมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เมื่อจัดประชุมสนทนากลุ่มร่วมกันทุกฝ่ายแล้ว ได้จัดทำแผนที่ความรู้มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในชุมชนทั้งหมด 12 ฐานการเรียนรู้ 2.) กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะในการคิด โดยใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนบ้านโคกกลาง โดยการฟังเรื่องเล่าจากภูมิปัญญาท้องถิ่นเจ้าของชุดความรู้ ตรวจสอบความรู้ด้วยการซักถาม และตอบคำถาม ปฏิบัติกิจกรรมโดยนำความรู้ใหม่ที่ได้รับรวมกับความรู้เดิมที่มีอยู่สะท้อนออกมา โดยการเขียนเรื่องประกอบการวาดภาพหลอมรวมเป็นเรื่องใหม่ที่เป็นองค์ความรู้ของตัวเอง ประเมินผลโดยตรวจสอบจากการอ่าน เล่าเรื่องย้อนกลับเพื่อนและครูฟังนำไปอ่าน เล่าให้เจ้าของชุดความรู้ฟังเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ 3.) ผลการจัดกิจกรรมกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะในการคิด โดยใช้แหล่งเรียนรู้ชุมชน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้รับการพัฒนาทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด เกิดความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดสมรรถนะในการคิด ด้านความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะคิดริเริ่ม คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ และสามารถต่อยอดความคิดและแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

เพ็ญศรี พงษ์ประภาพันธ์ และคณะ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีใน 3 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอนด้านการดำเนินการสอน ด้านการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างเป็น

อาจารย์ประจำของคณะต่างๆ 74 คน และนักศึกษา หลักสูตรปริญญาตรี จาก 9 คณะ จำนวน 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการพัฒนาจากเครื่องมือในการวิจัยของ ดาราพร คงจา และคณะ และจุไรรัตน์ วัชรอาสน์ และคณะ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามการรับรู้ของนักศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการ ด้านการดำเนินการ และ ด้านการประเมินผล
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการดำเนินการสอน ด้านการประเมินผล และค่าเฉลี่ยโดยรวมของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามการรับรู้ของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาการเรียนการสอนต่างกัน มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่แตกต่างกัน

บัวทอง อุ่นประเดิม (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนฟ้าแดดสูงยางวิทยาคาร อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนฟ้าแดดสูงยางวิทยาคาร โดยใช้กลยุทธ์การประชุมระดมความคิด การมอบหมายงานให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมประกวดห้องเรียน จัดกิจกรรมวันรักษ์โรงเรียน และการนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กิจกรรมประกวดห้องเรียนและนำหลักกิจกรรม 5 ส ทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ นักเรียนได้รับการปลูกฝังนิสัยความรับผิดชอบในการดูแลรักษาความสะอาดและจัดบรรยากาศของห้องเรียนได้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมวันรักษ์โรงเรียน ทำให้พื้นที่ที่มอบหมายให้แต่ละห้องรับผิดชอบบางจุด มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม สามารถใช้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ได้ แต่ยังมีอีกหลายจุดที่จะต้องพัฒนาต่อไป กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ดำเนินการในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน คอยตรวจสอบความเรียบร้อยในการพัฒนาจุดรับผิดชอบของแต่ละห้อง ให้กำลังใจทุกห้องที่ร่วมมือร่วมใจพัฒนาตลอดให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่บกพร่องเพื่อที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งนักเรียนในแต่ละห้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้จักคิดวางแผน แก้ปัญหาร่วมมือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยยึดเอาเป้าหมายและความสำเร็จเป็นที่ตั้ง ส่งผลให้บริเวณที่รับผิดชอบแต่ละห้องมีความสะอาด ร่มรื่นสวยงาม ปลอดภัยและใช้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

มณฑนา ชูไกรไทย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรและโรงเรียนที่มีความพร้อมตามรายชื่อที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศ จำนวน 1,146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบตัวชี้วัดและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผลการศึกษาที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า มีตัวแปรที่เป็นตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 23 ตัวชี้วัดครอบคลุมองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ความสามารถในการคิด ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ความสามารถในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 82.08$, $df = 126$, $p = .999$, $GFI = .994$, $AGFI = .986$, $RMR = .015$) น้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดทั้ง 23 ตัว มีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.697 ถึง 0.849 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ความสามารถในการคิด รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยองค์ประกอบในแต่ละด้านดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.997, 0.957, 0.953, 0.896 และ 0.839 ตามลำดับ และมีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ประมาณร้อยละ 99.4, 91.6, 90.9, 80.2 และ 70.5 ตามลำดับ

อรัญญา นิทะรัมย์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาคาร คำนึงงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่า มาตรฐานที่ 16 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่

มาตรฐานที่ 14 และมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มาตรฐานที่ 13 2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม และรายมาตรฐานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.5 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมุติฐานการวิจัย 3. แนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 คือ โรงเรียนโดยผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส (SWOT) ของโรงเรียนวางระบบดำเนินการแบบ PDCA อย่างต่อเนื่อง มีการวางแผน และมอบหมายงานให้ชัดเจน ส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม กระตุ้นส่งเสริมบุคลากรให้ รู้และเข้าใจระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุกส่วนของโรงเรียน

ธนวรรณ ปลงไสว (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นสมรรถนะผู้เรียน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นสมรรถนะผู้เรียนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นสมรรถนะ ของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการสอน ด้านความรู้ในสาขาวิชาของผู้สอนด้านทักษะการสอน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีและด้านการวัดผลและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

2.1.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Monique Lambert and Yamina Bouchamma (2019) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนในคิวเบค: ความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานสมรรถนะและการปฏิบัติ พบว่าครูใหญ่มีการจัดการบริหาร โรงเรียนด้วยวิธีการหลากหลายที่บริหารจัดการตามความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้วยวิธีการพัฒนากระบวนการ การจัดการองค์กร การสัมพันธ์ในองค์กร หรือ การบริหารตามหน้าที่ซึ่งเป็นมาตรฐานสมรรถนะพื้นฐานที่ได้ทำมานานแล้ว ดังนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ครูใหญ่ จำนวน 13 คน หากพัฒนาอยากได้ผู้นำแบบใดการพัฒนาสถานศึกษาพบว่าประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์เห็นว่าภาวะผู้นำในการพัฒนาการศึกษาเกิดขึ้นได้ จากการทำงานวันต่อวัน ภายใต้คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญและการข้ามหลักสูตรที่เป็นพฤติกรรมสำคัญในการบริหาร ถือเป็นสมรรถนะที่เกิดจากการทำงานของแต่ละคน

Jennie Welch & Meriem Hodge.(2018) ได้ศึกษาวิจัยการประเมินผลกระทบ: บทบาทของแบบรูปแบบสมรรถนะผู้นำในการพัฒนาผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิผล วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือศึกษาเพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาและการออกแบบแบบจำลองสมรรถนะผู้นำต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในเขตการศึกษาหนึ่งของจอร์เจีย การศึกษานี้พยายามที่จะชี้ให้เห็นความสำคัญของแบบจำลองความสามารถในการเป็นผู้นำ เพื่อ 1) เพิ่มความชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังในการเป็นผู้นำภายในระบบ 2) เพิ่มความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นำโรงเรียนและผู้บริหารเขตเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของความเป็นผู้นำที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จภายในระบบ 3) เพิ่มความสม่ำเสมอในการปฏิบัติในการระบุและคัดเลือกผู้สมัครเข้าสู่โปรแกรมสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ และ 4) การปรับปรุงการพัฒนาและการสนับสนุนสำหรับผู้นำโรงเรียนที่ต้องการในขณะที่เขตทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงระบบในการพัฒนาผู้นำทั่วประเทศ ผลการศึกษาพบว่าในความเป็นจริงสำหรับเขตการศึกษาต่าง ๆ ให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำและการพัฒนาผู้นำที่ต้องการภายในระบบของตนเอง

Gayatri R. Kottennavar (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน และเจตคติต่อวิชาชีพครูของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งจุ่มงหมายหลักของการศึกษาคือมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน และเจตคติต่อวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมที่แตกต่างกันของอำเภอ เบาลากาวิ กานาตากา (Belagavi Karnataka) ทั้งหมดจำนวน 200 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคสหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนระดับมาตรฐาน โดย ดร.ฮาซีน ทัจ (Haseen Taj) และระดับเจตคติต่อวิชาชีพครูที่พัฒนาโดยอาร์ดูวาเลีย เอส พี (Akluwalia,S.P.) ตามลำดับ มีการบริหารจัดการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมอยู่ในกรอบและสมมติฐานถูกตั้งเพื่อทดสอบวัตถุประสงค์ และยังเป็นวิธีการสำรวจเชิงบรรทัดฐาน ซึ่งถูกนำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ของเทคนิคสหสัมพันธ์อย่างง่าย ข้อมูลที่ถูกนำมาใช้ ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาซึ่งผลของการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และมีนัยสำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานของโรงเรียน และเจตคติต่อวิชาชีพครูของชาย และหญิงในเมืองและชนบท ภาครัฐและเอกชน ระดับบัณฑิตศึกษา และจบปริญญาตรีแล้ว ครูศิลปะ และครูวิทยาศาสตร์ ที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนมากกว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูของครู

Kennedy & dresser (2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency Besed Workplace” ผลการศึกษาพบว่าความฉลาดและ

ความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ความสามารถที่ลูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ

Liston (1999, p. 19) ได้ศึกษารูปแบบ โรงเรียนที่มีคุณภาพ พบว่าจะต้องมีการประเมินและทบทวนกิจกรรมทุกกิจกรรม เพื่อกันหาว่ามีสิ่งใดต้องปรับปรุง เพื่อสร้างความเชื่อถือได้

Macredie, Sandom & Paul (1998, p. 1) ได้ศึกษารูปแบบการเปลี่ยนแปลง: ระบบสารสนเทศ โดยรูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการจัดการจากมุมมอง ของระบบสารสนเทศ เป็นการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงโดยเน้นที่วิธีการเป็นสำคัญเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ ในการศึกษา ความหมาย และคำที่ถูกใช้รวมถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกประเภท ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครือข่ายการ สื่อสาร การบูรณาการ ใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีในการสื่อสาร รวมทั้งตรวจสอบการบริหารการ เปลี่ยนแปลงในบริบทของระบบสารสนเทศ ทฤษฎีและการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การอภิปรายรูปแบบที่ สร้างขึ้นใหม่ ซึ่งมีการตรวจสอบและให้ข้อมูลเชิงลึกในประเภทของรูปแบบ

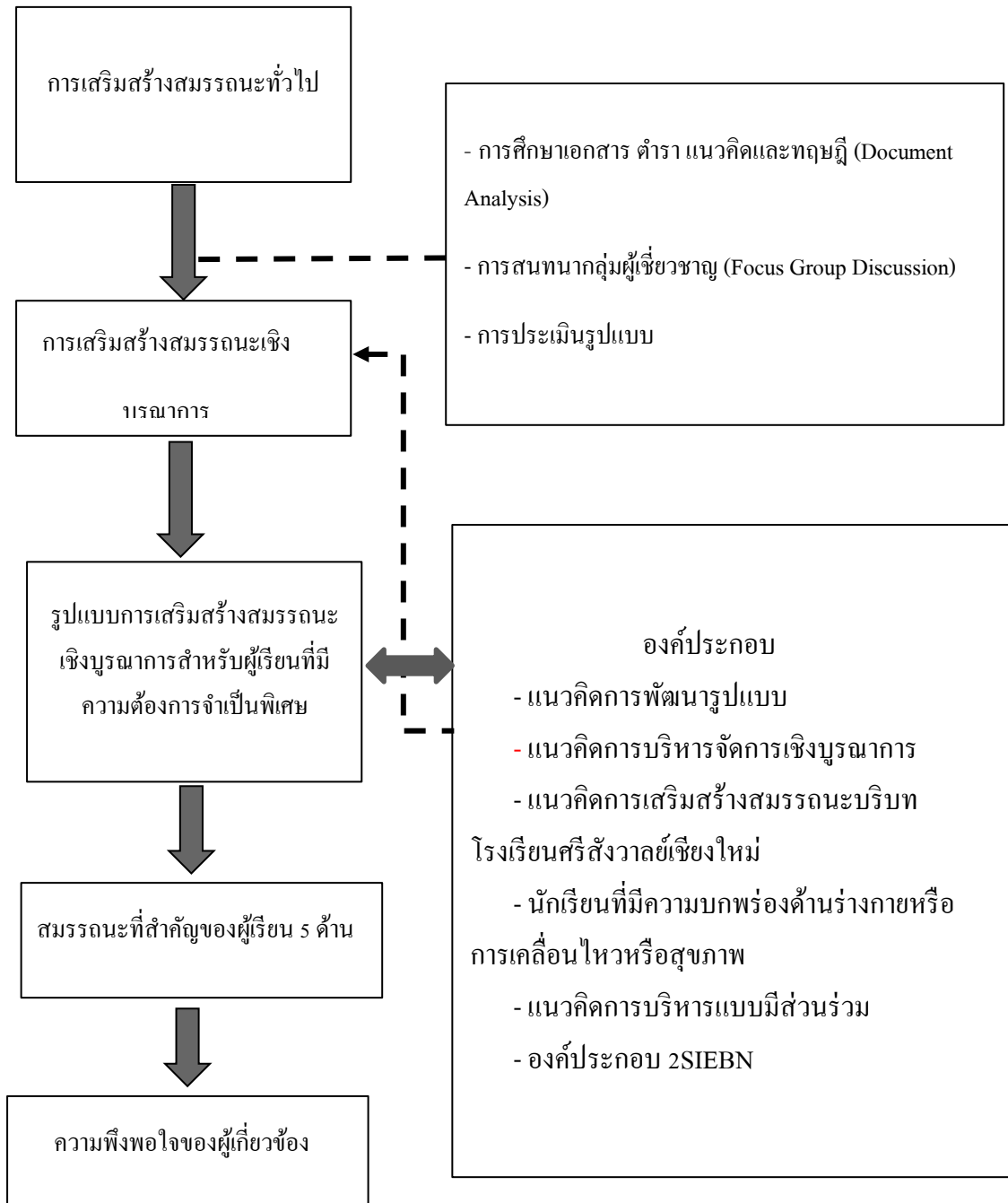
Caldwell and Spinks (1990, p. 5-12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) เน้นการเรียนการสอน 2) ความสามารถในการรับการตรวจสอบได้ 3) การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม และ 4) การมีแผนงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครู

Stedman (1987, p. 215-244) ได้ศึกษาวิจัยถึงความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ว่าลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ 1) การเน้นที่ชาติพันธุ์และเชื้อชาติ 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 3) การร่วมกันวางแผนดูแลนักเรียนระหว่างครูและผู้ปกครอง 4) หลักสูตรที่เน้นทางด้านวิชาการ 5) การใช้และพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การให้การดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด 7) ความรับผิดชอบของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน 8) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 9) การสอนที่ปราศจากปัญหาทางวิชาการ

2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด และทฤษฎี (Document Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารประกอบด้วย SBM การบริหารแบบมีส่วนร่วม แนวคิดการพัฒนารูปแบบ แนวคิดการเสริมสร้าง สมรรถนะ

และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารจัดการการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงบูรณาการ สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่ นำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งแสดงได้ดังภาพ



แผนภาพที่ 2.2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงบูรณาการสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษโรงเรียนศรีสังวาลย์เชียงใหม่