

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิดในการพัฒนาการบริหารจัดการรูปแบบ
- 2.3 แนวคิดในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
- 2.4 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม
- 2.5 บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหารมีความหมายตามทัศนะของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน เป็นการลงมือกระทำหลังจากวางหลักการบริหารแล้วโดยมีกระบวนการที่ชัดเจน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ขบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม (ประพันธ์ สุริหาร, 2542)

Herbert A. Simon (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2551) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารมิใช่ผู้ปฏิบัติแต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

Amadi-Eric,C. (2008) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดระบบและประสานทรัพยากรมนุษย์ และวัสดุให้ก่อเกิดอย่างเป็นระบบโดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรนั้น

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้กล่าวถึง การบริหารการศึกษาไทยไว้ว่า การบริหาร นับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ในการวางระบบโครงสร้างการบริหาร ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงและส่งเสริมการปฏิรูปอื่น ๆ ทุกด้าน ทั้งส่วนที่รัฐจัดการศึกษาเอง และส่วนที่ให้เอกชน องค์กร ประชาชนและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ตลอดจนการกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดโครงสร้างองค์กรที่ต้องเอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการ ประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดระบบ ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการศึกษา ทั้งที่ดำเนินการโดยรัฐ และการระดมทรัพยากรจากส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ เกิดความทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

เกษม วัฒนชัย (2546) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา เป็นระบบการบริหาร การออกแบบและจัดระบบการศึกษา ทั้งระบบความคิดและรวมถึงการนำทรัพยากร เพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2548) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่าการบริหาร การศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับ ความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์ และศิลป์ของ นักบริหารให้ทำงานประสบผลสำเร็จ การบริหารจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์
2. อาศัยคนเป็นปัจจัยสำคัญ
3. ต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. ดำเนินการในลักษณะเป็นกระบวนการ
5. เป็นการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ดังนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ของกลุ่ม (Group Co-operation) เพื่อให้เกิดพลังกลุ่ม (Group Effort) อันจะส่งผลให้ภาระกิจบรรลุ วัตถุประสงค์

Herbert A.Simon (อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ซึ่งความหมายของการบริหารนั้น มาจากการมองว่าการบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นกิจกรรมกลุ่ม ไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง
2. สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันทำอย่างประสานสัมพันธ์กัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ
3. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ทั้งที่เป็นเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (เป้าหมายองค์กร) และเป้าหมายของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการอีกจำนวนมากมาให้ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

1. การบริหาร หมายถึง ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นในการมีส่วนร่วม
2. การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
3. การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน
4. การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน
5. การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์ และศิลปะในการนำทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่า ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์กร หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้และนำทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดการภายใต้การบริหารงานโดยอิสระ ตามนโยบายการกระจายอำนาจ และการตัดสินใจของสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานการตัดสินใจที่ดีที่สุด ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของกิจกรรมที่วางไว้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมตามที่ระบุไว้ของสถานศึกษา ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร

2.1.2 หลักการบริหาร

เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการจัดการให้มีการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ต้องใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องบริหารทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณมาจัดการตามหลักการ

ที่วางไว้ เพื่อมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ ผู้ปฏิบัติอาจมีวิธีการ หรือหลักการในการบริหารงานที่ดี และเหมาะสมสำหรับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการบริหารไว้ ดังนี้

Luther Gulick and Lurwick (1937) ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารต่างๆ โดยเสนอ หลักการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า “POSDCORB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

1. Planning การวางแผน หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการ ปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงาน จะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วย แผนงานหลัก และแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะ ยืดหยุ่น

2. Organizing การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การ จัดอัตรากำลัง การสรรหา และพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมขวัญ และกำลังใจ สวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้งาน สำเร็จ หรือล้มเหลว

4. Directing การอำนวยการ หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมายหน้าที่ให้ ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์ และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

5. Coordinating การประสานงาน หมายถึง การประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการ ทำงาน มีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี และนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. Reporting การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหาร และสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหว และความคืบหน้าของกิจการ อย่างสม่ำเสมอ

7. Budgeting การจัดทำงบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการ ใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงิน และทรัพย์สิน

หลักการบริหารของ Luther Gulick and Lurwick (1937) ชื่อว่า “POSDCORB” เป็น หลักการบริหารที่ใช้กันทั้งในภาครัฐ และเอกชนที่ผู้มีอำนาจบริหารมีหน้าที่ และบทบาทการบริหารอยู่ 7 ประการ นอกจากนี้ Henri Fayol ได้เสนอทฤษฎีหลักการบริหารจัดการไว้ว่า

สมชาย เทพแสง และคณะ (2552) กล่าวว่า Henri Fayol ได้เสนอทฤษฎีหลักการบริหารจัดการ โดยเน้นผู้นำ และกระบวนการบริหารจัดการ กรอบแนวคิดของการบริหารจัดการ และหน้าที่ของผู้จัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม หลักการสำคัญจะเน้นเกี่ยวกับการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความมีเอกภาพในการสั่งการ เอกภาพในการกำกับงาน การกระจายงานตามความสนใจของบุคลากร การรวมศูนย์กลางการออกคำสั่ง ความเสมอภาค ความสามารถของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์

Henri Fayol (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2556) เสนอองค์ประกอบของการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) ซึ่ง ได้แก่ การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการจะบรรลุ และวิธีในการดำเนินการให้ประสพผลการวางแผนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความเป็นเอกภาพ (Unity) มีความต่อเนื่อง (Continuity) มีลักษณะยืดหยุ่น (Flexible) และมีความกระชับ และชัดเจน (Precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์อนาคตขององค์กร

2. การจัดรูปแบบ หรือการจัดองค์การ (Organizing) องค์ประกอบในเรื่องการจัดการเป็นการพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงาน ว่าใครควรทำอะไรในองค์กร ควรจะประกอบด้วยหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงใด และแต่ละหน่วยงานย่อยควรจะทำหน้าที่ใด จึงจะทำให้งานในองค์กรบรรลุผล

3. การสั่งการ (Command) ได้แก่ การกำหนด หรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการได้ ผู้ที่สั่งการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของคนสามารถจัดการ หรือขจัดผู้ที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์กรได้ สามารถยกตัวอย่างที่เห็นชัด สามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้ และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนัก มีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน

4. การประสานงาน (Co-Ordination) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์กร ให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการโดยการเชื่อมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเข้าด้วยกัน เป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร

5. การควบคุม (Control) ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การควบคุมจะเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างชัดเจน การควบคุมจะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาด และจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงหน้าที่ทางการบริหาร ทั้งห้าประการนี้ รู้จักกันในชื่อ POCCE ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลตามที่วางไว้จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารจะต้องอาศัยหลักการต่าง ๆ ในการบริหาร ทั้งการวางแผนการจัดการองค์กร การบริหาร

ทรัพยากรบุคคล การสั่งการ การควบคุม หลักการเหล่านั้นจะต้องอาศัยบุคคลต่าง ๆ ในการดำเนินงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.1.3 การบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด โดยผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่ต้องอาศัยผู้มีความรู้ มีประสบการณ์เข้ามาบริหาร โดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์มาใช้ในการบริหารอย่างมีหลักการ แต่การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งต้องอาศัยทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณ มาจัดการตามหลักการที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรแต่ละ คนมีบทบาท และหน้าที่ในสถานศึกษาอันจะเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ซึ่งรายละเอียดของการบริหารสถานศึกษาได้มีนักการศึกษาไทยได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหารเพื่อให้กลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง (นักเรียน) ได้เจริญงอกงามไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการ โดยกำหนดให้คนกลุ่มหนึ่ง (ครู) เป็นตัวแทนในการดำเนินการ

ธวัช นันทवास (2547) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เกิดความเจริญงอกงามเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

สังคม บุญส่ง เจริญศรี (2550) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานอาคารสถานที่งานธุรการ และการเงิน งานกิจกรรมนักเรียน และงานความสัมพันธ์กับชุมชนโดยเป็นไปเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้ มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ ตามจุดหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการบริหาร

ณัฐรฎา พวงจันทร์ (2553) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ กระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาโรงเรียนสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียน เพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

Albert James Wohlstetter (อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2560) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การกระจายอำนาจการควบคุมจากส่วนกลางไปยังชุมชน และสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และในบางสถานศึกษาได้มีตัวแทนนักเรียนร่วมเป็นกรรมการด้วย ให้มีอำนาจในการควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นใน

สถานศึกษาการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษามากขึ้น และทำให้ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับได้มากยิ่งขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่น ๆ มารวมพลังกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากร และดำเนินการพัฒนาวิชาการกิจกรรม และงานของสถานศึกษาในระยะสั้น และระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 ทฤษฎีที่และแนวความคิดเกี่ยวข้องกับการบริหาร

เกษม วัฒนชัย (2550) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาไว้ 6 ทฤษฎี สรุปได้ดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory) การบริหารในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไป จากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหาร ถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด การบริหารในยุคนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่า ทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงหลักมนุษยสัมพันธ์และแรงจูงใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจโดยมีหลักการโดยสถานการณ์ ดังนี้ 1) ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2) ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด 3) เป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระหว่างทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน 4) สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม 5) คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่า ที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงานโดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย 6) เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น 6.1) ความแตกต่างระหว่างบุคคล 6.2) ความแตกต่างระหว่างระเบียบ กฎเกณฑ์วิธีการ กระบวนการและการควบคุมงาน เป็นต้น

6.3) ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร 6.4) ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

1.2.2 ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory)

ทฤษฎีระบบสังคมเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์พฤติกรรมในองค์กรต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ทฤษฎีระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันมิติ (Homothetic Dimension) และด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension) 1) ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย 1.1) สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กรซึ่งจะเป็นกรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้าหรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นครอบคลุมอยู่ 1.2) บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาทหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทหน้าที่ 1.3) ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดี มีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่ 2) ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย 2.1) บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคลในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม 2.2) บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึงความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำ 2.3) ความต้องการส่วนตัว (Need-Dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบันมีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้าบางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

1.2.3 ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human and Motivation) Abraham H. Maslow เป็นบุคคลแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจและได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุดและจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) ความ

ต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

1.2.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

Douglas McGregor ได้เสนอทฤษฎีนี้ใน ค.ศ. 1957 โดยเสนอสมมติฐาน ดังนี้ 1) ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า 1.1) ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีกบิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส 1.2) มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือบังคับให้ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ 1.3) โดยทั่วไปนิสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น 2) ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า 2.1) การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจ อย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน 2.2) มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ให้บรรลุจุดประสงค์แล้ว ดังนั้นการบังคับ ควบคุม ข่มขู่ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร 2.3) มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์กร ก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ 2.4) เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้าน การยอมรับ ความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย 2.5) มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มีมโนภาพ มีความฉลาดเฉลียวและว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร 2.6) สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่

1.2.5 ทฤษฎี Z

ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหาร จึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร 1) องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎี Z มี 4 ประการ คือ 1.1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล 1.2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 1.3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 1.4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) หลักการสำคัญของทฤษฎี Z มี 3 ประการ คือ 2.1) คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน 2.2) คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2.3) คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง

1.2.6 ทฤษฎีการบริหารแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management)

Max Weber อ้างถึงใน ปรัชญา กล่าวขวัญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542) ได้สรุปไว้ว่า Max Weber ผู้คิดค้นเรื่องทฤษฎีระบบราชการ (Weber's Theory of Bureaucracy) หรือเรียกว่าทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucracy School) ต่อมาคำว่า Bureaucracy เรียกกันว่า ระบบมาตยาธิปไตย

ไต่อย หรือระบบเจ้าขุนมูลนาย Weber มองเห็นว่าลำดับชั้นตอนของการบังคับบัญชาในองค์กร (Hierarchy) อำนาจหน้าที่ (Authority) และระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นรากฐานขององค์การทางสังคมทั้งหลาย การบริหารงานในองค์กรทั้งหลายนั้น จะต้องใช้กฎหมาย บารมี จารีตประเพณีเป็นส่วนประกอบสำคัญเสมอไป และสรุปหลักการบริหารราชการของเวเบอร์ ไว้ว่า 1) เป็นการบริหารงานแบ่งลำดับชั้นและสายงานบังคับบัญชาไว้อย่างเด่นชัด 2) บริหารงานโดยยึดกฎหมายเป็นสำคัญ 3) ยึดอำนาจหน้าที่ยิ่งกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว 4) แบ่งงานกันตามความถนัดของเอกัตบุคคค 5) มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากงานอย่างชัดเจน ไม่ยึดติดตัวบุคคล 7) ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการบริหาร ปกรณ ศรีดอนไผ่ (2530) ได้สรุปทฤษฎีการบริหารงานของนักวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

1.2.7 ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกรวิวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม Frederick W. Taylor ผู้ที่ได้รับการขนานนามว่า “เป็นบิดาแห่งการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์” เขียนหนังสือ The Principles of Scientific Management ซึ่งได้รับการนิยมนัยย่องมากกว่ายอดเยี่ยม เป็นแนวคิดเชิงใหม่เกี่ยวกับการงาน ว่าต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้าช่วยงานจึงจะสำเร็จได้ด้วยดี อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่ง Taylor เขามีความเชื่อว่า คนแต่ละคนเปรียบเหมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงาน แบ่งเวลา กำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการณ์ปฏิบัติอย่างมีระบบ เพื่อหาวิธีทำงานอย่างดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้จ่ายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด ซึ่งหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์แนวคิดของ Taylor ที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) พัฒนา “ศาสตร์” สำหรับงานทุกตำแหน่ง รวมทั้งกฎเกณฑ์แห่งความเคลื่อนไหว การนำเอางานที่ได้กำหนดมาตรฐาน (Standard and Condition of Work) ไว้แล้วไปปฏิบัติให้เกิดผลและสภาวะเงื่อนไขที่เหมาะสมในการทำงาน กำหนดให้ผู้ทำงานแต่ละคนมีหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติอย่างเต็มกำลังในแต่ละวัน 2) เลือกสรรพนักงานอย่างรอบคอบระมัดระวังให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่งานอย่างแท้จริง เมื่อพนักงานมีความสามารถสูงก็จะได้รับผลตอบแทนสูงตามไปด้วย และเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 3) ฝึกอบรมพนักงานเหล่านี้อย่างจริงจัง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีและให้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าและจงใจแก่พวกเขา 4) สนับสนุนพวกเขาคนงานเหล่านี้ โดยการวางแผนการทำงานให้เขา และดูแลให้เขาสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นเป็นสุข

1.2.8 ทฤษฎีการบริหารการจัดการ (Administrative Management)

Henri Fayol นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้คิดทฤษฎีการบริหารการจัดการขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1916 โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากล อันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายของการบริหารว่ามีส่วนประกอบของปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสาน และการควบคุมงาน หลังจากนั้น ได้เสนอหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารไว้ 14 ประการ คือ 1) จัดแบ่งงานตามความชำนาญอย่างมีสัดส่วน 2) กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน 3) ต้องมีวินัยเพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น 4) ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้สั่งการ 5) ให้เอกภาพในการอำนวยการ เพื่องานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ 6) ให้ผู้ปฏิบัติยึดผลประโยชน์ส่วนตัว รองจากผลประโยชน์ส่วนรวม 7) ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน 8) ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง 9) จัดให้มีสายบังคับบัญชา 10) ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานอยู่ในกรอบ 11) ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน 12) ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 13) ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน 14) ผู้บริหารจะต้องรู้จักสร้างทีมงาน ทฤษฎีนี้มีหลักการคล้ายคลึงกับหลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ หรือเน้นวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภทมาควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

1.2.9 หลักประสิทธิภาพ 12 ประการของ Emerson

อีเมอร์สัน เป็นชาวอเมริกัน ทำงานเป็นที่ปรึกษาด้านวิศวกรรม เพื่อประสิทธิภาพของงาน เขามุ่งศึกษาการจัดสรรทรัพยากรและจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับหลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor เขาได้ให้ความสำคัญต่อโครงสร้างขององค์กร โดยยึดหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 2 ใช้หลักเหตุผลทั่วไปในการทำงาน 3) ผู้บริหารที่ดีต้องใจกว้าง ยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่นเสมอ 4) วินัยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร 5) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม บริหารงานอย่างมีเหตุผลหนักแน่นเสมอ 6) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบันและแน่นอน 7) มีความฉับไวในการจัดส่งสินค้า บริการ โดยใช้หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ 8 มีมาตรฐานและตารางแน่นอนชัดเจนในแต่ละหน้าทำงาน 9) สภาพแวดล้อมของงานต้องดี บรรยากาศในการทำงานน่าพึงพอใจ 10) ผู้บริหารต้องรักษามาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดีเอาไว้ให้ได้ 11) คำสั่งในการปฏิบัติงานต้องระบุมาตรฐานงานเอาไว้อย่างชัดเจน 12) การให้รางวัลสำคัญมาก ผู้บริหารจะต้อง ให้รางวัลแก่พนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ผลอย่างถูกต้องสมบูรณ์เสมอ

1.2.10 ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory of Management) เป็นเทคนิคการปฏิบัติงานแนวใหม่ มุ่งศึกษาแยกแยะให้รู้อย่างถ่องแท้ว่า สิ่งนั้นและสิ่งแวดล้อมโดยรอบเป็นอย่างไร มีปัจจัยเกี่ยวข้องอะไรบ้าง ในลักษณะใด มีผลเป็นอย่างไรจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และจะเป็นอย่างไรต่อไปในอนาคต หลักการวิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ ช่วงเวลาที่ต้องการวิเคราะห์ (ผลงาน แยกเป็นปริมาณงาน คุณภาพงาน) ความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการทำงาน ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร จากนั้นก็วิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานนั้น พิจารณาจาก 1) ปัจจัยด้านตัวงานว่าเปลี่ยนแปลงอย่างไร ทั้งในด้านลักษณะงาน องค์กรประกอบ ระบบงาน วิธีการทำงาน 2) ปัจจัยด้านหน่วยงาน มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ผู้บริหารระดับสูงสุด ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน นโยบาย งานระบบงาน 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรในการทำงานคือ คน เงิน สิ่งของ เทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพราะเหตุใด มีผลต่อการดำเนินงานอย่างไร 4) ปัจจัยด้านพื้นที่ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประชากรมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพราะเหตุใด มีผลต่อการดำเนินงานอย่างไร 5) ปัจจัยด้านผู้มารับบริการ มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เช่น จำนวน ลักษณะ ค่านิยม ความต้องการ ช่วงเวลาที่มาใช้บริการ

1.2.11 ธรรมาภิบาล (Good Governance) หลักการของธรรมาภิบาล (สมเด็จพระติ พวงรอด, 2551) หรือ Good Governance ตามที่ UNESCAP กำหนดไว้มี 8 หลักการ คือ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามกฎหมาย ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความสอดคล้อง ความเสมอภาค การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการมีเหตุผล การมีส่วนร่วม (Participatory) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งชายหญิง คือ การตัดสินใจที่สำคัญในสังคมและสร้างความสามัคคีให้เกิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมสามารถรู้โดยอิสระไม่มีการบังคับ สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือด้วยตนเอง หรือมีส่วนร่วมผ่านหน่วยงาน สถาบันหรือผู้แทนตามระบอบประชาธิปไตยการปฏิบัติตามกฎ (Rule of Law) ธรรมาภิบาลต้องการความถูกต้องตามกรอบของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมกับประชาชนโดยเท่าเทียมกันทุกคนในสังคม อยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน

ความโปร่งใส (Transparency)

ความโปร่งใสเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน สื่อจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน โดยการนำเสนอข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่สังคมได้รับทราบ

ความรับผิดชอบ (Responsiveness)

ความรับผิดชอบเป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะคิด กล้าที่จะตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อผลการคิดและการตัดสินใจนั้น ๆ

ความสอดคล้อง (Consensus Oriented)

หาความสอดคล้องต้องกันเป็นการกำหนดและสรุปความต้องการของคนในสังคม ซึ่งความแตกต่างกันอย่างมาก โดยพยายามหาจุดสนใจร่วมกัน และความต้องการที่สอดคล้องต้องกัน ของสังคมมาเป็นข้อปฏิบัติเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในสังคม การจะพัฒนาสังคมต้องทราบ ความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมนั้น 1 ด้วยวิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ก่อน

ความเสมอภาค (Equity and Inclusiveness)

ความเสมอภาคเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับจากรัฐบาลทั้งการบริการด้านสวัสดิการ ตลอดจนสาธารณูปโภคด้านอื่น ๆ

หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency)

เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยการผลิตและ จำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่างบเงินที่ลงทุน หรือการใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การมีเหตุผล (Accountability)

การมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนด้วยผลที่สมเหตุสมผล การมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้อัปราศจาก การปฏิบัติตามกฎหมาย ความโปร่งใส และตรวจสอบได้

พอจะกล่าวสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) แม้จะดีเลิศสักเพียงใด ก็ตาม แต่ก็ยากที่จะกระทำให้สำเร็จให้ครบทุกหลักการ ฉะนั้นก่อนที่จะมาให้ความสนใจการพัฒนาด้านการบริหาร และการจัดการนั้น ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาก่อนเป็นอันดับแรก เพราะว่าการศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนที่จะนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ การพัฒนางานใด ๆ ต้องพัฒนาที่อุดมการณ์ของคนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่แท้จริง

1.2.12 ทฤษฎีระบบ (System theory)

ทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์กร ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมขององค์กรได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการบริหารเป็นอย่างมาก

ลูตวิก วอน เบอร์ทาแลฟฟี (Ludwig Von Bertalaffy) ผู้คิดทฤษฎีระบบ เขามีความเชื่อว่าเป็นองค์การเป็นระบบเปิด ย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ มีความเกี่ยวพันกันหลายด้าน หลายระดับ และส่วนต่าง ๆ ขององค์การก็เป็นส่วนสำคัญเท่า ๆ กับตัวของ

องค์การเอง ดังนั้นทฤษฎีระบบจะรวมเอาระบบย่อยทุกชนิดทั้งทางด้านชีวภาพ กายภาพ พฤติกรรม ความคิดเกี่ยวกับการควบคุม โดยสร้างเป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานไว้ด้วยกัน

ความหมาย

คำว่าระบบ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้ (จันทรานี สงวนนาม, 2545)

คำว่า ระบบ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึง ระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะซับซ้อนให้เข้าลำดับประสานเป็นอันเดียว ตามหลักเหตุผลทางวิชาการ ปรัชญาการทางธรรมชาติ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ประสานเข้ากัน โดยกำหนดรวมเป็นอันหนึ่งเดียวกัน

กิติมา ปรีดีติลล ก่อว่าว่า คำว่าระบบในการบริหารงานนั้น อาจกล่าวได้ว่า หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศิริชัย ชินะตั้งกูร ได้ให้คำจำกัดความของวิธีการเชิงระบบว่า หมายถึง กระบวนการที่มุ่งถึง หลักการดำเนินงานที่ยึดเอาศูนย์รวมเป็นหลัก งานทุกชนิดเริ่มจากการมีจุดมุ่งหมายของงานที่เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข วิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อเสนอแนะวิธีการแก้ไขและปรับปรุงในคราวต่อไป

พรรณี ประเสริฐวงศ์ และคณะ ได้ให้ความหมายของระบบว่า หมายถึง การเรียงลำดับ องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น มีความสัมพันธ์และมีปฏิกริยาซึ่งกันและกันในระหว่างส่วนต่าง ๆ อยู่เสมอ

จันทรานี สงวนนาม (2545) ได้ให้ความหมายว่า ระบบเป็นกลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

ปัจจุบัน คำว่าระบบ เป็นคำกล่าวที่ใช้กันแพร่หลายโดยทั่วไป เวลาที่กล่าวถึงระบบเรามักต้องคำนึงถึงคำ 3 คำ คือ

1. การคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุผลโดยคิดอย่างรอบคอบ ถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในภาพรวม และทุก ๆ ส่วนขององค์ประกอบย่อยของระบบว่าต่างมีความสัมพันธ์กันและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
2. วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (System Approach) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ โดยมีการนำเอาปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งปัจจัย กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีส่วนสัมพันธ์กัน และเป็นผลซึ่งกันและกัน
3. ทฤษฎีระบบ (System theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุ

ว่าองค์การประกอบด้วยส่วนประกอบที่เป็นอิสระ และเป็นวิธีการบริหารงานที่จะเพิ่มความเข้าใจ รู้จุดเด่น จุดด้อยในองค์การ เพื่อการพัฒนาและแก้ปัญหาได้มากยิ่งขึ้น

หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ

1. ทฤษฎีระบบมีความเชื่อว่า ระบบจะต้องเป็นระบบเปิด (Open System) กล่าวคือ จะต้อง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อม

2. มีรูปแบบของการจัดลำดับ (The Hierarchical Model) ในลักษณะของระบบใหญ่และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน

3. มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้าและผลผลิต (Input Output Model) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ตามลำดับเป็นองค์ประกอบของระบบ

4. แต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันหรือมีผลกระทบต่อกันและกัน (The Entities Model) หมายความว่า ถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของ องค์ประกอบตัวอื่นด้วย

5. ทฤษฎีระบบเชื่อในหลักการของความมีเหตุ-ผลของสิ่งต่าง ๆ (Cause and Effect) ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ ทฤษฎีระบบไม่เชื่อว่าผลของสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง เกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่ทฤษฎีระบบเชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้น มักจะมาจากสาเหตุที่มากกว่าหนึ่งสาเหตุ

6. ทฤษฎีระบบจะมองทุก ๆ อย่างในภาพรวมของทุกองค์ประกอบ มากกว่าที่จะมองเพียงส่วนใด ส่วนหนึ่งของระบบ

7. ทฤษฎีระบบคำนึงถึงผลของการปฏิบัติที่เป็น “Output” หรือ “Product” มากกว่า “Process” ซึ่งผลสุดท้ายของงานที่ได้รับอาจมีมากมายหลายสิ่ง ซึ่งก็คือผลกระทบ (Outcome or Impact) ที่เกิดขึ้นตามมาภายหลังนั่นเอง

8. ทฤษฎีระบบมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยน และป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อบอกให้ รู้ว่าระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไร ควรแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบ ซึ่งก็คือการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) นั่นเอง

รูปแบบของวิธีระบบ (System Approach Model) ระบบประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ

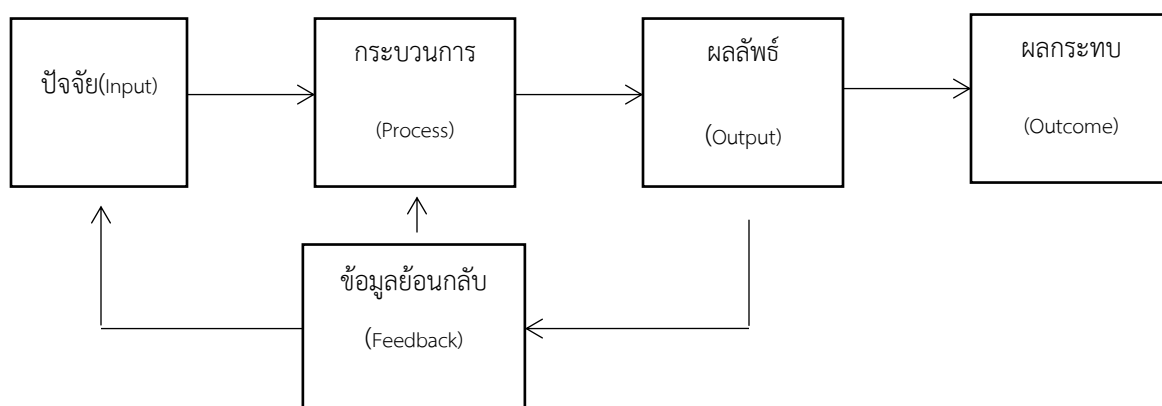
2. กระบวนการ (Process) คือ การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภท มาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบครบวงจร ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและการประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลกระทบ (Outcome or Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้

รูปแบบของการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Model)

การนำทฤษฎีระบบมาใช้จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบที่เรียกว่า System Analysis ควบคู่กันไปด้วย เพราะการวิเคราะห์ระบบจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า หากผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ปัญหานั้นจะเกิดจากองค์ประกอบใดของระบบ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร ข้อมูล ย้อนกลับจะช่วยให้ทราบถึงประเภทของปัญหา จุดที่ต้องได้รับการพัฒนาแก้ไขหรือปรับปรุงได้มากขึ้น การแก้ไขปรับปรุงก็ต้องทำอย่างเป็นระบบ มิใช่แก้ไขเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น



ภาพที่ 2.1 แสดงรูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบ

การวิเคราะห์ระบบมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลวิธีระบบในเรื่อง ต่อไปนี้ 1. ประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบงาน 2. ประเมินเวลา 3. ประเมินการใช้งานงบประมาณ 4. ประเมินความถูกต้องของกระบวนการ 5. ประเมินผลผลิตหรือผลงาน

ขั้นตอนการแก้ปัญหาด้วยวิธีระบบ 1. ระบุประเด็นปัญหา 2. กำหนดวัตถุประสงค์ 3. ระบุแหล่งทรัพยากร/ข้อจำกัด 4. กำหนดเกณฑ์ของความสำเร็จ 5. กำหนดทางเลือกหลาย ๆ ทาง 6. กำหนดรูปแบบของทางเลือก 7. จัดลำดับทางเลือก 8. ตัดสินใจ/ทำแผนปฏิบัติการ 9. นำแผนไปปฏิบัติ 10. กำกับติดตาม/ประเมินผล

ประโยชน์ของการนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาการศึกษา

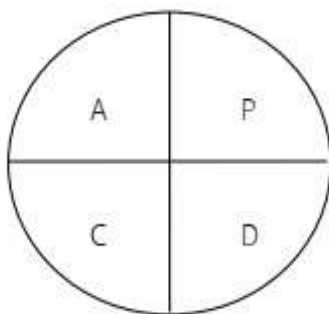
เนื่องจากการศึกษาเป็นระบบ (Educational System) และในระบบการศึกษา ก็มักจะมีระบบย่อย (Sub-System) อีกหลายระบบ เช่น ระบบบริหาร ระบบการเรียนการสอน ระบบการวางแผน ระบบการนิเทศ ฯลฯ การนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาการศึกษาจะช่วยให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ คือ 1. ช่วยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2. ช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3. ช่วยกำหนดคุณลักษณะ/รายละเอียด ที่จำเป็นและไม่ตรงประเด็น 4. ช่วยให้เห็นมองเห็นวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น 5. ช่วยเสนอแนะวิธีการในการพัฒนานวัตกรรมและการแก้ปัญหาที่รุนแรงทางการศึกษา 6. ก่อให้เกิดความยุติธรรม เพราะวิธีระบบเป็นวิธีการที่ปราศจากความลำเอียง 7. เป็นเครื่องมือช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ 8. ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจค่านิยมและนโยบาย ภายใต้กรอบความรับผิดชอบ

1.2.13 การบริหารวัฏจักรคุณภาพของเดมมิง (PDCA)

ความหมายและความสำคัญของวัฏจักรคุณภาพของเดมมิง (PDCA)

วรภัทร์ ภูเจริญ (2541) วัฏจักรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) หมายถึง ระบบการบริหารที่มีคุณภาพ เป็นที่รู้จักแพร่หลายระบบหนึ่ง ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) การใช้วัฏจักรคุณภาพของเดมมิงต้องดำเนินการอย่างมีวินัย ให้ครบวงจรหมุนเวียนไปไม่มีหยุด หย่อน ซึ่งแนวคิดวัฏจักรคุณภาพนี้ วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ต เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็น คนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ เอ็ดวาร์ด เดมมิง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นในปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ทำให้เรียกววัฏจักรนี้อีกชื่อหนึ่งว่า “วัฏจักรเดมมิง (Deming cycle)” นอกจากนี้ ไนโรอะคิคุเม กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของวัฏจักรคุณภาพของเดมมิง เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพ นั้น ไม่ใช่ เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่ เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงด้วยการป้องกันมิให้เกิดผลเสียซ้ำซ้อนเรื้อรัง พร้อมกับการยกระดับ

มาตรฐาน ให้สูงขึ้นในแต่ละรอบของ PDCA อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและมีการวางแผน PDCA มิใช่เป็น
แค่วง แหวนที่แบนราบ หากแต่เป็นขดลวดที่ม้วนไต่สูงขึ้นเรื่อยๆ



ภาพที่ 2.2 การบริหารงานคุณภาพ การหมุนวัฏจักร PDCA

ที่มา : วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล, TQM LIVING HANDBOOK : An Executive Summary

(กรุงเทพมหานคร: พีพีอาร์เอนด์ทีควิเอ็มคอนซัลแทนท์, 2540)

ขั้นตอนการบริหารงานตามวัฏจักรคุณภาพของเดมมิง (PDCA)

อิซิคะวะ คะโอรุ ได้แบ่งวัฏจักรคุณภาพของเดมมิง ให้ละเอียดแยกย่อยออกเป็น 8 ขั้นตอน ซึ่งรู้จักกันในนาม “QC Story” ดังนี้ คือ 1. กำหนดหัวข้อเป้าหมายและค่าเป้าหมาย 2. กำหนดวิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Plan) 3. ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง (Do) 4. ดำเนินการ (Do) 5. ติดตามประเมินผล (Check) ถ้าไม่มีปัญหาย้อนกลับไปขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการต่อ 6. แก้ไขอาการของปัญหาเป็นการเร่งด่วนเฉพาะหน้า (Act) 7. ค้นหาสาเหตุของปัญหาและแก้ไขที่สาเหตุเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ (Act) 8. ตรวจสอบว่าแก้ปัญหามีผลชะงักหรือไม่ (Act)

เอ็ดวาร์ด เดมมิง (1950) ได้เสนอขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1. การจัดทำและวางแผน (Plan) 1.1 ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน แล้วกำหนดหัวข้อควบคุม (Control items) ซึ่งตามปกติ ได้แก่ Q-C-D-S-M-E (Quality Cost Delivery Safety Morale Environment) 1.2 กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้แก่หัวข้อควบคุมแต่ละข้อ 1.3 กำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2.การปฏิบัติตามแผน (Do) 2.1 หาความรู้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการนั้นด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือศึกษาด้วยตนเอง 2.2 ดำเนินการตาม วิธีการที่กำหนด 2.3 เก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม 3. การติดตาม ประเมินผล (Check) 3.1 ตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานหรือไม่ 3.2 ตรวจสอบว่าค่าที่วัดได้ (ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ 3.3 ตรวจสอบว่า (ของหัวข้อ ควบคุม) ได้ตามเป้าหมายที่

วางไว้หรือไม่ 4. กำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะที่ทำให้ไม่ เป็นไปตามแผน (Act) 4.1 ถ้า การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานก็หามาตรการแก้ไข 4.2 ถ้าผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไป ตามที่คาดหวังก็ค้นหาสาเหตุและแก้ไขที่ต้นตอเพื่อมิให้เกิดปัญหาขึ้นอีก 4.3 ปรับปรุงระบบการทำงาน และเอกสารวิธีการทำงานมาตรฐาน

ตารางที่ 2.1 แสดงวัฏจักรคุณภาพของเดมมิง

วัฏจักรคุณภาพของเดมมิง	
P - Plan การวางแผน, การกำหนดแผน	ออกแบบหรือกำหนดสิ่งที่จะต้องทำ ผลิตต้นแบบ และทดสอบ (หลังจากที่ทราบ ความต้องการของลูกค้าแล้ว)
D - Do ลงมือทำตามแผนที่วางไว้	ผลิตตามแบบ
C - Check ตรวจสอบผลลัพธ์กับแผน	ตรวจสอบดูว่าสินค้าที่ผลิตได้มีคุณภาพตรงตาม ความต้องการหรือข้อกำหนดของลูกค้าหรือไม่ ตรวจสอบดูว่าลูกค้าพอใจหรือไม่ ถ้ามี
A - Act/Action หากไม่บรรลุแผน ให้หาสาเหตุ และวางแผนแก้ไขใหม่ (เริ่มวงจร PDCA ใหม่) หากบรรลุแผนให้กำหนดเป็น มาตรฐานเพื่อยึด ปฏิบัติต่อไป	ข้อบกพร่องก็แก้ไข ซ่อมแซมโดยส่งข้อมูล ป้อนกลับเข้ากระบวนการเดิม ถ้าเป็นที่พอใจ ก็บันทึกไว้เป็นมาตรฐานวิธีทำงาน

ที่มา : วิฑูรย์ สิมะโชคดี, TQM คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000. (กรุงเทพมหานคร: TPA PUBLISHING, 2541)

การบริหารงานตามวัฏจักรคุณภาพของเดมมิง PDCA มีรายละเอียด ดังนี้

การวางแผน (Plan) คือ จุดเริ่มต้นที่ต้องระวัง รอบคอบ ต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วนใช้ข้อมูลอะไรบ้างในการวางแผน ข้อมูลน่าเชื่อถือหรือไม่ เพียงพอหรือไม่ ผู้เข้าร่วมวางแผนคือใครบ้าง เมื่อไรจะวางแผนเสร็จ รายละเอียดของแผนมีอะไรบ้าง ใครตรวจสอบแผน พิจารณาหรือยัง หากจุดที่ต้องพัฒนา จุดแข็ง และมี มาตรการรองรับหรือไม่ แจกแผนไปให้ใครบ้าง ต้องทำประชาพิจารณ์หรือไม่ จะทำอย่างไรถ้าแผนไม่เป็น ที่ยอมรับ จะใช้อะไรเป็นดัชนีที่จะบอกหรือเตือนว่าการบริหารของเราดีหรือไม่ดี อะไรเป็นเกณฑ์ตัดสินว่า ดีหรือไม่ดี

หลักการและแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการวางแผน

การวางแผนเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล และเอกชน เพราะการวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2527) ในปัจจุบันการวางแผนใช้กันอย่างแพร่หลายแม้กระทั่งในชีวิตประจำวันจนอาจกล่าวได้ว่า การวางแผน คือ ชีวิตและความก้าวหน้าของทุกคนและทุกหน่วยงาน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2527) ถึง กระนั้นก็ตามเมื่อมีการซักถามถึงรายละเอียดให้จำเพาะเจาะจงลงไป มักจะพบว่า คนส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่า การวางแผน คืออะไร แต่ละคนจะมองหรือเข้าใจการวางแผนแตกต่างกันไป

ความหมายและความสำคัญของการวางแผน

ความหมายของการวางแผน ได้มีผู้รู้หรือนักวิชาการทางด้านกรวางแผนให้ความหมายของการวางแผนในลักษณะต่าง ๆ กัน เป็นไปตามกรอบความคิด (Conceptual Frame Work) ที่แต่ละบุคคลยึดถือหรือแตกต่างกันไปในแต่ละสำนัก (School of Thought) เช่น การวางแผน เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร การพยากรณ์สภาพแวดล้อมที่จะช่วยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และการกำหนดวิธีปฏิบัติที่จะให้บรรลุผล ตามจุดประสงค์ขององค์กร (Herbert and Gullett, 1976)

การวางแผน เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่า จะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใดและใครเป็นคนทำ การวางแผนเป็นการเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคต

การวางแผน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการวินิจฉัย เลือกกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่เห็นว่าดีที่สุด โดยพิจารณา จากข้อมูล ข่าวสาร และกรณีแวดล้อมต่าง ๆ การวางแผนเป็นการใช้ความคิด จินตนาการ คาดคะเนวิธีการ เพื่อคัดเลือกหาแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางโครงการในการดำเนินงาน ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523)

การวางแผน เป็นการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการกระทำไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนจึงเป็นการเตรียมการ สำหรับ การปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนาคต โดยมีบุคคลรับผิดชอบในการปฏิบัติ ตามแผน มีแนวทางใน การแก้ปัญหา และผู้บริหารสามารถควบคุมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (ปรีชา หงส์ไกรเลิศ, 2526)

จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า การวางแผน เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่า จะทำสิ่งใด อย่างไร โดยใคร ที่ไหนและเมื่อไร โดยใช้วิจรรย์ญาณในการศึกษาปัญหา พิจารณาทางเลือกและกำหนดแนวทางในการ แก้ปัญหาที่ดีที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสนองตอบ ภารกิจ ปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและให้ได้ผลดีที่สุดความสำคัญของการวางแผน

จากความหมายของการวางแผนดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การวางแผนมีความสำคัญยิ่งต่อบุคคล หรือหน่วยงาน จนเป็นที่ยอมรับกันว่า การปฏิบัติงานใด ๆ โดยปราศจากการวางแผนแล้ว เปรียบได้กับ เรือที่ปราศจากหางเสือย่อมเดินทางโดยไม่มีทิศทาง วกไปวนมาและชนหินโสโครกอับปางในที่สุด (ประชุม รอดประเสริฐ, 2527) ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า การวางแผนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ใน ประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้ 1) ทำให้การทำงานของบุคลากรประสานซึ่งกันและกัน โดยมีแผนเป็นกรอบในการ ดำเนินงาน 2) ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรในการบริหาร 3) ช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปโดยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 4) เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานได้เป็นอย่างดี เพราะการมีแผนย่อมจะต้องมีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคคลต่าง ๆ ไว้อย่างแน่นอน 5) ทำให้สามารถระดมสรรพกำลังของทรัพยากรมาใช้ได้อย่างได้ผลและทั่วถึง 6) ทำให้ การตรวจสอบ และการควบคุมการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 7) หัวหน้างานสามารถทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างดี ทำให้สามารถแก้ปัญหาและข้อเสนอแนะได้ทันทั่วทั้งที่ (ปรีชา หงส์ไกรเลิศ, 2526)

ความหมายและความสำคัญของการวางแผนตามที่กล่าวมาแล้ว เป็นเรื่องของการวางแผน โดยทั่วไป ซึ่งใช้ได้กับการวางแผนของทุกวงการหรือทุกสาขาวิชา รวมทั้งการวางแผนการศึกษาด้วย อย่างไรก็ตามการ วางแผนในแต่ละสาขา ย่อมมีกรรมวิธีแตกต่างกันไปบ้างตามลักษณะวิชา

การลงมือปฏิบัติ (Do)

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องจัดหาวิธีหรือวิธีการเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ โดย ยึดหลักประหยัดในการใช้ทรัพยากรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เป็นการศึกษาและฝึกอบรมให้เข้าใจในวิธีการทำงานในแต่ละครั้ง เก็บข้อมูลถึงคุณลักษณะทางด้านคุณภาพตาม วิธีการที่ได้กำหนดไว้และลงมือปฏิบัติ (บรรจง จันทมาศ, 2540) ในการลงมือปฏิบัติให้ทำตามแผน แผนที่ ดีมักจะเขียนรายละเอียดถึงขั้น What if (มีอะไรเกิดขึ้นถ้า) หรือมีแผนรองแผน 2 แผน b มารองรับ เช่น ถ้าทำไปแล้วพบแบบนี้ให้ทำแบบนี้ สอนไม่ทันก็ให้ทำแบบนี้ เด็กดีก็ให้ทำแบบนี้ ฯลฯ (วรภัทร์ ภู เจริญ, 2541) การลงมือปฏิบัติเป็นการลงมือทำตามแผนที่วางไว้เมื่อสถานศึกษาได้วางแผนการปฏิบัติงาน เรียบร้อยแล้ว บุคลากรก็ร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้โดย ในระหว่างการดำเนินงาน ผู้บริหาร สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข

สรุป การลงมือปฏิบัติเป็นการลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้ เป็นการบริหารงานเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมาย โดยการศึกษาและฝึกอบรมให้เข้าใจในวิธีการทำงานในแต่ละครั้ง เก็บข้อมูลถึงคุณลักษณะทางด้านคุณภาพตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้และลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่าง มีความสุข

การตรวจสอบประเมินผล (Check)

ในการจัดการศึกษาทุกระดับ จำเป็นต้องมีการวางแผน นำแผนไปปฏิบัติและประเมินผล จะได้ทราบว่าผลการจัดการศึกษาอย่างไร เป็นที่พอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องหรือไม่เพียงใด ในขั้นของการนำแผนไปปฏิบัติจะต้องเขียนแผนงานและโครงการ โครงการที่กำหนดไว้เมื่อนำไปปฏิบัติจะบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องมีการประเมินผลงานโครงการ จึงจะมีโอกาสทราบได้

การประเมินผลงานโครงการ เป็นวิธีการตรวจสอบว่ากิจกรรมที่ดำเนินไปตามโครงการเหล่านั้น สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการหรือไม่ ส่วนใหญ่แล้วจะเน้นที่กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ดูว่าตามโครงการเมื่อได้ดำเนินการไปแล้วในช่วงเวลาหนึ่งหรือเมื่อสิ้นสุดโครงการ ผลออกมาเป็นอย่างไร (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2536)

ความหมายและความสำคัญของการตรวจสอบประเมินผล (Check)

เป็นการวัดความก้าวหน้าของงานที่ดำเนินไปแล้ว เปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้เพื่อนำมาปรับปรุงแผนให้เกิดความสำเร็จในอนาคต การประเมินผลเป็นกระบวนการจัดการอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ขั้นตอนของการวางแผน การนำแผนปฏิบัติ และการประเมินผล โดยอุดมคติแล้วแต่ละขั้นจะต่อเนื่องเป็นวัฏจักรไปจนกระทั่งสำเร็จบริบูรณ์ (ประกอบ คุณารักษ์, 2526) สรุปแล้วการประเมินผลก็คือ การตั้งคำถามว่าโครงการตรงกับความต้องการหรือไม่ การสอบถามแง่มุมต่างๆ ของรูปแบบโครงการ การตรวจสอบปฏิบัติงานและความพอใจของทรัพยากรโครงการและตัวแทนหรือองค์กรที่นำโครงการ/แผนไปปฏิบัติ การวัดความก้าวหน้าที่แท้จริง ทั้งในด้านผลงาน จุดประสงค์และเป้าหมาย ผลสรุปเมื่อนำมาใช้ในการวางรูปแบบและการวางแผนใหม่

การตรวจสอบเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะได้เปลี่ยนแผนทัน การเปลี่ยนแผนก็คือ การเข้า วงจร PDCA ใหม่นั่นเอง (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2541) การตรวจสอบทำให้รับรู้สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผน การตรวจสอบสิ่งที่ทำไปแล้ว (Check) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของงานและการประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่างานที่ได้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ เพื่อตรวจสอบ คุณลักษณะทางด้านคุณภาพว่าตรงตามเป้าหมายหรือไม่ (บรรจง จันทมาศ, 2540) การประเมินผลเป็น กลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการ ดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องใดบ้าง ผู้บริหารและ ครูที่เข้าใจจะตระหนักถึงความสำคัญของการตรวจสอบประเมินผล

จากความหมายและความสำคัญของการตรวจสอบประเมินผลที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการตรวจสอบประเมินผล คือ

1. เพื่อปรับปรุงงาน (Course Improvement) เพื่อตัดสินใจว่าอุปกรณ์การบริหารงานในองค์กรและวิธีการบริหารงานแบบใดน่าพอใจ และมีส่วนใดที่ดำเนินการอยู่แล้วต้องแก้ไข
2. เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับตัวบุคคล (Decision about individual) เช่น ในการตัดสินใจในการวางแผน การคัดเลือก หรือการแยกกลุ่ม หรือแจ้งให้ผู้อยู่ในโครงการทราบว่า ส่วนใดที่เขาเด่น และส่วนใดที่เขาควรต้องปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น
3. เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีในการบริหาร (Administrative regulation) เช่น เพื่อการตัดสินใจว่า ระบบการศึกษาของโรงเรียนดีหรือไม่อย่างไร และครูแต่ละคนของโรงเรียนมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร

การนำวัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง มาใช้ในการบริหารการศึกษา

จากข้อความที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งเป็นเนื้อหาของสาระของวัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง อาจกล่าวได้ว่า วัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง ก็คือ แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบการบริหารงานที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้บริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคม โดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

1.2.14 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ NPM : New Public Management

การบริหารโรงเรียนที่จะให้ไปสู่ประสิทธิภาพจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ เปลี่ยนบทบาทและเปลี่ยนแนวคิดใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการแข่งขันด้านคุณภาพ และได้มีการให้แนวคิดใหม่ในการบริหาร ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) ได้ให้ความคิดใหม่ในการบริหารว่า จากการประชุมของ The Commonwealth Association for Public Administration and Management ที่มีผู้แทนจากกว่า 50 ประเทศ ปี 1994 ได้สรุปองค์ประกอบหลักของแนวคิดจากการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ไว้ดังนี้

การบริหารเป็นการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ลดการควบคุมจากส่วนกลางให้อิสระการบริหารงานให้แก่หน่วยงาน จัดให้มีระบบการบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Performance Based Management System) โดยการวัดและให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา มีระบบค่าตอบแทน ระบบคุณธรรม สนับสนุนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ มีระบบสารสนเทศช่วยในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการเปิดกว้างด้านความคิด ด้านการแข่งขันและรู้ถึงบทบาทของตนเอง

แนวคิด/จุดเน้น 1. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Center) 2. มุ่งผลสัมฤทธิ์ตาม ตัวชี้วัด (KPI : Key Performance Indicator) 3. จ้างภาคเอกชนดำเนินการ (Out 5. เน้นการบริหารแบบมืออาชีพ (professional) 6. สวมจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneur) (ยึดกลไกตลาด เน้นลูกค้า ทำงานเชิงรุก ซอบเสียง แสวงหาโอกาสเจรจาต่อรอง ฯลฯ) 7. มุ่งการแข่งขันเพื่อให้เกิดการประสิทธิภาพ และการพัฒนา (Competitive to efficiency and Development) 8. มอบอำนาจการใช้ดุลยพินิจและให้ อิสระในการจัดการ (Empowerment) 9. กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น (Decentralization) 10. แปรรูป รัฐวิสาหกิจ (Privatization)

2.1.5 ยุทธศาสตร์ทางการบริหารเพื่อความสำเร็จ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานที่จะช่วยให้ผู้บริหาร ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารของผู้บริหารย่อมมีฐานของการบริหาร คือ อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง สิทธิในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้กำหนดไว้กับตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ดำรง ตำแหน่งใช้ในการตัดสินใจ และปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงลงได้ ส่วนความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความผูกพันที่ผู้บริหารยึดถือไว้ ในการที่จะปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ผู้บริหารย่อมมีภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ (Function of Administration) หรือต้องมีกระบวนการบริหารงานที่จะต้องยึดถือเป็นจุดยืนสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมในการบริหารงาน โดย กระบวนการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) ช่วยให้การบริหารงานสะดวก รวดเร็วขึ้น เพราะมองเห็นความสำคัญของงาน ลดปัญหา ความซ้ำซ้อนและ สามารถมอบหมายงานได้ อย่างถูกต้อง 2) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุง การทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าของสังคม 3) ช่วยให้สถานศึกษาได้ขยายงาน มี ความเจริญเติบโตและก้าวหน้า มองเห็นปัญหาสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ 4) ช่วย ส่งเสริมบุคคลในการทำงาน การจัดหน่วยงาน การบริหารงาน ได้งานเหมาะกับบุคคล เพื่อให้บุคคลปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเต็มใจ 5) ช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้บุคคลในองค์การทำงาน อย่างมีอิสระ และมีความคิดริเริ่ม 6) ช่วยในการจัดหมวดหมู่ของงานให้เป็นไปตามความเหมาะสมและ รวดเร็ว 7) ช่วยให้มี การประเมินผลและการติดตามผลการปฏิบัติงาน

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ และ เฉลิมชัย หาญกล้า (2546) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียน ให้ไปสู่ความสำเร็จ ในวารสารวิชาการ ผู้บริหารจะต้องอาศัยยุทธศาสตร์บางประการในการบริหาร ซึ่ง ประกอบด้วย สิ่งต่อไปนี้ 1) ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีความตระหนัก เห็นความสำคัญ เข้ามาบริหารจัดการให้ไปสู่ความสำเร็จ เข้ามาบริหารจัดการและมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น และยังคงคอย ติดตาม กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2) ยุทธศาสตร์การ

สร้างความตระหนัก และความรู้ความเข้าใจ นับเป็นการเริ่มต้นที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประชุมชี้แจง ฝึกอบรมเพื่อให้ บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจและมองเห็นความสำคัญในเรื่องนั้น ๆ อย่างจริงจัง

3) ยุทธศาสตร์การ ทำงานเป็นทีม บุคลากรทุกคนในโรงเรียนจะต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง แข็งขัน และมีการเชื่อมโยง ระหว่างภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นใจและเต็มใจ ทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน 4) ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ จะต้องมีการรับผิดชอบในการประสานกำกับและติดตามการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ อาจแต่งตั้งในลักษณะของคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือกำหนดให้เป็น หน่วยงานภายใน 5) ยุทธศาสตร์การวางแผนและการกำกับดูแล ต้องมีการวางแผน และจัดระบบการ ดำเนินงานการกำกับดูแล จัดให้มีการประชุม การตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ 6) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจาก การร่วมมือกันทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายแล้ว ควรจะมีการประชุมเพื่อ ปรึกษาหารือกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันหรือใกล้เคียง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน นับเป็นการช่วยให้สถานศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้สถานศึกษา ต้องพัฒนา ตนเองให้ก้าวทันสถานศึกษาแห่งอื่นอีกด้วย

2.1.6 การเรียนรู้เชิงองค์กร

การเรียนรู้เชิงองค์กร มีรากฐานมาจากหลักการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อันมีองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวกับ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ ซึ่งปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกัน อย่างแพร่หลายว่าการจัดการความรู้ที่ดี นำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด ผลดีต่อองค์กร โดยรวม และเป็นลำดับขั้นหนึ่งของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หรือการเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) เป็นหลักการและแนวปฏิบัติ ช่วยองค์กรทั้งภาครัฐและ เอกชนมีความพร้อมและศักยภาพ ปรับตัวสนองการเปลี่ยนแปลงตาม สภาพแวดล้อมและปัจจัยภายใน องค์กรที่เหมาะสมและพลิกอุปสรรคให้เป็นประโยชน์กับการดำเนินงาน การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรมี 2 ประการ (Argyris&Schon, 1981) ดังนี้

1. การเรียนรู้วงรอบเดียว (Single loop learning) มีลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ องค์กรเมื่อ ทำงานบรรลุผลตามที่ต้องการ หากไม่สอดคล้องจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เข้า กันได้ กับองค์กร พฤติกรรมการปฏิบัติการเรียนรู้แบบวงรอบเดียว มีลักษณะการปรับตัว (Adaptive learning) เป็น ขั้นตอนแรกขององค์กรที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม บุคลากรตอบสนองการ เปลี่ยนแปลงแบบมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งมีผลในการแก้ปัญหาระยะสั้น โดยไม่มีการ ตั้งคำถามเกี่ยวกับ สมมุติฐานหรือหลักการใด ๆ

2. การเรียนรู้สองวงรอบ (Double Loop learning) มีลักษณะของการประเมิน ทบทวน วัตถุประสงค์ ความเชื่อ ค่านิยมขององค์กรเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร แสวงหาวิธีการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยมุ่งสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการคิดมุ่งอนาคตมากกว่าย้อนกลับถึงอดีต การเรียนรู้เชิง องค์กรจะบรรลุผลได้ต้องมีบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอขณะปฏิบัติงานกับองค์กร การเรียนรู้แบบ สองวงรอบเป็นการทำทหายที่จะแสวงหาแนวทางใหม่ ปรับเปลี่ยนความรู้สึคนึกคิดแบบเก่าให้เป็นแบบมี การปรับปรุงต่อเนื่องและเปิดกว้างเพื่อการเปลี่ยนแปลง

วงจรพื้นฐานของการเรียนรู้เชิงองค์กรที่สำคัญช่วยให้เกิดเข้าใจเพียงพอที่จะเชื่อมโยงให้เห็น ถึง การเรียนรู้ระดับองค์กรที่สามารถสร้างองค์กรให้มีขีดพัฒนาสูงขึ้น แนวคิดการเรียนรู้เชิงองค์กรมี 4 แนวคิด ดังนี้

1) วงจรการเรียนรู้เชิงองค์กรของอกริสิสและสมอน (Rosengarten, 1999; citing Argyris&Schon, 1978) แบ่งวงจรการเรียนรู้เชิงองค์กรไว้ 4 ลำดับ คือ 1.1) การเรียนรู้เชิงองค์กรที่ สมาชิก ค้นพบโดยความผิดพลาดหรือปัญญาจากการแก้ปัญหาที่รวบรวมจากคำถาม 1.2) การประดิษฐ์ (Invent) เป็นกลยุทธ์ใหม่ได้จากการออกแบบสิ่งที่ถูกค้นพบจากข้อผิดพลาดหรือแก้ปัญหา 1.3) เป็นกลยุทธ์ที่ได้จากการก่อกำเนิด (Produced) หรือการทำให้เกิดผลสำเร็จ 1.4) หลักการ (Generalization) เกิดจากการประเมินผลโดยการกระทำที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ แสดงเป็นภาพที่ 2.3 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 วงจรการเรียนรู้เชิงองค์กรของอกริสิสและสมอน

ที่มา : PhilippG. Rosengarten. (1999). *The Characteristics, Outcomes and Sources of the Learning Organization* : The Case of Car Component Suppliers in Britain p.

2) วงจรการเรียนรู้เชิงองค์กรของดราฟท์ และเวียค (Rosengarten, 1999; citing Draft Weick, 1984) เริ่มด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมผ่านการสังเกตแล้วนำไปแปลความ โดยอาศัยมโนคติและทฤษฎี เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนในความหมายของข้อมูลที่เกิดจากความร่วมมือ ระหว่างการบริหารจัดการที่ดีเลิศเพื่อนำไปสู่ขั้นสุดท้ายคือ การเรียนรู้ เกิดการปฏิบัติบนพื้นฐานความรู้ที่

ได้รับจากการวิเคราะห์และอธิบายความ เน้นความร่วมมือในการแปลความหรือชี้แจงด้วยการ บริหารจัดการระดับสูงกว่า เกิดจากมุมมองการเรียนรู้เชิงองค์กรโดย การกระทำของผู้เชี่ยวชาญหรือ ข้อคิดเห็นของผู้นำในองค์กร ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 วงจรการเรียนรู้เชิงองค์กรของตรารพท์ และเวียค

ที่มา : Philipp G. Rosengarten. (1999). **The Characteristics, Outcomes and Sources of the Learning Organization** : The Case of Car Component Suppliers in Britain p.

3) วงจรการเรียนรู้เชิงองค์กรของคาร์ลสัน และคนอื่น ๆ (Rosengarten, 1999; citing Carlsson, et al, 1995) แบ่งการเรียนรู้เชิงองค์กรไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 3.1) เริ่มจากการทดลองของแต่ละคนในวงจรการเรียนรู้ตามแนวคิดของโคลบ (Kolb, 1984) โดยเริ่มจากพื้นฐานที่บุคคลเรียนรู้โดยประสบการณ์ตรง (Concrete experience) 3.2) การตั้งข้อสังเกตและไตร่ตรอง (Reflective observation) เพื่อนำไปสู่แนวความคิดใหม่ (Abstract conceptualization) 3.3) เป็นการปฏิบัติที่เกิดจากการสังเกตไปสู่ การตั้งสมมุติฐานเกิดเป็นกรอบแนวคิด 3.4) ในที่สุดเกิดเป็นทฤษฎีที่นำไปยังการทดลองหรือทดสอบ (Active Experimentation) เพื่อดูผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

การเรียนรู้เชิงองค์กรทำให้สมาชิกมีความสามารถเกิดความเข้าใจและมีประสบการณ์ซึ่งจะวนเป็นวัฏจักรของการเรียนรู้อีกครั้งในรอบต่อไป ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 วงจรการเรียนรู้เชิงองค์กรของคาร์ลสัน และคนอื่น ๆ

ที่มา : PhilippG. Rosengarten. (1999). The Characteristics, Outcomes and Sources of the Learning Organization : The Case of Car Component Suppliers in Britain p.

4) วงจรการเรียนรู้เชิงองค์กรของเนวิส และคนอื่นๆ (Rosengarten, 1999; citing Nevis, et al, 1995) กระบวนการเรียนรู้เชิงองค์กรประกอบขึ้น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 4.1) การได้มาซึ่งความรู้ เป็น ทักษะและความเข้าใจอย่างถ่องแท้ที่เกิดความสัมพันธ์กันจนได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้ 4.2) การแบ่งปันความรู้ ทุกคนได้รับข้อมูลที่เกิดโดยได้รับมาจากผู้อื่น 4.3) การใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากการผสมผสานโดยวิธีการที่เหมาะสมกับทุกคน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ แนวคิดวงจรการเรียนรู้เชิงองค์กรอธิบายตามส่วนประกอบที่แตกต่างกัน
ดังภาพที่ 5

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบแนวคิดพื้นฐานการเรียนรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละส่วนประกอบ

ผู้เขียน	ขั้นที่หนึ่ง	ขั้นที่สอง	ขั้นที่สาม	ขั้นที่สี่
อกริวิสและสมอน	การค้นพบ	การประดิษฐ์	การผลิต	การก่อกำเนิด
ดราฟท์และเวียค	การวิเคราะห์	การแปลความหรือชี้แจง		การเรียนรู้
คราสสันและคนอื่นๆ	ประสบการณ์ตรง	ตั้งข้อสังเกต	เกิดแนวคิด	ทดสอบแนวคิด
เนวิส และคนอื่นๆ	การได้มา	การแบ่งปัน		การก่อกำเนิด

ที่มา : Philipp G. Rosengarten. (1999). The Characteristics, Outcomes and Sources of the Learning Organization : The Case of Car Component Suppliers in Britain p.

ปัจจัยพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้เชิงองค์กร การเรียนรู้เชิงองค์กรมีพื้นฐานจากปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ที่มีความสอดคล้องต่อเนื่องไปในทิศทางเดียวกัน และได้รับความสนใจทุ่มเทในการพัฒนาแต่ละ ด้านอย่างสมดุลกัน การเรียนรู้ในองค์กรโดยคนในองค์กรมีการเรียนรู้และผสมผสานพลังร่วมทุกคน จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้องค์กรมีขีดความสามารถและศักยภาพในการดำเนินงานภายใต้ความ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้ดี กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรต้องเน้นให้เกิดทีมเรียนรู้

(Team Learning) และเชื่อมโยงอย่างสมดุลระหว่างบุคคลและองค์กรทั้งภายใน และนอกองค์กร ปัจจัยพื้นฐานของ กระบวนการเรียนรู้ (Pedler ; Burgoyne & Boydel, 1997) มีดังนี้

1) นโยบาย (Policy) จะนำทางการบริหารจัดการองค์กร มีทิศทาง นโยบายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ ทุกคนรับรู้และนำไปปฏิบัติ

2) ระบบงาน (Operation) เป็นกระบวนการบริหารที่มีลักษณะเชิงปฏิบัติ เป็นระบบ กระบวนการ ที่สามารถนำทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานอย่างราบรื่นและเกิดผลผลิตภาพของงานภายในองค์กร

3) ความคิด (Ideas) เป็นแนวคิดของแต่ละบุคคลภายใต้การพัฒนาร่วมกับนโยบายจะสร้างความร่วมมือทำงานอย่างเป็นระบบและเกิดการถ่ายโอนภายในองค์กร

4) การกระทำ (Action) จะก่อให้เกิดการปฏิบัตินำไปสู่การเรียนรู้ในวิธีการดำเนินงานแต่ละเรื่อง เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาและผลิตภณขในองค์กร

การเรียนรู้ (Learning) : พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ (Marquardt, 1996) คือ

1. ระดับการเรียนรู้ อาจเกิดที่ระดับหรือพร้อมกันทั้ง 3 ระดับ (दनัย เทียนพุม, 2540) คือ

1.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) การเรียนรู้ระดับนี้เน้นการกระตุ้น ให้แต่ ละคนใฝ่รู้และสร้างโอกาสการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ การหยั่งเห็น เจตคติ และค่านิยม จากศักยภาพแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ เชาวน์ปัญญา ทักษะคิด โดย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้กับผู้อื่น

1.2 การเรียนรู้ระดับกลุ่ม (Group learning) คือ การสร้างและการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของกลุ่ม จากการให้ทุกคนมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ด้วยเหตุนี้การเรียนรู้ ระดับกลุ่มจึง มักจะเกิดขึ้นจากผลการเรียนรู้ระดับบุคคล

1.3 การเรียนรู้ระดับองค์กร (Organizational learning) คือ การนำความรู้ ทักษะ ความสามารถและทุกอย่างที่บุคคลมีมาใช้ร่วมกันเพื่อเป้าหมายองค์กร การเรียนรู้ระดับนี้เกิดขึ้น โดย องค์กรให้อำนาจคนใช้ความรู้ที่มี เพื่อองค์กรบูรณาการคุณภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงานและสร้างช่อง ทางการเรียนรู้ทั้งด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและเวลา

ระดับการเรียนรู้ในองค์กรยังแยกย่อยออกเป็น 7 ระดับ คือ ระดับบุคคลเรียนรู้ ระดับทีม เรียนรู้ ระดับการเรียนรู้ข้ามสายงาน การเรียนรู้เรื่องภายในองค์กร การเรียนรู้ภาวะที่แท้จริงภายนอก องค์กร การเรียนรู้อนาคตของกิจการองค์กร และองค์กรนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์ (ชวีน ัฒม นันท์กุล, 2541)

2. ประเภทการเรียนรู้ (Types of learning) แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

2.1 การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive learning) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และผลสะท้อนกลับ วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ เกิดความคิดและการกระทำใหม่ที่ สร้างผลลัพธ์แก่องค์การ

2.2 การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory learning) เป็นการเรียนรู้ที่ได้จากกระบวนการคาดคะเนถึงเป้าหมายอนาคต ผลกระทบเพื่อค้นพบแนวทางแห่งอนาคตให้บรรลุผล

2.3 การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ (Deutero learning, Single-loop and Double-loop) เป็นการ เรียนรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์ผลสะท้อนกลับจากการตั้งสมมุติฐานที่จะสะท้อนในการเรียนรู้เชิงปฏิบัติเกิด ผลลัพธ์เพื่อสร้างสรรค์และก่อกำเนิด

2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning, Action reflection learning) เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติบนสภาพปัญหาจริง ประสบการณ์และความรู้ที่เกิดการสะท้อนการปฏิบัติ จากการแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมมใหม่

3. ทักษะการเรียนรู้ แบ่งเป็น 6 ทักษะ ได้แก่

3.1 ความเป็นเลิศของบุคคล

3.2 แบบแผนวิธีคิด

3.3 การสร้างและสานวิสัยทัศน์

3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3.5 การคิดเชิงระบบ

3.6 การสนทนา (Dialogue) การฟังอย่างลึกซึ้งของแต่ละคนเพื่อสื่อสารในประเด็นที่ สร้างสรรค์หรือซับซ้อนที่เกี่ยวกับการทำงานหรือการเรียนรู้

รูปแบบการเรียนรู้ มีหลายแบบตามความเหมาะสมเฉพาะขั้นตอนของการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และ ประสิทธิภาพของแต่ละรูปแบบขึ้นอยู่กับวิธีการทำงานของผู้บริหาร การเรียนรู้ได้ดีนั้นต้องหลาย วิธีการ ผสมผสานกัน ได้แก่ (อิสระ สุวรรณบล, 2540)

1) การเรียนทางไกล สำหรับผู้ต้องเรียนการยืดหยุ่นและไม่กำหนดสถานที่แน่นอน เป็นวิธีการที่ เหมาะสมจะสัมมนาความรู้ ทักษะ พื้นฐาน และทัศนคติที่ต้องการ

2) การฝึกสอน (Coaching) และช้กนำ (Mentoring) การฝึกสอนช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรม สามารถแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สามารถสะสมประสบการณ์และเรียนรู้ต่อเนื่อง ส่วนการช้กนำ หรือ ช้กนำทำเฉพาะตัวต่อตัว ไม่เฉพาะการฝึกสอน แต่รวมทั้งการให้คำปรึกษาให้การสนับสนุนและสร้าง เครือข่ายการทำงาน เป็นเทคนิคก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผู้บริหารระดับสูง

3) โครงการ เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเป็นทางการที่กำหนดร่วมกันระหว่างองค์กรกับผู้ฝึกอบรม สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะที่เรียนรู้มาแก้ปัญหา สร้างเครือข่ายและการทำงานที่มีผู้ทำหลากหลาย วัฒนธรรมหรือภารกิจต่างกัน

4) เครือข่าย เป็นวิธีการยืดหยุ่นมุ่งให้บุคลากรเรียนรู้จากผู้อื่น อาจทำได้ทั้งภายในภายนอก หรือไม่ เป็นทางการ อาจใช้กระบวนการชั้นนำใช้บุคลากรจากหลายหน่วยงานภายใน ซึ่งมีภารกิจและ วัฒนธรรม ต่างกัน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน (Benchmarking) เป็นวิธีการหนึ่งที่ได้จากองค์กร อื่น โดย ศึกษาองค์กรอื่นใช้วิธีการนี้ต่อเนื่องสามารถเอาชนะคู่แข่งได้อย่างไรโดยเฉพาะในประเด็นปัญหา หลัก

5) การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-managed learning) เป็นรูปแบบที่นักบริหารจัดการ เรียนรู้ ด้วยตนเองตามเป้าหมายการเรียนรู้ของตน และตัดสินใจเลือกแนวทางที่บรรลุผล ประเมินผลโดย ตนเอง ประสานกับความต้องการขององค์กร

6) การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการรับผิดชอบตนเองโดยกำหนดความต้องการ ของ ตน องค์กรช่วยสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในกระบวนการเรียนรู้

7) การพัฒนาทีม (Team development) มุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจในรูปแบบการอบรมเข้าใจ รูปแบบความสัมพันธ์ กระบวนการ ประเด็นเกี่ยวกับงาน รวมทั้งการสร้างทีมงาน สามารถสร้างพลังร่วม ได้สำเร็จหรือเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

8) การยืมตัว (Self-development) เป็นการเรียนรู้จากภายนอกองค์กร ให้ไปทำงานในองค์กร อื่น ทำให้มีแนวคิดกว้างขึ้นและได้ผลดีเมื่อได้รับการฝึกอบรมและชั้นนำ

9) การเรียนรู้จากการแก้ปัญหา (Problem oriented learning) ใช้ปัญหาเป็นหลักเกี่ยวข้องกับการ ทำงานที่เกิดขึ้นในงาน (On-the-job) กระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโยงกับกระบวนการทำงาน

10) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Collective learning) สมาชิกหลายระดับและหน้าที่งาน เป็นที่ รวมของคน ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่แตกต่างกัน ค่านิยม หน้าที่การงาน การเรียนรู้ได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรที่ให้อิสระ โอกาสและเวลา ทำให้ทุกคนเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้ถึงขีดสุด นำมาซึ่งการ พัฒนางานต่อไป

11) การเรียนรู้แบบเป็นรูปธรรม (Methodical) คือ การเรียนรู้ในห้องเรียนฝึกอบรมการสัมมนา การ ให้เข้าหลักสูตรการศึกษา

12) การเรียนรู้แบบ (Multilateral learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทุกระดับ ความรู้ ได้แก่ ระดับ Rule ที่เป็นระดับความรู้ที่ทำให้รู้ว่าอะไรที่เราต้องทำหรือควรทำระดับ Insights เป็น

ความรู้ในระดับที่รู้ตนเองรู้และเข้าใจอะไรบ้าง ระดับ Principles เป็นความรู้ที่รู้ว่าตนเองเป็นใครและต้องการจะเป็นอะไร

13) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) เป็นการศึกษาแนวทางการเรียนรู้ใหม่ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย ระบบ วัฒนธรรมขององค์กร

วิธีการพัฒนาบุคคลให้มีการปรับเปลี่ยนที่ดี โดยเรียนรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งจะสร้างให้มีการเรียนรู้ มีวิธีการดังต่อไปนี้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544)

1) รู้จักวิธีการเรียนรู้ (Learn how to learn) เมื่อเรียนรู้จะได้รับการชี้แนะและร่วมอภิปรายนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงเพียงใด ปรับปรุงสิ่งใดและถ่ายทอดสิ่งที่สร้างสรรค์โดยการติดตามตรวจสอบ

2) สร้างความยึดมั่น ผูกพัน เห็นความสำคัญการเรียนรู้ทุกระดับ โดยวัฒนธรรมการเรียนรู้จากการปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่อง เรียนรู้จากการแสวงหาความสามารถจากภายในและนอกองค์กร เรียนรู้จากการทดลอง ศึกษานำร่อง เรียนรู้จากแนวปฏิบัติของผู้รับ

3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ

4) สภาพแวดล้อมการทำงานส่งเสริมความแตกต่างก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เกิดบรรยากาศความพึงพอใจ รวมถึงกระตุ้นสนับสนุนและยินยอมให้มีการเสี่ยงในการคิด การทำสิ่งใหม่ และ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

กลยุทธ์เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ มี 10 ประการ คือ 1) พัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ โดยการใช้ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร 2) เพิ่มความสามารถบุคคลในการเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ 3) พัฒนาทักษะสนทนาในองค์กร 4) สร้างแผนพัฒนาอาชีพเพื่อจ้างงาน 5) สร้างโปรแกรมเงินสดช่วยการพัฒนาตนเอง 6) สร้าง ทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 7) ส่งเสริมและฝึกฝนการคิดเชิงระบบ 8) ตรวจสอบและวางแผนการเรียนรู้ แบบคาดการณ์ 9) ส่งเสริมความหลากหลายพหุวัฒนธรรม ความคิดสากล และการเรียนรู้ให้แพร่หลาย 10) เปลี่ยนแปลงแบบแผนวิธีคิดไปสู่การเรียนรู้

กลยุทธ์เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กร มี 10 ประการ คือ 1) จัดประชุมเพื่อค้นหาอนาคตโดยพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ยกระดับการจัดการและสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และโครงการที่มีความเป็นผู้ชนะเลิศ 3) สร้างและจัดการให้เกิดบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ต่อเนื่อง 4) ปรับรื้อระบบ นโยบายและโครงสร้างเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ 5) เห็นคุณค่าและให้รางวัลบุคคลและทีมเรียนรู้ 6) สร้างการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน 7) สร้างศูนย์ความเป็นเลิศและสาธิตโครงการ 8) ใช้การวัดผลที่มีการใช้และไม่ใช้เงินในขอบเขตกิจกรรมการเรียนรู้ 9) สร้างสรรค์ เวลา ช่องทาง และสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่อการเรียนรู้ 10) สร้างเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดเวลา และทุกพื้นที่ในองค์กร

กลยุทธ์ในการบริหารองค์ความรู้มี 10 ประการ คือ 1) สร้างความคาดหวังที่ทุกคนจะ รับผิดชอบ ต่อการรวบรวมและถ่ายโอนความรู้ 2) สร้างความสัมพันธ์ระบบการได้มาซึ่งความรู้และ สารสนเทศจาก ภายนอกองค์กร 3) จัดการเหตุการณ์การเรียนรู้โดยทำให้สนใจและแบ่งปันความรู้ 4) พัฒนาแนวคิดและ สร้างการก่อกำเนิดการเรียนรู้ 5) กระตุ้นและให้รางวัลนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ 6) ฝึกอบรมการเก็บ รักษาและสืบค้นความรู้ 7) กระตุ้นทีมงานให้ผสมผสานและหมุนเวียนงานระดับกว้างเพื่อ ถ่ายโอนความรู้ ข้ามสายงาน 8) พัฒนาองค์ความรู้จากคุณค่าและการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร 9) สร้าง กลไกรวบรวม และรักษาการเรียนรู้ 10) ถ่ายโอนการเรียนรู้ในห้องเรียนที่ได้รับจากการอบรมไปสู่การ ปฏิบัติ

กลยุทธ์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมี 10 ประการ ได้แก่ 1) สนับสนุนผู้ร่วมงานสามารถใช้และ เชื่อมโยงทางด่วนข้อมูลสารสนเทศ 2) พัฒนาสื่อมัลติมีเดีย ศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 3) สร้างหรือ ขยายวีดิทัศน์เพื่อการสอน (Interactive video instruction : IV) 4) ใช้เทคโนโลยีสร้างความนิยมการ เรียนรู้และความคิดของบุคคลทั้งภายนอกและในองค์กร 5) เรียนรู้และพัฒนาความสามารถบุคคลในกลุ่ม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 6) ติดตั้งระบบสนับสนุนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อปฏิบัติงาน 7) วางแผนและ พัฒนาการฝึกจากการปฏิบัติงานในระบบการเรียนรู้ 8) สร้างหลักสูตรเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพใน องค์กร 9) พัฒนาสำนึกและรู้คุณค่าเทคโนโลยีในฐานะเครื่องมือสร้างสมรรถนะของบุคลากรทั่วองค์กร 10) เพิ่มบทบาทเทคโนโลยีให้รับผิดชอบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะทำงาน

2.2 แนวคิดในการพัฒนาการบริหารจัดการรูปแบบ

2.2.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า“รูปแบบ” หรือ Model ความหมายจากพจนานุกรมแปลอังกฤษ-ไทย หมายถึง ภาพจำลองรูป จำลอง สิ่งจำลอง หุ่นจำลอง ต้นแบบ แบบ แม่แบบ แบบอย่าง ตัวอย่าง และในพจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ซึ่งบรรณาธิการโดย Good (1973) ได้รวบรวมความหมายของแบบจำลอง (Model) ไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้ เลียนแบบ 3) เป็นแผนภาพ หรือภาพ 3 มิติ ที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัย หรือองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่มีความสำคัญซึ่งกันและกันรวมตัวเป็นตัวประกอบ และ เป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจเขียนเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้

Tosi and Carroll (1982) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรม ของจริง หรือภาพจำลองของ สภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่แบบจำลองอย่างง่ายไป จนถึงแบบจำลองที่มีความ ซับซ้อนมาก ๆ มีทั้งแบบจำลองเชิงกายภาพ (Physical Model) เช่น แบบจำลองหอดูดาว แบบจำลอง

เครื่องบินเอฟ 16 เป็นต้น และแบบจำลองเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษา หรือรูปสัญลักษณ์ เป็นต้น

Keeves (1988) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ หรือเหตุผลซึ่งกัน และกันเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

รัตนะ บัวสนธ์ (2552), ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550), บุญส่ง หาญพานิช (2546), วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547) และไพรัช ติดยผาด (2544) ได้กล่าวถึง ความหมาย ของรูปแบบที่คล้ายกันว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ซึ่งรูปแบบอาจจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพ หรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น
2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”
3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้ บางที่เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎี หรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอนรูปแบบการบริหารรูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ชาวยุชฌรงค์ ทรงคำศรี (2552) ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎีหลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุมิติวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ

สุจินต์ สว่างศรี (2554) รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้าง และความสัมพันธ์ของปัจจัย หรือตัวแปร หรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษาให้เข้าใจง่ายอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผังไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายหลายอย่าง โดยทั่ว ๆ ไป หรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการจำลองความจริงของ ปรากฏการณ์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น และใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

วิจิตร โคตรบัญชา (2557) รูปแบบ หมายถึง แบบอย่าง ที่สร้างขึ้น หรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มี ต่อปรากฏการณ์โดยสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่ทำให้เข้าใจได้ง่าย และกระชับถูกต้องสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเอง และคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

เอกชัย บุตรแสนคม (2559) ได้สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง แบบแผน แบบอย่าง หรือตัวอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือย่อยส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าว ได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดง หรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือเป็นแนวทาง ในการสร้าง หรือทำซ้ำ หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิดเป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่ออธิบาย ปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์องค์ประกอบให้เข้าใจง่ายขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ การประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ

2.2.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

Smith, et al. (1980) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลอง ทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษา และ สังคมศาสตร์ไว้ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูล และความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถ นำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วย ท่อน้ำเข้า และท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับ จำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันเกณฑ์การศึกษา การย้ายออกการจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้าง

ทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ และใช้ข้อความ ในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจน แน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการ ทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขา จิตวิทยาและศึกษาศาสตร์รวมทั้งการบริหารการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุ และผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของ เด็ก รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบ รูปแบบเชิงสาเหตุ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุ และเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

Steiner (อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดี, 2558) ได้จำแนกรูปแบบ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบิน ที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อ

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้ เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบ หรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบนั้นจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบเป็นประเภท Semantic Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาเพื่อให้เห็นมโนทัศน์ โครงสร้างทางความคิดในที่นี้หมายถึงเป็นรูปแบบที่อธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

2.2.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบว่ามีอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550) ได้เสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบพื้นฐาน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 2) องค์ประกอบโครงสร้าง 3) องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน และ 4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

ทศนา แคมมณี (2550) ได้อธิบายถึงรูปแบบว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ สังเกต ได้
2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น ปรากฏกลไกลเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษา และอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา ช่วยสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553) ได้สรุปไว้ว่ารูปแบบประกอบไปด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 โครงสร้าง และสาระสำคัญของรูปแบบประกอบด้วย

1. ฐานะของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง

2. บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้อำนวยการ
3. การกระจายอำนาจภารกิจจัดการศึกษา 4 ด้าน
4. หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน
5. มาตรฐาน และการประกันคุณภาพผู้เรียน

ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติ และเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การนำไปสู่การปฏิบัติ
2. เงื่อนไขความสำเร็จ

สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนมัธยมที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมที่มีประสิทธิผลมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และ 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยการนำองค์การ และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านกระบวนการ ประกอบด้วยการวางแผนกลยุทธ์ การจัดการ กระบวนการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านผลผลิตประกอบด้วยผลลัพธ์การดำเนินงานภาพรวมของโรงเรียน

มีศิลป์ ชินภักดี (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้ รูปแบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถาบัน หรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยี 2) โครงสร้าง 3) บทบาท

ส่วนที่ 2 เป้าหมาย หรือความคาดหวังส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บุคลิกภาพ 3) กระบวนการบริหาร 4) การตัดสินใจสั่งการ 5) ความต้องการ

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) ชุมชน 2) แหล่งเรียนรู้ 3) เศรษฐกิจ 4) การมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบการบริหารนั้นว่าควรเป็นอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษา หรือจะออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ สำหรับการวิจัยการพัฒนารูปแบบ

การบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ของผู้วิจัยในครั้งนี้มี องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output)

2.2.4 การตรวจสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2541) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อ ทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่ การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบ โมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ 1) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร และ 2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้าม เวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้

Eisner (1976) กล่าวว่า การตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในบางเรื่องที่ต้องการความ ละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่า การรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตาม รูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Mode) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของ ผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการการ วิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งซึ่งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ วัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของ สิ่งที่ทำกรประเมิน

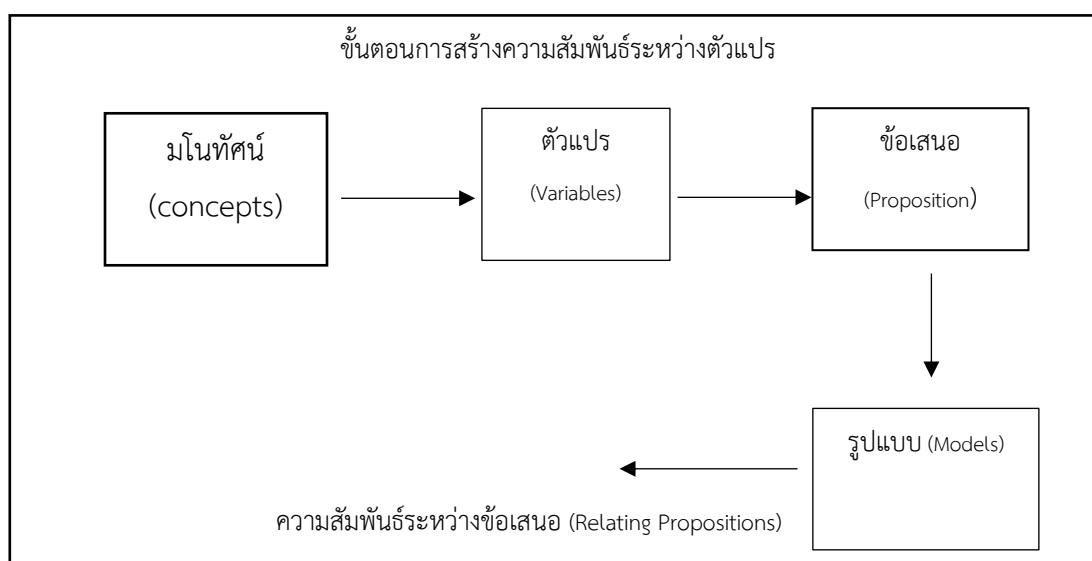
2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องการตรวจสอบรูปแบบมีหลาย วิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ และเชิงปริมาณ โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจาก หลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ และสามารถใช้อัตราตรวจสอบความคิดเห็นจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบที่ผู้บริหารสถานศึกษานำรูปแบบไปใช้โดยตรง และตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้รูปแบบที่มีความเหมาะสมควรเผยแพร่ต่อการนำไปใช้จริงในสถานศึกษาต่อไป

2.2.5 การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.1.5.1 การสร้างรูปแบบ

Keeve (1988) กล่าวถึงการสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้น อธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ ซึ่งขั้นตอนการสร้างรูปแบบ เขียนไว้ในภาพที่ 2.6 ดังนี้



ภาพที่ 2.6 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษา แนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อกำหนด ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้าง และข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบาย

ปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบ และปรับปรุงรูปแบบ ก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง และมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

นอกจากนี้ Keeves (1988) ยังได้กล่าวถึง หลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

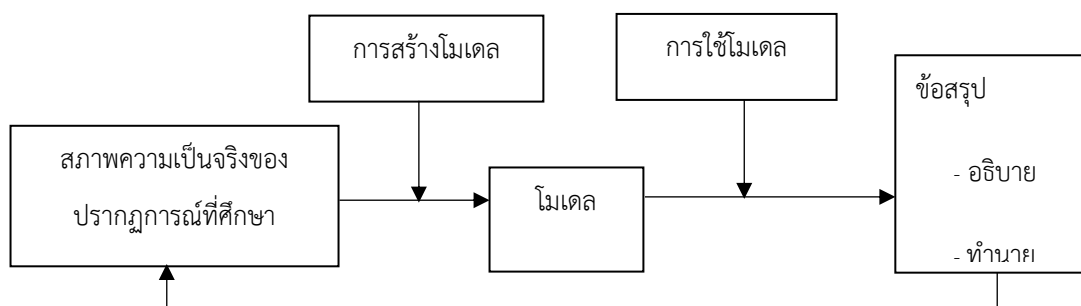
1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดา ทั่วไปนั้นก็มิประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้ รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เราากำลังศึกษาด้วย

มียากวะ (2550) เสนอการสร้างโมเดล หรือรูปแบบว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ หรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา และอีกประการหนึ่งสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่อ อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเอง กล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้สอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด โมเดลจะสลับซับซ้อนมากขึ้นทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยากในทางตรงกันข้าม ถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอาโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียนโมเดลให้ง่ายเข้าใจ โมเดลก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความจริงของ ปรากฏการณ์ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบายทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด จุดมุ่งหมาย ที่สำคัญการสร้างโมเดล ก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนั้นโมเดล ที่สร้างขึ้นจึงมีความชัดเจน และเหมาะสมกับวิธีการทดสอบโดยปกติแล้ว การวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบโมเดล ด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างโมเดลการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบโมเดลเป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกันเนื่องจากโครงสร้างของโมเดลจะเป็น ตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำไปใช้ทดสอบโมเดลผลของการทดสอบโมเดลย่อมนำไปสู่การยอมรับ หรือปฏิเสธโมเดลนั้น

2.1.5.2 การพัฒนารูปแบบ

ได้มีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

Willer (1986) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2535) ได้กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนี้นี้อาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

1. การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้าง หรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่น ๆ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพ สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร หรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่าง

ชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัว แต่สามารถอธิบายผลได้มาก ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ บางครั้งจึงใช้คำว่า การทดลองประสิทธิภาพของรูปแบบ

อมรรัตน์ ทิพยจันทร์ (2547) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ รวมทั้งผลผลิตของระบบนั้น ๆ ให้ชัดเจน

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การออกแบบองค์ประกอบของระบบในปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่ใช้ระบบนั้น ๆ

3. การทดสอบระบบ (System Testing) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปทดสอบ โดยการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลอง หรือในสถานการณ์จริง เพื่อทดลองดูว่าระบบนั้นมีคุณภาพ หรือไม่มีข้อบกพร่องในองค์ประกอบใดจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบ การจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาดูชีวิต” โดยได้ดำเนินการ วิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วย การประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัด การศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสม และเป็นไปได้ โดยกลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดล ฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็น แบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็น ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัด การศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการ จัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

บุญชม ศรีสะอาด (2552) จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่าการ พัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่ง ออกเป็นสองตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะ และกรอบแนวคิดซึ่ง เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ การพัฒนา รูปแบบแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบ และการทดสอบประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำ วิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำ องค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบ และประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของรูปแบบ

รมย์ พะโยม (2552) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาชั้น พื้นฐานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกขั้นตอน ดังนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่าสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา

2. การสร้างรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้ข้อมูลจากการสังเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาโดยสนทนากลุ่ม

3. การประเมินรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 15 คนพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

นิวัตร นาคะเวช (2554) พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนในฝัน ได้เสนอขั้นตอนการ ดำเนินการที่สอดคล้องกัน คือ

1. การศึกษา และสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ประกอบด้วย การศึกษา และวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาสภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนในฝัน กรณีตัวอย่าง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาหรือ สถานศึกษา

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา สถานศึกษา และการนิเทศโรงเรียนในฝัน

3. การตรวจสอบคุณลักษณะรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน โดยการสอบถาม สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ซึ่งสอดคล้องกับ Maduas, et al. (1983) ว่าการตรวจสอบ รูปแบบสามารถจะกระทำได้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ (1) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมิน ซึ่งเกณฑ์ มาตรฐานของคณะกรรมการ ประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ได้เสนอหลักการเพื่อเป็นหลักฐานของกิจกรรมของการตรวจสอบรูปแบบ ซึ่ง จัดเป็น 3 หมวด ดังนี้ 1.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นการประเมิน ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นการ ประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 1.3 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความ ต้องการอย่างแท้จริง

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องการพัฒนารูปแบบที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าว ไว้พอสรุปได้ ว่า การพัฒนารูปแบบนั้นเป็นวิธีการปรับปรุง หรือพัฒนาภารกิจ หรือแนวคิดที่ได้ดำเนินการ มาแล้ว ซึ่ง วิธีการ หรือขั้นตอนในการพัฒนานั้นไม่เป็นข้อที่กำหนดตายตัว แต่โดยส่วนมากมักจะเริ่มต้น จาก การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน องค์ความรู้ หลักการ แนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับรูปแบบที่เราต้องการจะสร้างให้ ชัดเจน จากนั้นจึงหาสมมุติฐาน และหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบที่กำหนดไว้ และนำ รูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบ และประเมินคุณภาพของรูปแบบ สำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหาร จัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด มุกดาหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบโดยวิธีการสนทนากลุ่ม สอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบกำหนดประเด็นการสนทนา และแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และการสอบถาม มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ต่อไป โดยออกแบบเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมี ส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ

การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

3) การทดลองใช้ และปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร 4) การประเมินรูปแบบ ติดตามผลการใช้ รูปแบบการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร และศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งสอดคล้อง กับแนวทางการพัฒนารูปแบบของ (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2558)

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2558) การพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษา ของได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบ การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ เหมาะสมการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา และสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิด และหลักการบริหาร คุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการ วิจัย และการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ การศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้ง องค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลอง ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบ เลือกตอบ เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยใช้เทคนิคเดล ฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้ง องค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุป และนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ และจัดทำ เป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

การพัฒนาารูปแบบ	นักวิชาการ/นักการศึกษา										
	รุ่งริชดาพร เวทชะชาติ (2558)	สมุทธ ชำนาญ (2559)	วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ (2558)	ทีศนา เขมมณี (2556)	รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2556)	สุวิมล ว่องวานิช (2559)	(Keeves, (1988)	Maduas, et al. (1983)	Klika & Jordan (2013)	ความถี่	จัดลำดับ
การดำเนินงาน											
4. การสร้างรูปแบบจำลอง	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	9
5. การพัฒนารูปแบบระบบบริหาร คุณภาพ	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	7	6
6. การวิเคราะห์หาความเหมาะสม	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	8	5
7. การสรุปและนำเสนอรูปแบบ	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	6	7
8. การตรวจสอบความเหมาะสม ของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	3
9. การทดสอบความเที่ยงตรง ของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	4

จากตารางที่ 2.3 สรุปการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนารูปแบบ รวมทั้งศึกษาทัศนะของนักวิชาการตามที่กล่าวมาข้างต้นได้ว่า วิธีการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ ขั้นที่ 2 การจัดทำร่างรูปแบบ ขั้นที่ 3 การทดลองใช้ ขั้นที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบ

2.3 แนวคิดในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

2.3.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นวิทยาการ สมัยใหม่อีกแนวหนึ่งที่สำคัญ ในด้านการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานเพื่อที่จะนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจ วิธีการดังกล่าวจะทำให้เกิดการยอมรับใน วัตถุประสงค์มีผลทางด้านจิตใจที่

จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการสนับสนุน และรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้หลายท่านดังนี้

ไพบุลย์ เสียงก้อง และสมปราชญ์ จอมเทศ (อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ, 2553) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมงานคือ ความยินดีเต็มใจที่จะช่วย หรือเข้าร่วมในการดำเนินงาน โดยถูกหน้าที่บังคับกับความร่วมมือที่เพิ่มให้แก่องค์กรด้วยความสมัครใจผู้นำที่มีความสามารถจึงมักจะหมายถึงความสามารถที่จะดึงความร่วมมือในประการหลังจากลูกน้องได้มากที่สุด ความจำเป็นที่จะให้กับลูกน้องมีส่วนร่วมนั้นเพื่อเปิดโอกาสให้บรรยากาศของงานเต็มไปด้วยความพึงพอใจ และมีผลให้เกิดการยอมรับนับถือ ระหว่างบุคคล และบุคคลที่มีต่อกลุ่ม

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารการศึกษาไม่ว่าจะมีส่วนร่วมในการวางแผน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การประสานงาน ตลอดจน การประเมินผล ในลักษณะร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความเสียสละ และเต็มใจสมัครใจมากกว่าจะถูกขอร้องแกมบังคับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจะช่วยให้ การตัดสินใจละเอียดถี่ถ้วนมีโอกาสผิดพลาดน้อยก่อให้เกิดผลดีแก่หน่วยงาน ซึ่งถ้าหากประชาชน มีแนวคิดเช่นนี้เป็นส่วนมาก ก็จะทำให้สังคม หรือองค์กรเข้มแข็ง และจะเป็นฐานสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยต่อไป

ท่านอง ภูเกิดพิมพ์ (2553) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยงานแต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วม เป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์ และอุทิศตนมากยิ่งขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือวิธีการบริหาร หรือรูปแบบการตัดสินใจซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการบริหารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วม

ติดตามประเมินผลเป็นกระบวนการที่กลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาส และใช้โอกาสที่ได้รับแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้สึกคิดแก้ปัญหาความต้องการบางคน โดยการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หมายถึง 1) กระบวนการที่ประชาชนหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมีโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลการปฏิบัติงาน การร่วมแสดงทัศนคติความคิดเห็น การร่วมเสนอปัญหาและความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น การร่วมคิดแนวทางการแก้ปัญหา การร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การร่วมในการดำเนินการและการร่วมติดตามประเมินผล รวมทั้งการร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนา 2) กระบวนการสานสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและเพื่อให้การพัฒนานโยบายและ บริการสาธารณะเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และสนองความต้องการของประชาชนมากขึ้น โดยเน้นที่กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจของรัฐ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นวิธีการที่ภาครัฐ ภาคประชาสังคมและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสเรียนรู้ทำความเข้าใจประเด็นนโยบายสาธารณะร่วมกัน ปรีกษาหารือร่วมกันเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดและมีผลกระทบเชิงลบน้อยที่สุด 3) กระบวนการ ที่นำประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้าร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหาย่างยากซับซ้อน ร่วมกันหาทางออกสำหรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทามติของประชาสังคมและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยนำความเห็นและ ข้อเสนอแนะของประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจ และกำหนดแนวทางหรือนโยบายสาธารณะที่ภาครัฐจะดำเนินการ

สุชตา แดงสุวรรณ (2558) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามาร่วมดำเนินการกิจกรรม ในการจัดการศึกษาตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบปัญหา

เฉลียวชาติ (2560) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วม คือ การที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการสมัครใจเข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของชุมชนตั้งแต่การค้นหาปัญหา การตัดสินใจวางแผนในกิจกรรม การร่วมดำเนินการตามแผน การได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรมจากกิจกรรม และการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาจากบทเรียนร่วมกันของกิจกรรมการพัฒนานั้น ๆ

อรทัย หนูสงค์ (2560) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลต่างๆ ในชุมชน เข้ามามี ส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการพัฒนาชุมชนด้วยความสมัครใจ ตั้งแต่เข้ามาศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ ถึง

สาเหตุและที่มาของปัญหา ร่วมกันวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แสดงออกในรูปของการสร้างความร่วมมือ ร่วมปฏิบัติงาน ใช้ความคิด สร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนร่วมกับวิทยาการที่เหมาะสม รวมถึงการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม ตลอดจนติดตามประเมินผล และรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือ การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐและกลุ่มบุคคล ต่าง ๆ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

จากความหมายของการมีส่วนร่วมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม (Participation) คือ ผลจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการ และทิศทางของการเปลี่ยนแปลง และความเห็นพ้องต้องกัน จนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการทั้งหมด หรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้น ๆ กระทำผ่านองค์กร (Organization) ดังนั้นองค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมจัดทำแผนร่วมศึกษาหาสาเหตุ และร่วมช่วยกันแก้ปัญหา ร่วมศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ร่วมประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักวิชาการ พบว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทั้งทางจิตวิทยา และสังคมวิทยา ซึ่งนักการศึกษาได้กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550) ได้เสนอแนวคิดของการมีส่วนร่วมว่าเกิดจากแนวความคิดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความสนใจ และความห่วงกังวล ร่วมกันซึ่งเกิดจากความสนใจ และความห่วงกังวลส่วนบุคคล ที่บังเอิญพ้องต้องกันกลายเป็นความสนใจ และความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม
2. ความเดือดร้อน และความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้นผลักดันให้พุ่งไปสู่การรวมกลุ่มวางแผน และลงมือกระทำการร่วมกัน
3. การตกลงใจร่วมกันที่จะ เปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนาการตกลงใจร่วมกันนี้จะต้องรุนแรงมากพอที่จะ ทำให้เกิดความริเริ่มกระทำการที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

อภิญา เวชชัย (อ้างถึงใน อัมพร พินะสา, 2560) ได้กล่าวถึง แนวคิดการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษาที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. แนวคิดการมีส่วนร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หรือเป็นแบบเพื่อน ผู้ปกครอง และชุมชนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการโดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคมากกว่าความร่วมมือที่เป็น พิธีการ หรือเป็นความร่วมมือที่ฝ่ายผู้ให้ และสถานศึกษาเป็นฝ่ายรับฝ่ายเดียวเป็นการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกัน และกันเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

2. แนวคิดการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่เหมาะสมโดยอยู่บนพื้นฐานการยอมรับในความแตกต่างของบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติมากกว่าเป็นแบบทางการ และควรเป็นความสัมพันธ์แบบสองทางมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อยู่ในการสื่อสาร การยอมรับความเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

3. การสื่อสารข้อมูลข่าวสารสองทางทำให้เกิด ความร่วมมือที่ข้อมูลเป็นข้อมูลจริง โปร่งใส มีการใช้การสื่อสารหลาย ๆ รูปแบบมีความจริงใจ

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังอาจเกิดจากแนวความคิดอื่น ๆ เช่น อคิน รพีพัฒน์ (อ้างถึงใน อัมพร พินะสา, 2560) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการมีส่วนร่วมไว้ 5 ทฤษฎี ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion Theory) การเกลี้ยกล่อมมวลชน หมายถึง การใช้คำพูด หรือการเขียนเพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือ และการกระทำ ซึ่งการเกลี้ยกล่อม มีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และถ้าจะให้ผลลัพธ์ผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมี ศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมให้เข้าใจแจ่มแจ้งให้เกิดศรัทธาตรงกับ ความต้องการของผู้เกลี้ยกล่อม โดยเฉพาะในเรื่องของความต้องการของคนตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ที่เรียกว่าลำดับขั้นของความ ต้องการคือความต้องการของคนเป็นไปตามลำดับจากน้อยไปหามากมีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านสรีรวิทยาเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต ได้แก่ ความต้องการที่จะอยู่อย่างมีความปลอดภัย จากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูกขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงาน และการมีชีวิตอยู่ อย่างมั่นคงในสังคม

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการจะมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นความต้องการด้านนี้ เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ และความสำคัญ ของบุคคล

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตนเป็นความต้องการในระดับสูง ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองเพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เข้าไปในแนวทางที่ดีที่สุดตามที่ตนคาดหวังไว้

สรุปได้ว่าการเกลี้ยกล่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ โดยเฉพาะถ้าการเกลี้ยกล่อมนั้นเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่เกิดจากความพึงพอใจของมนุษย์แล้วก็จะย่อมจะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ในที่สุด

2. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Moral Theory) คนเรา มีความต้องการทางกาย และใจถ้าคนเรามีขวัญดีผลการทำงานก็จะสูงตามไปด้วยแต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงาน ก็จะต่ำตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอาไรต์เอาเปรียบ ให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเป็นต้น และเมื่อไรก็ตามถ้าคนเรามีขวัญดีจะเกิดมีความสำนึกในการรับผิดชอบอันจะเกิดผลดีแก่หน่วยงาน ทั้งในส่วนที่เป็นขวัญส่วนบุคคล และขวัญส่วนกลุ่มการสร้างขวัญของคนเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะคนมีขวัญดีนั้นย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีเช่นกัน

3. ทฤษฎีการสร้างความรู้รักชาตินิยม (Nationalism Theory) ปัจจัยประการ หนึ่งที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมคือการสร้างความรู้รักชาตินิยมให้เกิดขึ้นซึ่งหมายถึงความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศ หรือเน้นค่านิยมเรื่อง ผลประโยชน์รวมของชาติ มีความพอใจในชาติของตัวเองพอใจเกียรติภูมิจงรักภักดี ผูกพันต่อท้องถิ่น จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า การสร้างความรู้รักชาตินิยมจะช่วยให้เกิดความรู้สึกรักการเป็นตัวของตัวเองซึ่งจะเป็นผลเกี่ยวโยงไปถึงความรักความหวงแหนท้องถิ่นของตนเอง

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership Theory) การสร้างผู้นำจะช่วยให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคนจงใจคนไปยังเป้าประสงค์โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีที่เรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน หรือผู้นำพลวัต (Dynamic Leader) คือ เคลื่อนไหวทำงานอยู่เสมอ และผู้นำในทางไม่ดี คือ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ที่เรียกว่าผู้นำนิเสธ (Negative Leader)

5. ทฤษฎีการใช้วิธี และระบบทางการบริหาร (Administrative and Method Theory) การใช้ระบบในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยากเพราะใช้กฎหมายระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินการแต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องการใช้การบริหารเพราะธรรมชาติของคนถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรักแต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบาย และความจำเป็นร่วมกันของรัฐเพราะการใช้ระบบบริหารเป็นการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

จากทฤษฎีกล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ และความเสมอภาค การก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอาจใช้แรงจูงใจ หรือการให้แรงเสริมเนื่องจากปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การมีส่วนร่วมเกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับทั้งตัว และจิตส่งผลให้เกิดการกระทำ และการร่วมรับผิดชอบ ดังนั้นแนวคิด และทฤษฎีการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่กลุ่มบุคคลจะกระทำไปสู่จุดหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการศึกษาการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มโดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร จึงเป็นแนวทางการให้ ความร่วมมือ และเข้าร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.3 ลักษณะการมีส่วนร่วม

มีนักการศึกษา และรายงานการวิจัยหลายเรื่อง ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมไว้หลากหลาย ดังนี้

ซึ่งสอดคล้องกับ จินฉวนตอร์ ปะโคทัง (2549) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่นโรงเรียนกันทรารมณณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้กล่าวถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมมีประเด็นสำคัญ 10 ประการ คือ

1. ระยะเวลา และสถานที่ในการมีโครงการควรต้องให้มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมให้ต่อเนื่องตามวงจรชีวิตของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนโครงการยุติ
2. การมีส่วนร่วมนั้นมีมิติทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ
3. จะให้การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง (An End) หรือจะให้เป็นแนวทางคือจะให้เพียงบุคคลต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องก็พอใจคิดว่าบรรลุวัตถุประสงค์บางสิ่งบางอย่างแล้ว หรือจะพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมเป็น แนวทางที่ต้องทำให้ดีโดยตอบให้ได้ว่า “หลังจากการมีส่วนร่วมแล้วจะมีอะไรดีขึ้นอะไรควรเกิดขึ้นอีกบ้าง” อันเป็นการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมที่เป็นวิธีการ หรือกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จดียิ่งขึ้น
4. การมีส่วนร่วมนี้ตามธรรมชาติอาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอ หรือตลอดเวลาก็ได้ เช่น เวลาเกิดภัยพิบัติทุกคนช่วยกันเมื่อหมดภัยแล้วก็แยกกันกลับไปเช่นเดิม แต่ถ้าตั้งองค์การ ประชาชนเข้ามา มี

ส่วนร่วมแก้ปัญหาภัยพิบัติต่าง ๆ ในพื้นที่กว้างขวางขึ้นอาจต้องการตัวแทนประชาชนมีส่วนร่วมในเวลาที่ยาวนานขึ้น และอาจใช้วิธีการมีจดหมายข่าวแจ้งเรื่องไปยังประชาชนทั่วไปก็ได้

5. การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคม และทางการศึกษาซึ่งหากเกิดขึ้นได้ คือ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกันไปด้วยจะเป็นเสมือนการให้การศึกษาแก่สังคมไปในขณะเดียวกัน หลายโอกาสต้องเกิดความพร้อมในแต่ละเรื่องต้องใช้เวลารอคอยบางอย่างเช่นกัน

6. สถานการณ์มีส่วนร่วมนั้นต้องคำนึงว่าการมีส่วนร่วมที่แท้จริงมิใช่เกิดขึ้นจากการออกคำสั่งแต่จะต้องสร้างขึ้นเองจะให้มีส่วนร่วมกันให้เต็มที่แล้วคนมาร่วมคงไม่ค่อยเกิดขึ้นได้ การมีส่วนร่วมต้องใช้ความพยายามให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดแนวคิดประชาสังคมมีจิตสำนึกสาธารณะเคารพความหลากหลายทางความคิดเพราะทำให้มุมมองกว้างขึ้น และเกิดความรอบคอบ ขึ้นจนเป็น วิถีชีวิตประจำวันของประชาชน

7. มีคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมพิจารณาเพื่อวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมว่าจะให้บุคคลกลุ่มใดเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใด และโดยวิธีใดโดยคณะผู้บริหารมีส่วนร่วมนี้ควรมีตัวแทนผู้ได้รับผลกระทบในจำนวนมากพอควร และให้มีความหลากหลายมากพอ

8. การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหาโดยมีส่วนร่วมจะทำให้คนในชุมชนได้รู้สภาพที่เป็นจริงมากขึ้นการมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาปัญหาทำให้เมื่อเห็นปัญหาแล้วจะนำความมุ่งมั่นที่จะคิดหาทางแก้ไขด้วยกัน และร่วมกันแก้ปัญหาที่นั้น ๆ ได้จะทำให้เป็นบทเรียนที่จะแก้ปัญหากันเองต่อไปได้

9. คนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนส่วนใหญ่มิได้ใช้ชุมชนเป็นเพียงที่รวมคนคล้ายเอาก้อนหินมากองรวมกันเท่านั้นแต่คนในชุมชนหนึ่ง ๆ มักมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกันมีค่านิยมร่วมกัน

10. ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นอารมณ์ขันประกอบไปบ้างเพราะในสังคมไทยการมีอารมณ์ขันจะช่วยให้บรรยากาศมีส่วนร่วมเกิดขึ้น ดังนั้นในการประชุมถ้าใช้อารมณ์ขัน ดนตรี เกม กีฬา เข้าร่วมด้วยจะสร้างอารมณ์การมีส่วนร่วมให้เพิ่มมากขึ้นได้

มัลลิกา ต้นสอน (2550) มีความเห็นตรงกันในลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นครอบคลุมทั้งระดับประชาชน ชุมชน และองค์กรของประชาชน ดังนี้

1. องค์กรประชาชนที่จัดตั้งอย่างไม่เป็นทางการเป็นการรวมกลุ่มจากประชาชนที่มีความสนใจในการพัฒนาชุมชนอาจมีการรวมตัวกันเองเป็นกลุ่มขนาดเล็กในระดับหมู่บ้าน หรือระดับตำบล อำเภอ จังหวัด เพื่อร่วมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมเป็นกลุ่มตามลักษณะอาชีพ หรือกิจกรรมที่จะทำเป็นกลุ่มที่จัดตั้งไม่เป็นทางการนี้จะทำงานเพื่อประโยชน์ของสมาชิกกลุ่มเป็นส่วนใหญ่ และต่อส่วนรวม

2. องค์กรประชาชนที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการองค์กรเหล่านี้จะจดทะเบียนในรูป ของ สมาคม มูลนิธิตามกฎหมาย และยังมีรูปแบบการจดทะเบียนเป็นสหกรณ์ประเภทต่าง ๆ เช่น สหกรณ์

การเกษตร สหกรณ์ครูเป็นต้นองค์กรประชาชนเหล่านี้ จะทำกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่จดทะเบียน หรือตามที่ระเบียบกฎหมายบัญญัติบทบาทหน้าที่ไว้ส่วนใหญ่จะเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ที่ประชาชนในท้องถิ่นเลือก หรือแต่งตั้งเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตกลงใจดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นของตน

สอดคล้องกับ สุระพี อาคมคง (2550) ได้พัฒนารูปแบบความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่างได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมได้ว่าลักษณะการมีส่วนร่วมจำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมแบบไม่เป็นทางการ เป็นการรวมกลุ่มของประชาชนโดยอิสระไม่มีกฎหมาย ระเบียบประเพณี และข้อตกลงรองรับซึ่งเข้ามารวมตัวกันด้วยความเต็มใจ เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม หรือดำเนินการตามความสนใจที่เหมือนกันของสมาชิก
2. การมีส่วนร่วมแบบเป็นทางการการมีส่วนร่วมโดยมีกฎหมายระเบียบประเพณี และข้อตกลงร่วมกันรองรับการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการโดยกลุ่มบุคคล ได้แก่ สมาคมครูผู้ปกครอง
3. การมีส่วนร่วมโดยตรงเป็นการมีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยตรงมีอำนาจในการตัดสินใจ
4. การมีส่วนร่วมทางอ้อมเป็นการมีส่วนร่วมในลักษณะการเป็นตัวแทนไม่มีอำนาจ ในการตัดสินใจ

ซึ่งสอดคล้องกับ Rose (2003) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับชุมชน และการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องที่ซับซ้อน และสามารถแปลความหมายได้แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมซึ่งเขาแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ด้านที่แตกต่างกันคือ การมีส่วนร่วมที่แท้จริง และการมีส่วนร่วมเทียม

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553) กล่าวถึง ลักษณะการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาพร้อมรับทราบที่มาของปัญหาเสนอวิธีการสืบค้นหาแผน และโครงการเพื่อแก้ปัญหาพร้อมกันค้นหาสาเหตุของปัญหา และสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กร
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานร่วมลำดับความสำคัญของปัญหากำหนด แผน และโครงการเพื่อแก้ปัญหา จัดทำแผน และโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของแผนและโครงการ และทบทวนแผน และโครงการ
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุน และปฏิบัติร่วมพัฒนาโดยการออกแรง ออกเงินงบประมาณ สิ่งของ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ร่วมป้องกัน และแก้ไขปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลรับทราบการแล้วเสร็จของโครงการ และร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ

5. การมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงปัญหา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เมื่อประสบปัญหาแนวเดียวกันในโอกาสต่อไป

อุดมสิทธิ์ จิตรวิจารณ์ (อ้างถึงใน อัมพร พินะสา, 2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ได้กล่าวถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมเป็นการส่งเสริม และ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนมีรากฐานความเชื่อในคุณค่า และศักยภาพ “คน” “ชุมชน” และ “ท้องถิ่น” การมีส่วนร่วมจึงเป็น การทำให้ทุกฝ่ายได้เข้ามาเกี่ยวข้อง ให้ทุกคนมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในลักษณะของกิจกรรม และดำเนินชีวิตในชุมชนอย่างมีศักดิ์ศรี และเท่าเทียมกันในสิทธิอำนาจตามแนวทางแห่งประชาธิปไตยอันเป็นความสัมพันธ์ตามแนวราบ ปฏิสัมพันธ์ของทุกฝ่ายในชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินกิจกรรมจะทำให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกระบวนการทางสังคมของสมาชิกในชุมชน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง แบบของการมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา และชุมชนสรุปได้ ดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมของ สถานศึกษา และชุมชนแบบชายขอบเป็นลักษณะการร่วมมือ หรือ การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา และชุมชนที่มีข้อจำกัด เนื่องจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันทั้งสองฝ่าย

2. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และชุมชนแบบเป็นบางส่วนเป็นการเข้ามาเกี่ยวข้องของประชาชนในระดับความเข้มข้นมากกว่าแบบชายขอบในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นตัวแทนของผู้ปกครอง และชุมชน ที่รัฐถือว่าเป็นนโยบายที่สำคัญ ซึ่งสามารถสร้างความชอบธรรมในการจัดการศึกษาของไทย

3. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และชุมชนแบบสมบูรณ เป็นการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา และชุมชน โดยทั้งสองฝ่ายร่วมกันอย่างเข้มข้น และเท่าเทียมกันต่างฝ่ายต่างมีอิทธิพลต่อกิจกรรมร่วมกันทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเต็มที่ทั้งการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับ ประโยชน์ตามกลไกทางสังคม สิทธิ และอำนาจของประชาชน ไม่ว่าจะการมีส่วนร่วมจะเป็นไปในรูปแบบใด หรืออยู่ในลักษณะใดก็ตาม ทุกฝ่ายก็ยังคงมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และสรุป แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการมีส่วนร่วมได้ว่าลักษณะการมีส่วนร่วมมีรากฐานความเชื่อในคุณค่าและศักยภาพ ของคน ชุมชน และท้องถิ่นได้เข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการอาจเป็นการร่วมกันในลักษณะไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มโดยอิสระไม่มีกฎหมาย ระเบียบรองรับ และการมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ หรือแบบทางการโดยมีกฎหมายระเบียบรองรับ นอกจากนั้นลักษณะการมีส่วนร่วมยังเกี่ยวข้องกับ

ระยะเวลา และสถานที่ ปริมาณ คุณภาพ เป้าหมาย กระบวนการ การวางแผน การรับรู้สภาพปัญหา ความผูกพันเอื้ออาทร และอารมณ์ขัน อาจเป็นการมีส่วนร่วม ในลักษณะที่ปฏิบัติตนตั้งแต่เริ่มต้นจน สิ้นสุดถือเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง แตกต่างจากการมีส่วนร่วมเทียมที่เป็นเพียงการให้ข้อมูลให้แหล่ง ทรัพยากรเพื่อไปพัฒนาเท่านั้น

2.3.4 กระบวนการมีส่วนร่วม

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม มีนักการศึกษา และรายงานการวิจัยหลาย เรื่องได้ให้แนวคิดไว้หลากหลาย และแตกต่างกัน ดังนี้

นอกจากนี้ สมภพ อัจชนะศึก (2542), ปาริชาติ วลัยเสถียร (2543) ได้สรุปกระบวนการมี ส่วนร่วมที่คล้ายกันว่า กระบวนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วม ในการศึกษาปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาระบบ
6. การมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนจัดลำดับ

ความสำคัญของปัญหา

7. การมีส่วนร่วมในการวางแผนโดยจะมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์วิธีการแนวทางการดำเนินงาน และทรัพยากรที่จะต้องใช้

8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติโดยประชาชนเข้าร่วมในการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ แรงงานเงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงานการใช้ทรัพยากรการประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจาก ภายนอก

9. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์เป็นการมีส่วนร่วมในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวัตถุ และจิตใจโดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคล และสังคม

10. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลเพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น

ชัยญา อภิบาลกุล (2544) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร และการจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา เขตการศึกษา 9 ได้สรุป กระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษาไว้ 3 ประเด็น คือ

1. ร่วมคิดขั้นตอน และรายละเอียดการดำเนินการ ได้แก่

- 1.1 การกำหนดความคาดหวังเกี่ยวกับตัวนักเรียน และภารกิจที่กำหนดเป้าหมายต่าง ๆ
- 1.2 การกำหนดจุดประสงค์ต่าง ๆ ในแต่ละเป้าหมาย
- 1.3 การกำหนดยุทธศาสตร์ของโครงการ และกิจกรรม พร้อมทั้งระบุตัวชี้วัด
ความสำคัญของยุทธศาสตร์นั้น ๆ
- 1.4 การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินกิจกรรม และแผนการติดตามประเมินผลการทำงาน

2. ร่วมทำเป็นขั้นตอนที่นำแผนปฏิบัติการที่ได้ร่วมคิดไปดำเนินการตามแผน
3. ร่วมติดตามขั้นตอน และรายละเอียดการดำเนินการ ได้แก่
 - 3.1 การติดตามเพื่อทบทวนผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อพัฒนา หรือปรับปรุง
 - 3.2 การประเมินผลการดำเนินงานโดยภาพรวม
 - 3.3 การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อ ผลการดำเนินงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิมล เปลื้องกระโทก (2546) ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ร่วมคิด คือ ร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการวิธีดำเนินงาน การติดตามตรวจสอบ และการดูแลรักษาเพื่อให้กิจกรรมโครงการได้ผลตามวัตถุประสงค์ร่วมตัดสินใจ คือ เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือแล้วจะต้องร่วมกันในการตัดสินใจเลือกกิจกรรม หรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุด หรือที่เหมาะสมที่สุด

2. ร่วมปฏิบัติตามโครงการ คือ เข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น

3. ร่วมติดตาม และประเมินผลโครงการคือเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ได้มีส่วนร่วม ในการตรวจตราดูแลรักษาผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) กล่าวว่า กระบวนการการมีส่วนร่วม มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การประชุม การแสดงความคิดเห็น รวบรวม ข้อมูล และตัดสินใจ เป็นต้น

4. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

5. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล

6. การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน

จรัส อติวิทยากรณ์ (2555) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหา สาเหตุ และความต้องการ
2. การร่วมคิดค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา
3. การร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน และประเมินผล
5. ร่วมกันปรับแก้ไข เพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นในองค์กรอีกต่อไป

พิณสุตา สิริธรรังศรี (2558) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม มีขั้นตอน และกระบวนการดังนี้

1. ร่วมคิด โรงเรียน แหล่งเรียนรู้จัดทำประชาคม ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน เพื่อรับทราบปัญหา และความต้องการของผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันเพื่อการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้ ประสบผลสำเร็จ

2. ร่วมตัดสินใจเมื่อมีกิจกรรมใดที่ต้องฟังความเห็น และตัดสินใจร่วมกันที่มีผลกระทบ ต่อการบริหารจัดการ และส่วนได้ส่วนเสียของผู้เรียน และประชาชน ครูผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของข้อมูลของสถานศึกษา และชุมชน

3. ร่วมวางแผนโดยมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันตามการจัดทำประชาคมทั้งแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนา แผนปฏิบัติการ และมีการกำหนดโครงการกิจกรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน และชุมชนร่วมกัน

4. ร่วมดำเนินการเมื่อมีการมอบหมายการดำเนินงานใด ๆ ของโรงเรียน/แหล่งเรียนรู้ที่เกิดจากการคิดร่วมกันวางแผนร่วมกัน ผู้บริหาร ครูกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการดำเนินงานในกิจกรรมนั้น ๆ ตามภารกิจหน้าที่ ที่กำหนดร่วมกัน

5. ร่วมรับผิดชอบเมื่อมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ และผลของการดำเนินงานทั้งด้านบวก และด้านลบ ผู้บริหาร ครูกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีการรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นร่วมกันโดยไม่ทอดทิ้งให้เป็นปัญหาของผู้ใดผู้หนึ่งความรับผิดชอบดังกล่าว เป็นไปตามระดับ ของความรับผิดชอบ เช่น ผู้บริหารมีหน้าที่บริหารงาน ครูมีหน้าที่สอนจัดประสบการณ์เรียนรู้ และพัฒนาการเรียนรู้ ภูมิปัญญาช่วยสอน ชุมชนทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือกิจกรรมการเรียนรู้ ระดมทรัพยากร

6. ร่วมแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาอันเกิดจากการบริหารจัดการ หรือดำเนินงานผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการหาหนทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวร่วมกันให้ลุล่วงด้วยดี

7. ร่วมติดตามประเมินผลระหว่างการดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการติดตาม และประเมินผลเพื่อการปรับปรุง และพัฒนา

งานร่วมกันในกิจกรรมการประเมินผลการเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง หรือภูมิปัญญา สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผู้เรียนด้วย

8. ร่วมชื่นชมผลสำเร็จ เมื่อเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารจัดการร่วมกันผู้บริหาร ครูกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจและชื่นชมในผลสำเร็จนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น การร่วมแสดงความยินดีการยกย่องให้เกียรติ การมอบรางวัล ฯลฯ

สุดารัตน์ เฝ้ามงคล (2559) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการมีส่วนร่วมว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนจัดการศึกษา ควรมีการกำหนดแผนพัฒนาการจัดการศึกษา
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรให้คนในชุมชนเข้าร่วมรับผิดชอบใน

การดำเนินงานทุกกิจกรรม โครงการ

4. ด้านการพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ควรให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ และระดมทุน

5. ด้านการติดตาม ประเมินผล ควรเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ

อัมพร พินะสา (2560) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการมีส่วนร่วมได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมมี 4 ระดับ ประกอบด้วย

1. ร่วมคิด ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ ยุทธศาสตร์ และการจัดทำแผน
2. ร่วมทำ เป็นการนำแผนสู่การปฏิบัติ โดยเข้าร่วมในการดำเนินการตามแผน
3. ร่วมติดตาม และประเมินผล เป็นการติดตามประเมินผลการดำเนินงานร่วมรับผิดชอบ และรักษาผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

4. ร่วมสืบทอดรักษาสິงตั้งงามให้มีความยั่งยืน

สุวิมล รั้ววร (2561) ได้กล่าวถึง กระบวนการมีส่วนร่วม มีขั้นตอน และกระบวนการดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมวางแผน
2. ด้านการมีส่วนร่วมการดำเนินการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการมีส่วนร่วมติดตาม และประเมินผล
4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

Fornaroff (1980) เสนอว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอน การมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2. การดำเนินงาน
3. การใช้บริการจากโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

Townsend (1994) ได้เสนอกระบวนการมีส่วนร่วม 3 ระดับ คือ

1. ระดับการตัดสินใจ (Decision Making) ในระดับนี้ประชาชนชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และจัดการกับกิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเองโดยมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตทางการศึกษาของสถานศึกษา จึงถือได้ว่า การมีส่วนร่วมระดับนี้ เป็นระดับความรับผิดชอบด้วยตนเอง (Level of Responsibility by Themselves)

2. ระดับความร่วมมือ (Cooperation) ในระดับนี้ ประชาชนจะให้ความร่วมมือต่อแผนงานที่ริเริ่มโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งอาจต้องการความเสียสละจากประชาชนในด้านเวลา ทรัพย์สิน และแรงงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการร้องขอให้เข้ามาสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จการมีส่วนร่วมในระดับนี้ ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้ (Acceptable Level of Participation)

3. ระดับการใช้ประโยชน์ (Utilization) ในระดับนี้ประชาชนจะยอมรับ และใช้ประโยชน์จากการบริการที่วางไว้ให้เป็นการมีส่วนร่วมในระดับการยอมรับบริการเท่านั้น โดยบุคลากรในชุมชนเชื่อว่า ชุมชนจะได้รับผลโดยตรงในการเข้ามาช่วยเหลือ

ซึ่งสอดคล้องกับ โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1984) ได้แบ่งองค์ประกอบ ของรูปแบบการมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ
 - 1.1 การริเริ่มตัดสินใจ (Initial Decisions)
 - 1.2 การดำเนินการตัดสินใจ (Ongoing Decisions)
 - 1.3 ตัดสินใจปฏิบัติการ (Operational Decisions)
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย
 - 2.1 สนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource Contribution)
 - 2.2 การบริหาร และ การประสานขอความร่วมมือ (Administration and Co-Ordination)
 - 2.3 การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน (Enlistment)
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ประกอบด้วย

3.1 ผลประโยชน์ ในด้านวัตถุ

3.2 ผลประโยชน์ทางด้านสังคม

3.3 ผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วม ในการประเมินผล (Evaluation)

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรวบรวมทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ดังตารางที่ 2.4 นี้

ตารางที่ 2.4 วิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม	รายชื่อนักวิชาการ														
	เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553)	จรัส อติวิทยากรณ์ (2555)	พินสุดา สิริรังศรี (2558)	สุธารัตน์ เฟื่องมงคล (2559)	อัมพร พิณะสา (2560)	สุमित รัฐวร (2561)	Fornaroff, A. (1980)	Cohen & Uphoff (1984)	Townsend (1994)	Rose (2003)	Swanaburg (1996)	Likert (1961)	Bryman (1986)	ความถี่	ลำดับ
1. การมีส่วนร่วมในการ ค้นหาปัญหาและสาเหตุ ตลอดจนความต้องการ	✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓	8	4
2. การมีส่วนร่วมในการ วางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การ ดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	1
3. การมีส่วนร่วมในการ ติดตาม ประเมินผล การ ร่วมรักษา พัฒนาต่อยอด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							7	5
4. การมีส่วนร่วม	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	3

องค์ประกอบ ของการมีส่วนร่วม	รายชื่อนักวิชาการ														
	เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553)	จรัส อติวิทยากรณ์ (2555)	พินสุดา สิริรังศรี (2558)	สุภารัตน์ เผ่ามงคล (2559)	อัมพร พิณะสา (2560)	สุวิมล ฐัฐวร (2561)	Fornaroff, A. (1980)	Cohen & Uphoff (1984)	Townsend (1994)	Rose (2003)	Swanaburg (1996)	Likert (1961)	Bryman (1986)	ความถี่	ลำดับ
รับประโยชน์ การร่วม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์															
5. การมีส่วนร่วม ในการลงทุน								✓			✓		✓	3	6
6. การร่วมใช้บริการ จากโครงการ							✓				✓			2	7
7. การมีส่วนร่วมกัน รับผิดชอบ ปรับแก้ไข		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	2
8. ร่วมชื่นชมผลสำเร็จ			✓												8

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ประเด็นสำคัญขององค์ประกอบของการมีส่วนร่วม จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรวบรวมทัศนคติของ นักวิชาการ เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม โดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร โดยสรุปองค์ประกอบการ ดำเนินงานไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ร่วมวางแผน ร่วมประชุมปรึกษาหารือ ในการ กำหนดแนวทางการพัฒนา ร่วมวางแผนกำหนดวิธีการติดตามผล การตรวจสอบ และการดูแลรักษา การมีส่วนร่วม ในการกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ที่เหมาะสม มีคุณภาพ และเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง การร่วมทำ ร่วมดำเนินการ ร่วมสร้างสรรค์งานที่พึงประสงค์ ในการให้บริการ 9 ขั้นตอน ดังนี้ การสร้างเจตคติกับครอบครัวของเด็กพิการ การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา การประเมินความสามารถพื้นฐาน การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) การมีส่วนร่วมระหว่างครอบครัวกับนักวิชาชีพ การให้บริการด้วยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม การประเมินผลการพัฒนาและทบทวนแผนและการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ

3. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การร่วมสะท้อนปัญหา การหาแนวทางแก้ไขปัญหาปรับปรุง และพัฒนางานร่วมกัน และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เมื่อประสบปัญหาแนวเดียวกันในโอกาสต่อไป

4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การร่วมชื่นชมในผลการพัฒนา ร่วมเห็นคุณค่าในการกระบวนการพัฒนา มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากการร่วมดำเนินงาน การร่วมรับประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนที่ตรงตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP)

2.3.5 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร
2. ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน และการย้ายงาน
4. ช่วยลดความขัดแย้ง และการต่อต้านจากพนักงานระดับต่ำ
5. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กร ดีขึ้น
6. ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร
7. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
8. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และ ทะนุถนอม
9. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
10. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ ลดน้อยลง และทำให้ผลของงานดีขึ้น

สมยศ นาวิการ (2545) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร
2. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความราบรื่นมากขึ้น เนื่องจากการใช้การมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา ความไม่พอใจเหล่านี้สามารถยุติได้ โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา
4. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญขององค์กร เช่น การตัดสินใจ จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และรู้สึกว่าตนเอง และคำแนะนำต่าง ๆ ของตนถูกให้คุณค่าโดยองค์กร ดังนั้นพวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการ ความเชื่อถือตนเอง และความสมหวังของชีวิตได้
5. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น บุคลากรที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร บุคลากรจะรู้แรงจูงใจ และความต้องการของฝ่ายบริหาร การรู้สึกเหล่านี้ทำให้ไว้วางใจความตั้งใจของฝ่ายบริหาร
6. การบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความง่ายมากขึ้น ถ้าหากว่าผู้ใต้บังคับบัญชาผูกพันยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารจะง่ายมากขึ้น การควบคุมอย่างใกล้ชิดจะลดลง ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อพวกเขา มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพวกเขามากขึ้น ดังนั้นจึงเต็มใจยอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชามากขึ้น
7. การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้นได้ การรวมความรู้ และความสามารถของบุคคลหลายคนเข้าด้วยกันในการแก้ปัญหาจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีกว่าการตัดสินใจของผู้บริหารที่ใช้เฉพาะความคิดของตนเอง
8. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น การมีส่วนร่วมบังคับให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน องค์กรหลายแห่งพบว่า การขาดการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน เป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์กรจึงเป็นการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้องค์กรมีสิ่งย้อนกลับจากบุคลากรได้เป็นอย่างดี
9. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ที่เผชิญโดยองค์กรส่วนใหญ่ ในปัจจุบันองค์กรจะขาด

ประสิทธิภาพถ้าว่าคุณคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ และประสานงานระหว่างกันได้

สมเดช สีแสง (อ้างถึงใน ธีระศักดิ์ แก้วหย่อง, 2547) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานรวมกลุ่มกันใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และประสบการณ์ของแต่ละคนร่วมกันปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน มีข้อดี คือ

1. ผู้ที่รู้ปัญหาดีที่สุด และสามารถแก้ปัญหาได้ดีที่สุด คือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด จะแก้ปัญหาได้ถูกต้องที่สุด

2. บุคลากรจะได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ และทำงานเต็มความสามารถ ทัศนคติ (2548) กล่าวถึงผลดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. เกิดกระบวนการกลุ่ม และทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น หรือชุมชน ต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานถ้าเกิดจากความคิดเห็นของสถานศึกษา แห่งเดียวย่อมไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และไม่เกิดกระบวนการพัฒนาร่วมกัน

2. เป็นการกระจายอำนาจให้ชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และยังเป็นการลดภาระการทำงานจากส่วนกลาง

3. ทำให้ใช้ทรัพยากรจากชุมชนอย่างคุ้มค่าการที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกคนจะร่วมกันดูแลการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน ทั้งคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อผลประโยชน์ของคนส่วนรวม

4. ช่วยในเรื่องระบบการติดตามผล สถานศึกษา และชุมชนจะควบคุมดูแล ตรวจสอบ การทำงานให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

5. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานเพื่อเด็ก เพื่อสังคม และส่วนรวมมากกว่าการทำงานเพื่อตนเอง

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรโดยการสร้างการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนจะส่งผลดี และเกิดประโยชน์ที่สำคัญ คือสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และกำลังใจของบุคลากรในองค์กร เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.3.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2545) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของ

การปฏิรูป ระบบบริหารการศึกษาของรัฐ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 5 มาตรา 39 และ 40 ที่มุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและรูปแบบหนึ่งส่งเสริมสนับสนุนกิจการ ของสถานศึกษา สาระ ดังกล่าวตรงกับแนวคิดการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management) คำว่า School - Based Management หรือ SBM นั้น เป็นรูปแบบการบริหารและจัดการศึกษารูปแบบหนึ่ง

นอกจากแนวคิดในเรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา แล้วยังเกิดกระแสการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Shared Management Movement) ขึ้นในช่วงเวลา เดียวกันและในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 คาลด์เวลล์ (Caldwell, 1990) มอร์แมนและวอลสแตตเตอร์ (Mohman and Wohlstetter, 1994) จนกลายเป็นประเด็นร่วมและยุทธศาสตร์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในส่วนต่าง ๆ ของโลก

อรัทัย ก๊กผล (2552) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

1. เริ่มตั้งแต่การเกิดจิตสำนึกในตนเอง และถือเป็นภาระหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นส่วน หนึ่งของสังคมหรือชุมชนที่ตนอยู่

2. ร่วมคิดด้วยกันว่าอะไรที่เป็นปัญหาของชุมชน มีสาเหตุอย่างไร และจะจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเป้าหมายอย่างไร และการที่จะจัดการกับปัญหาใดก่อนหลัง

3. ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานว่าจะจัดกิจกรรมหรือโครงการอะไร จะแบ่งงานกัน อย่างไร ใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใด จะจัดหางบประมาณมาจากที่ใด และใครจะเป็นผู้ดูแลรักษา

4. ร่วมดำเนินงาน ประชาชนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง ความรู้ ความสามารถของตนเอง

5. ร่วมกันติดตามประเมินผล ตลอดเวลาที่ทำงานร่วมกันประชาชนจะต้องมีส่วนร่วม ในการ ตรวจสอบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันในการหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานหรือภารกิจดังกล่าว สามารถ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

6. ร่วมรับผลประโยชน์ ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนแล้ว ย่อม จะได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน วัสดุสิ่งของ แต่อาจเป็นความสุข สบาย ความพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5

ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติ
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมิน
5. การมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไข

ประกาศ พรหมณา (2553) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 4

ประการ คือ

1. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร
2. มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน
3. มีส่วนร่วมตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณะครู
4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557) ได้เสนอได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 7 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การสื่อสารภายในองค์กร
3. บรรยากาศภายในองค์กร
4. การทำงานเป็นทีม
5. การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน
6. การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
7. ด้านการมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยเพื่อพัฒนา

พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2558) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ

คือ

1. การมีส่วนร่วมคิด
2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมวางแผน
4. การมีส่วนร่วมดำเนินการ
5. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
6. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา

7. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล

8. การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2558) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้

5 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหา

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

4. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล

5. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561) ได้เสนอกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5

ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมคิด

2. การมีส่วนร่วมวางแผน

3. การมีส่วนร่วมดำเนินการ

4. การมีส่วนร่วมประเมินผล

5. การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป

เป็น ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังแสดงในตาราง 2.6

ตารางที่ 2.5 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทัศนะนักวิชาการ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	1	2	3	4	5	6	สรุป
1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา	✓				✓		2
2. การมีส่วนร่วมคิด วิเคราะห์				✓	✓	✓	3
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ			✓	✓			2
4. การมีส่วนร่วมวางแผน	✓			✓	✓	✓	4
5. การมีส่วนร่วมดำเนินการ	✓	✓		✓	✓	✓	5
6. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ				✓			1
7. การมีส่วนร่วมแก้ปัญหา	✓			✓			2

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	1	2	3	4	5	6	สรุป
8. การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล	✓	✓		✓	✓	✓	5
9. การมีส่วนร่วมชื่นชมผลสำเร็จ				✓	✓	✓	3
10. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ		✓					1
11. การทำงานเป็นทีม			✓				1
12. การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน			✓				1
13. การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร			✓				1
14. การมีส่วนร่วมโดยวิธีวิจัยเพื่อพัฒนา			✓				1
15. การสื่อสารภายในองค์กร			✓				1
16. บรรยากาศภายในองค์กร			✓				1
17. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหาร		✓					1

หมายเหตุ 1=อรรถัย ก๊กผล (2552), 2-จรัส อติวิทยากรณ์ (2553) 3-ประสาร พรหมณา (2553), 4=รัตน์ฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2557), 5-พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2558), 6-สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561)

จากตารางที่ 2.5 ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทัศนะนักวิชาการ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี 17 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มี ตัวแปร 2 ด้าน ที่มีความถี่สูงจำนวน 5-6 ความถี่ คือ 1) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 2) การมีส่วนร่วม ติดตามประเมินผล ดังนั้น ในการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 2 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมดำเนินการ 2) การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล มาเป็น แนวคิดในการศึกษา

2.4 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

(Early Intervention: EI)

2.4.1 ความหมายการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

มีนักวิชาการศึกษา ได้ให้ความหมายของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI)

จันธิรา เตจ๊ะจักร (2552) ให้ความหมายของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม หมายถึง การได้รับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มมีความสำคัญหลายอย่างที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทุกด้านของเด็ก หากเด็กได้รับบริการที่ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการแพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด นักอรรถบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ ครูการศึกษาพิเศษ ผู้ช่วยเหลือหากได้รับบริการในช่วงแรก ๆ ของชีวิตจะช่วยพัฒนาการของเด็ก และทำให้เด็กสามารถพัฒนาศักยภาพได้ถึงขีดสูงสุด

นระรงค์ ชาวเพชร (2554) ให้ความหมายของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early intervention) ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ จนถึงก่อนวัยเรียนตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล เพื่อช่วยเหลือเด็กให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีอยู่เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ การช่วยเหลือประกอบด้วย การเก็บข้อมูลและประวัติของเด็ก พิการ การคัดกรอง การประเมินความสามารถขั้นพื้นฐานของเด็กพิการ การเยี่ยมบ้าน การอบรมผู้ปกครอง การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) การจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IP) การจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเฉพาะครอบครัว (ESP) การจัดทำสื่อ การจัดทำเครื่องมือการวัดผล การให้บริการที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IP) การวัดประเมินผล ทั้งยังมีการส่งเสริมสนับสนุนคนพิการให้ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามความต้องการจำเป็นพิเศษ การส่งต่อเด็กพิการไปยังสถานศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามพื้นฐานความสามารถของเด็ก และความพร้อมของครอบครัว ทั้งนี้โดยจัดให้มีการร่วมมือของครูผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมให้คนพิการได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

พวงมณี ชัยเสรี (2557) กล่าวว่า การได้รับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) เป็นการให้การช่วยเหลือหรือฟื้นฟูสมรรถภาพตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ เพื่อ พัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งหมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการในวัยเด็กหรือ ก่อนเรียนอย่างมีเป้าหมาย ตามความต้องการจำเป็นของเด็ก โดยความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง และ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้บริการ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการลดผลกระทบ ความพิการ และป้องกันความพิการ หรือปัญหาอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาอันเนื่องมาจากความพิการด้วย นอกจากนี้ยังมีความสำคัญหลายอย่างที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทุกด้านของเด็ก หากได้รับการบริการที่ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการแพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด นักอรรถบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ ครูการศึกษาพิเศษ

นพดล ธุสัจจันทร์ (2559) ให้ความหมายของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม หมายถึงกระบวนการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการในวัยเด็กหรือก่อนเรียน อย่างมีเป้าหมายตามความต้องการ จำเป็นของเด็กโดยความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและผู้เชี่ยวชาญที่ให้บริการ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้

เด็กได้รับ การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการลดผลกระทบจากความพิการและป้องกันความพิการหรือปัญหาอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาอันเนื่องจากความพิการด้วย

บุรินทร์ สารีคำ (2560) ให้ความหมายของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) หมายถึง การจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ โดยเร็วที่สุดแก่ บุคคลที่มีความเสี่ยงทุกระดับทันที ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการทันทีที่ได้รับการวินิจฉัยว่ามีความบกพร่อง ทั้งนี้เพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลที่มีความบกพร่องดังกล่าวให้ได้รับบริการที่หลากหลายทางด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย การบำบัดรักษาฟื้นฟู รวมถึงสามารถเข้าถึงสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการอื่น ๆ ได้ ตลอดจนการป้องกันความบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาไปตามขั้นตอนเช่นเดียวกับเด็กทั่วไปหรือใกล้เคียงกับเด็กทั่วไปให้มากที่สุด

บุญสิตา วงศรี. (2560) การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) เป็นระบบในการให้บริการด้านต่าง ๆ โดยเร็วที่สุด แก่เด็กที่มีความเสี่ยงทุกระดับทันที ตั้งแต่แรกเกิด หรือทันทีที่พบความพิการ โดยเน้นการร่วมมือกับพ่อแม่และครอบครัวมุ่งพัฒนาเด็กให้ได้รับ บริการจากนักวิชาชีพที่หลากหลาย ทั้งด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ การบำบัดรักษา เพื่อส่งเสริมให้เด็ก ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนป้องกันความพิการที่จะเกิดขึ้น

กลุ่มแผนและงบประมาณ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) การช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการในวัยเด็กหรือก่อนเรียนอย่างมีเป้าหมายตามความต้องการจำเป็นของเด็ก โดยความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและผู้เชี่ยวชาญที่ให้บริการ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการลดผลกระทบจากความพิการและป้องกันความพิการหรือปัญหาอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาอันเนื่องจากความพิการด้วย

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม หมายถึง การฟื้นฟูสมรรถภาพ และเตรียมความพร้อมให้กับเด็กที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่แรกเกิด หรือตั้งแต่เมื่อทราบว่ามี ความบกพร่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือเด็กให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีอยู่โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งต้องมีการประเมินศักยภาพเบื้องต้น สภาพความบกพร่องที่ อาจเกิดต่อไป การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์และวางแผนร่วมกันกับผู้ปกครอง ครูผู้สอน ตลอดจนการประเมินผลทั้งระหว่าง การให้บริการและหลังการให้บริการช่วยเหลือ ทั้งนี้ โปรแกรมที่จัดขึ้นต้องเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของเด็กแต่ละบุคคล

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ ให้กับเด็กพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการอย่างเป็นขั้นตอน โดยความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักวิชาชีพ

เพื่อแก้ไข ป้องกัน และส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพตามความต้องการจำเป็นของเด็กพิการแต่ละคน

2.4.2 ความสำคัญของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

ผดุง อารยะวิญญู (2551) ให้ความสำคัญของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มมีความสำคัญ ดังนี้

- 1) การให้ความช่วยเหลือเด็กในช่วงแรก ๆ ของชีวิตจะช่วยค้ำจุนพัฒนาการของเด็ก และทำให้เด็กสามารถพัฒนาได้ถึงขีดสูงสุด
- 2) การให้การช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม หากไม่ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านจิตวิทยา และด้านการศึกษาแล้ว เด็กที่มีความบกพร่อง และเด็กที่อยู่ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงที่จะมีปัญหาด้านพัฒนาการ อาจไม่สามารถพัฒนาทักษะของเขาในวัยตอนต้นของชีวิต และพัฒนาความสำคัญที่จำเป็นในการที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
- 3) การให้การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อป้องกันความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นก่อนหรือระหว่างคลอดและแก้ไขความบกพร่อง
- 4) การที่ประเทศไทยได้ยึดถือเอา การเรียนซ่อมเสริม เป็นรูปแบบสำคัญรูปแบบหนึ่งในการจัดบริการการศึกษาพิเศษให้แก่เด็กที่มีความบกพร่อง เด็กเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มหรือการศึกษาระยะแรกเริ่ม เพื่อเตรียมให้สามารถเข้าเรียนร่วมในระดับอนุบาลและประถมศึกษาต่อไป

ณัฐภรณ์ ชื่อมาก (2554) ได้กล่าวว่า การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มมีความสำคัญต่อเด็กในแง่ของการเห็นความสามารถของตนเองของเด็กส่งเสริมให้เด็กมีความเชื่อมั่นในตนเอง อีกด้วย สอดคล้องกับมูลนิธิเพื่อเด็กพิการ (2553) ที่กล่าวว่า การบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มทันทีที่พบความพิการ ช่วยให้เด็กไม่ต้องทรมานกับปัญหาแทรกซ้อนอื่น ๆ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการ ถูกปล่อยปละละเลย

Gargiulo & Kilgo (2010) ให้ความสำคัญของการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ดังนี้ การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษนั้น มีความคุ้มค่ามากเมื่อเด็กสามารถเข้า สู่ระบบโรงเรียนทั่วไปได้ โดยไม่มีปัญหามาก ซึ่งทำให้เด็กสามารถเรียนรู้ได้ดีและมีความยั่งยืนมากกว่า ดังนั้น นโยบายการจัดการเรียนร่วมจะได้ผลดีและคุ้มค่าที่สุดถ้ามีการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มอย่าง ครอบคลุมและทั่วถึง

พวงมณี ชัยเสรี (2557) กล่าวว่า การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม มีความสำคัญ ต่อทั้งตัวเด็กเอง ครอบครัว และสังคม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาส ความเท่าเทียมกัน ในการได้รับการที่

เหมาะสมจากภาครัฐ และที่สำคัญ คือ สิทธิความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาค และโอกาสทางการศึกษาที่สมควรได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความช่วยเหลือ ด้านการเตรียมความพร้อม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การบริการ รวมทั้งโอกาสในการเข้ารับการศึกษา ที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กพิการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

บุญสิตา วงศรี (2560) การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม มีความสำคัญต่อตัวเด็ก ไม่ว่าจะเป็นการดูแลสุขภาพอนามัย การบริการทางจิตวิทยา และบริการทางการศึกษาแก่เด็กเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านต่าง ๆ ด้านครอบครัวส่งผลเด็กได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ระหว่างพ่อแม่ กับเด็ก ซึ่งเป็นไปตามรูปแบบเช่นเดียวกับเด็กที่พ่อแม่มีลูกปกติ การดูแลและสังเกตพฤติกรรมของเด็ก อย่างใกล้ชิด จะช่วยให้ค้นพบสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้น หากการได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมในช่วงปีแรก ๆ ของชีวิต จะช่วยให้เด็กพิเศษส่วนใหญ่ สามารถเรียนรู้ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้นได้

2.4.3 หลักการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

สันติ ตูไชย (2553) ได้สรุปว่า การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มมีความสำคัญ ดังนี้

1. เพื่อช่วยกระตุ้นพัฒนาการของเด็กและทำให้เด็กสามารถพัฒนาได้ถึงขีดสูงสุด
2. เพื่อช่วยเหลือซึ่งครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัยด้านจิตวิทยาและ

ด้าน การศึกษา

3. เพื่อป้องกันความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นก่อนหรือระหว่างคลอด

4. การเรียนซ่อมเสริม เป็นรูปแบบสำคัญรูปแบบหนึ่งในการจัดบริการ

การศึกษาพิเศษให้แก่เด็กที่มีความบกพร่อง เด็กเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการการ

ช่วยเหลือระยะแรกเริ่มหรือการศึกษาระยะแรกเริ่ม เพื่อเตรียมให้สามารถเรียนร่วมในระดับอนุบาลและประถมศึกษาต่อไปการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการมีความสำคัญมาก ถ้าผู้ปกครองเอาใจใส่ ตั้งแต่ที่รู้หรือพบว่าพิการหรือมีความบกพร่อง มีความเข้าใจในปัญหา พฤติกรรมอาการตั้งแต่แรกเริ่ม จะได้วางแผนการฝึก พัฒนาทักษะ ด้านต่าง ๆ ทั้งร่างกาย จิตใจแก่เด็กพิการได้เร็วเท่าใด โอกาสที่จะมีพัฒนาการที่ดีอย่างต่อเนื่องได้เร็วเท่านั้น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2557)

นระรงค์ ชาวเพชร (2554) การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการทันทีที่พบความพิการหรือเมื่ออายุน้อยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเตรียมความพร้อมของเด็กพิการเพราะจะช่วยให้เด็กพิการได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เติบโตตามศักยภาพช่วยลดระดับความพิการให้ลดน้อยลง ซึ่งผู้ปกครองและครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการ ทำให้เด็กพิการสามารถดำรงชีวิตร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ต่อเด็กพิการ ครอบครัวและสังคม

บุรินทร์ สารีคำ (2560) หลักการในการดูแลช่วยเหลือเด็กพิการนั้น ต้องให้บริการช่วยเหลือโดยเร็วที่สุดตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจัดให้บริการแก่เด็กพิการ แต่ละคนโดยการ จัดทำ "โปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล " จัดในบริบทของการศึกษาหรือการแพทย์ จัดให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ร่วมในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการ โดยความร่วมมือและยอมรับความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องได้แก่ ครอบครัว ชุมชน และผู้ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เช่น แพทย์นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยา นักแก้ไขการพูด นักโสต

Ball (2008) สรุปว่า หลักการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม มี 3 ประการ คือ (1) จัดทำแผนการช่วยเหลือที่เหมาะสมต่อการพัฒนาของเด็ก (2) ช่วยให้เด็กและครอบครัวได้รับการช่วยเหลือในด้านพัฒนาการและช่วยลดภาวะความพิการ (3) ช่วยครอบครัวของเด็กพิการในการพัฒนาเด็กทั้งการสนับสนุนการดูแลเด็กที่บ้าน การสนับสนุนบริการด้านต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษา บริการทางการแพทย์ เป็นต้น ซึ่งเมื่อแพทย์วินิจฉัยว่าเด็กมีความพิการตั้งแต่ยังเล็กแล้วควรมีการช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของเด็กเพื่อให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่คนพิการควรยึดหลักการ ดังนี้

- 1) จัดให้คนพิการเป็นรายบุคคลและครอบครัว
- 2) สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของคนพิการแต่ละคนและครอบครัว
- 3) มุ่งพัฒนาคนพิการอย่างเต็มศักยภาพทุกด้าน
- 4) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดบริการ
- 5) ครอบคลุม ยืดหยุ่น ทันสมัยและสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 6) ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงการให้บริการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.4.4 รูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

ผดุง อารณวิญญู (2551) กล่าวว่า รูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการมีหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นการทำงานระหว่างครอบครัวกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษเป็นอย่างดี ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการช่วยเหลือเด็กการให้บริการช่วยเหลืออาจทำได้หลายรูปแบบในขณะเดียวกัน ดังนี้

- 1) รูปแบบทางการแพทย์ (Medical Model) เป็นรูปแบบที่เด็กพิการอยู่ในความดูแลของแพทย์มีส่วนน้อยที่จำเป็นต้องได้รับการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการศึกษาแต่วิธีการทำงานมีความแตกต่างกันในเป้าหมายของการให้บริการ ในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มจะเกิดผลน้อยถ้า

ผู้ให้บริการเน้นการให้บริการทางการแพทย์อย่างเดียว เพราะการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ให้ความสนใจในการรักษาสิ่งที่มีความบกพร่องของเด็กที่เหมือนกับเด็กอื่น ๆ

2) รูปแบบทางการศึกษา (Education Model) เป็นรูปแบบการให้บริการช่วยเหลือเด็กพิการให้มีพัฒนาการและความสามารถในการเรียนรู้ ได้มากที่สุดตามขั้นตอนพัฒนาการของเด็กทั่วไป ทั้งนี้ไม่สนใจสาเหตุของความพิการ การทดสอบมีขึ้นเพื่อประเมินความสามารถและปัญหาของเด็กการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพในขณะเดียวกัน ก็มุ่งลดปัญหาของเด็กเป็นรายบุคคลและปัญหาอาจเกิดขึ้นได้เมื่อผู้ปกครองให้ความสำคัญต่อแพทย์มากกว่านักรการศึกษาที่มีวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน จะเป็นการเหมาะสมมากกว่าหากแพทย์และนักรการศึกษาได้ร่วมมือกัน เนื่องจากการให้บริการทางการศึกษาอาจต้องใช้เวลามากกว่าตัวอย่าง เช่น แพทย์พยายามช่วยเด็กหูหนวกให้ได้ยินเสียง สนใจ การรักษาพยาธิสภาพของอวัยวะที่เกี่ยวข้องกับการได้ยินเท่านั้น แต่ครูควรที่จะสนใจการพัฒนาศักยภาพเด็กในทุก ๆ ด้าน ไม่เพียงแต่เรื่องของการได้ยินเท่านั้น

2.4.5 แนวคิดการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

สุวรรณ บัวพันธ์ (2547) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเฉพาะครอบครัวพ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการเลี้ยงดูและพัฒนาลูกหลาน ของตน ถ้าผู้ปกครองเข้าใจ สนใจ เอาใจใส่และร่วมมือในการฟื้นฟูสมรรถภาพของลูกแล้ว จะทำให้เกิดผลในการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ปู่ ย่า ตา ยายและญาติ ๆ ควรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือด้วยการปรับเปลี่ยนทางอารมณ์ของผู้ปกครองตั้งแต่รู้ว่ามิลูกพิการเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มประสบผลสำเร็จ ผู้ปกครองต้องได้รับการช่วยเหลือในการปรับอารมณ์ให้ยอมรับว่ามีบุตรหลานพิการและไม่ท้อแท้สิ้นหวัง หรือมีความคาดหวังมากเกินไป การให้ความร่วมมือ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคนพิการต่อไปนั้น ผู้ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่คนพิการและครอบครัวจำเป็นต้องมีเทคนิคในการวิเคราะห์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครอบครัวที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ การจัดการบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเฉพาะครอบครัว มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) จัดให้มีผู้รับผิดชอบคนพิการและครอบครัวเป็นรายกรณี
- 2) จัดทำรายละเอียดข้อมูล เกี่ยวกับระดับความสามารถของคนพิการทุกด้านได้แก่ ด้านการพัฒนาการทางร่างกาย การเรียนรู้ ภาษาและการพูด อารมณ์จิตใจ และทักษะการช่วยเหลือตนเอง
- 3) การจัดทำรายละเอียดของสิ่งที่ครอบครัวคิดว่ามีความสำคัญตามลำดับและแหล่งบริการที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือพัฒนาการของคนพิการในอนาคต

4) จัดทำรายละเอียดการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ที่จะช่วยเหลือตามความต้องการเฉพาะของคนพิการและครอบครัว ความถี่ในการให้บริการ ปริมาณการให้บริการและวิธีการให้บริการที่เหมาะสม

5) กำหนดวันเริ่มโครงการและระยะเวลาดำเนินการ

6) กำหนดผลสัมฤทธิ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับคนพิการและครอบครัว เพื่อให้ครอบคลุมจุดประสงค์ย่อย วิธีการประเมินและระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละระดับของการพัฒนาทั้งนี้เพื่อให้ง่ายต่อการตัดสินใจปรับเปลี่ยนการให้บริการช่วยเหลือที่เหมาะสมตามความจำเป็น

7) กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในการบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่เหมาะสมกับคนพิการและครอบครัวแต่ละรายความร่วมมือของผู้ปกครองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การร่วมสังเกตคนพิการ การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การช่วยเหลือในการส่งต่อ การเข้าร่วมประชุมกลุ่มของผู้ปกครองการเยี่ยมบ้าน จะส่งผลให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัวประสบผลสำเร็จมากที่สุดและจำเป็นต้องมีการประเมินผลและทบทวน ทุก 6 เดือน

ความสำเร็จในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มจากการสนับสนุนกลุ่มและ เครือข่าย ตลอดจนการให้คำปรึกษา มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ต้องมีการประเมินความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของผู้ปกครอง
- 2) ต้องมีทางเลือกหลายรูปแบบ เพื่อให้เหมาะสมกับความแตกต่างของแต่ละครอบครัว
- 3) ผู้ปกครองต้องให้ความร่วมมือสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 4) บุคลากรที่ให้บริการช่วยเหลือ ต้องยอมรับว่าผู้ปกครองเป็นบุคคลสำคัญที่สุด อันดับแรกที่จะช่วยพัฒนาคนพิการได้ดี 3.6 กระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

นระรงค์ ชาวเพ็ชร (2554) อธิบายถึงกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล ประวัติหลักฐานต่าง ๆ และผลการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดประกอบการวิเคราะห์และตัดสินใจในการจัดทำแผนการให้บริการ มีสาระสำคัญ กิจกรรมความร่วมมือ ดังนี้ คือ

1.1 สาระสำคัญในกรสอบประวัติและตรวจสอบข้อมูลส่วนตัว ควรประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป วัน เดือน ปีเกิด ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ ประวัติการเจ็บป่วย สาเหตุที่ทำให้เกิดความพิการของ ความสัมพันธ์บุคคลในครอบครัว ทศนคติของคนในครอบครัว

1.2 เทคนิคและวิธีการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง คือ การตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องและ จดบันทึกโดยละเอียด สัมภาษณ์ทำความเข้าใจกับทุกข้อมูลอย่างเป็นกันเอง ถ้าใช้ภาษาท้องถิ่นได้

ให้ใช้ภาษา ท้องถิ่น จัดที่นั่งให้เผชิญหน้าตรง ๆ และการจัดที่นั่งที่ไม่เป็นทางการมากเกินไป พูดคุยถึงข้อมูลของผู้เกี่ยวข้อง ญาติ พี่น้องด้วย แสดงความจริงใจเอื้ออาทร ไม่เร่งใช้คำถามมาก ๆ ในเวลาสั้น ๆ เพื่อให้ได้ ข้อมูลมาก ๆ สังเกตท่าทางผู้ให้บริการและให้หยุดเป็นช่วง ๆ ขณะสัมภาษณ์ด้วย

2. ประเมินความสามารถพื้นฐานปัจจุบันของเด็กพิการมีความสำคัญมาก เพราะทำให้ทราบว่า คนพิการมีพัฒนาการล่าช้าหรือแตกต่างจากคนทั่วไปอย่างไร ในด้านใดบ้าง ซึ่งจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การตัดสินใจในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และการให้บริการช่วยเหลือฟื้นฟูสมรรถภาพตามความต้องการจำเป็นพิเศษที่มีความเหมาะสมต่อไป มีสาระสำคัญ กิจกรรมความร่วมมือ และเทคนิคต่าง ๆ

3. เยี่ยมบ้านจะช่วยให้ทราบถึงปัญหาและความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ซึ่งเจ้าหน้าที่อาจพบปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ปกครองปฏิเสธต่อต้านการให้ความช่วยเหลือหรืออายุที่มีลูกพิการไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา รวมทั้ง ผู้ปกครองมักคิดว่าเป็นเรื่องยากที่จะให้สังคมยอมรับคนพิการ บุคลากรไม่ควรท้อแท้ และควรมีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการเยี่ยมบ้าน คือ

3.1 ในการไปเยี่ยมบ้านควรเตรียมแบบบันทึกข้อมูลประกอบการเยี่ยมบ้านไปด้วย เช่น แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง แฟ้มหรือข้อมูลคนพิการ ข้อมูลเดิมและข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่มี รวมทั้งนัดหมาย คณะกรรมการ การร่วมทำงานล่วงหน้าก่อนไปเยี่ยมบ้าน

3.2 ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถไปเยี่ยมบ้านเป็นประจำได้ ควรให้อาสาสมัครไปเยี่ยมบ้าน แทน โดยอบรมอาสาสมัครในชุมชนก่อน และกำหนดระยะเวลาในการออกเยี่ยมบ้านให้ชัดเจน หรือให้ คำปรึกษาทางจดหมายและโทรศัพท์ ตลอดจนมีการติดตามผลเป็นระยะ เพื่อที่จะได้รับทราบความก้าวหน้าของคนพิการ

ในการออกเยี่ยมเพื่อนบ้านและบุคคลในชุมชน บุคลากรควรทำความเข้าใจปรับเจตคติให้เกิด ความสร้างสรรค์ต่อคนพิการ ให้การยอมรับและให้โอกาสคนพิการให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การให้ความช่วยเหลือ และประชาสัมพันธ์สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ สาธิตการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการ ได้แสดงความสามารถต่อชุมชน ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวข้องกับคนพิการในชุมชน

4. จัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเฉพาะครอบครัวพ่อแม่และผู้ปกครอง เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการเลี้ยงดู และพัฒนาลูกหลานของตน ถ้าผู้ปกครองเข้าใจ สนใจ เอาใจใส่และร่วมมือในการฟื้นฟูสมรรถภาพของลูกแล้วจะทำให้เกิดผลการพัฒนาที่มีประสิทธิผล ปู่ ย่า ตา ยาย และญาติ ๆ ควรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือด้วยการปรับเปลี่ยนทางอารมณ์ของผู้ปกครองตั้งแต่วินาทีแรกของการเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มประสบผลสำเร็จผู้ปกครองต้องได้รับการช่วยเหลือใน

การปรับอารมณ์ให้ยอมรับว่ามีบุตรหลานพิการและไม่ท้อแท้สิ้นหวัง หรือมีความคาดหวังมากเกินไป การให้ความร่วมมือ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคนพิการต่อไปนั้น ผู้ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่คนพิการและครอบครัวจำเป็นต้องมีเทคนิคในการวิเคราะห์โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครอบครัว ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ การจัดบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเฉพาะครอบครัว มีขั้นตอนดังนี้

4.1 จัดให้มีผู้รับผิดชอบคนพิการและครอบครัวเป็นรายกรณี

4.2 จัดทำรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสามารถของคนพิการทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาการทางร่างกาย การเรียนรู้ ภาษาและการพูด อารมณ์จิตใจ และทักษะการช่วยเหลือตนเอง

4.3 การจัดทำรายละเอียดของสิ่งที่ครอบครัวคิดว่ามีความสำคัญตามลำดับและแหล่งบริการที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือพัฒนาการของคนพิการในอนาคต

4.4 จัดทำรายละเอียดการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่จะช่วยเหลือตามความต้องการเฉพาะของคนพิการและครอบครัว ความถี่ในการให้บริการ ปริมาณการให้บริการและวิธีการให้บริการที่เหมาะสม

4.5 กำหนดวันเริ่มโครงการและระยะเวลาดำเนินการ

4.6 กำหนดผลสัมฤทธิ์สำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับคนพิการและครอบครัว เพื่อให้ ครอบครัวจุดประสงค์ย่อย วิธีการประเมินและระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละระดับของการพัฒนาทั้งนี้ เพื่อให้ง่าย ต่อการตัดสินใจปรับเปลี่ยนการให้บริการช่วยเหลือที่เหมาะสมตามความจำเป็น

4.7 กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในการบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่เหมาะสมกับคนพิการและครอบครัวแต่ละราย

การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มร่วมกับผู้ปกครองเพื่อให้ผู้ปกครองมีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับพัฒนาการของคนพิการ มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการช่วยเหลือดูแลลูกด้วยตนเอง เช่น การเดิน การแต่งตัว การรับประทานอาหาร เป็นต้น และส่งเสริมเจตคติการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปกครองด้วยกัน

5. อบรมผู้ปกครองจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและการเยี่ยมบ้าน จะทำให้ทราบปัญหาต่าง ๆ ของครอบครัวส่วนหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ปกครองขาดความรู้ ความเข้าใจในการช่วยเหลือลูกพิการจึง จำเป็นต้องอบรมเพื่อให้ผู้ปกครองมั่นใจในการช่วยเหลือลูก

นพดล ชูลีจันทร์ (2559) สรุปรูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (EI) โดยเครือข่ายความร่วมมือ ได้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักในการดำเนินงานระบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (EI)

- 1) จัดประชุม/อบรม/สัมมนา ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง
- 2) สร้างความตระหนักแก่ผู้ปกครองเป็นรายบุคคล
- 3) จัดประชุมผู้ปกครอง
- 4) ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม

2. การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล

การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ และตัดสินใจในการวางแผนการให้บริการ มีหลากหลายวิธีการ เช่น

1) การสังเกต (Observation)

การสังเกตทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม รวบรวมข้อมูล โดยการบันทึกผลการสังเกตพฤติกรรม สิ่งที่ควรสังเกต เช่น การกระทำของคนพิการที่แสดงออกมาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งต่างๆ รอบตัว การมีส่วนร่วมในสถานการณ์ต่างๆ เป็นต้น

2) การสัมภาษณ์ (Interview)

การสัมภาษณ์ เป็นการรวบรวมข้อมูลของคนพิการโดยการพบปะ พูดคุย สันทนาการกับผู้ให้ข้อมูลโดยตรง ได้แก่ พ่อแม่ อาจใช้การสัมภาษณ์ใน 2 ลักษณะ คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) ซึ่งการสัมภาษณ์ทุกลักษณะจะต้องมีการบันทึกข้อมูลทุกครั้ง จึงจะถือว่าได้ดำเนินการโดยสมบูรณ์

3) การซักประวัติ (The interview)

การซักประวัติ เป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของคนพิการด้วยการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามหรือแบบเก็บข้อมูลอื่น รวมถึงสอบถามปัญหา ความต้องการจำเป็นด้านการศึกษาและด้านอื่นๆ ซึ่งผู้ซักประวัติควรมีทักษะต่างๆ เช่น ทักษะการฟัง มนุษยสัมพันธ์ การใช้ภาษาพูด ภาษากาย ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมถึงต้องมีการจัดบรรยากาศที่มีความเป็นมิตร เป็นส่วนตัว หลีกเลี่ยงการแทรกแซง หรือถูกขัดจังหวะ ควรเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้เกิดความหลากหลายและหลีกเลี่ยงการถามนำสังเกตอาการหรืออารมณ์ของผู้ตอบ มีการกระตุ้นให้ตอบคำถามอย่างต่อเนื่อง 4. สังคมมิติ สังคมมิติเป็นการค้นหาความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนพิการ สมาชิกในครอบครัว บุคคลที่เกี่ยวข้องและชุมชนที่อยู่รอบตัวคนพิการ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา

เกี่ยวกับการปรับตัวทางสังคมของคนพิการ และการประสานส่งต่อให้คนพิการได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องและชุมชนต่อไป

5) การเยี่ยมบ้าน การเยี่ยมบ้าน เป็นขั้นตอนสำคัญเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มหรือบริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัวให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ สภาพครอบครัว และบริบทชุมชน โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ การเตรียมแบบบันทึกข้อมูล เช่น แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง แฟ้มหรือข้อมูลคนพิการ ข้อมูลเดิม และข้อมูลที่เกี่ยวข้องนัดหมายคณะทำงาน และครอบครัวล่วงหน้า ประสานงานอาสาสมัครหรือแกนนำในชุมชนที่เกี่ยวข้อง และกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ ผู้ให้การเยี่ยมบ้าน อาจใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ

3. การคัดกรองผู้เรียนตามประเภทความพิการทางการศึกษา

1) คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา

2) การส่งต่อ หลังจากการคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับการวินิจฉัยอย่างละเอียดเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การตรวจวัดระดับ

4. การประเมินความสามารถพื้นฐานของผู้เรียน

1) ประเมินความสามารถพื้นฐานให้ทราบถึงพัฒนาการด้านต่างๆ เพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย ของคนพิการ

2) เตรียมข้อมูลในการวางแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

5.การจัดทำแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Services Plan: IFSP) หรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP)

1) เตรียมการจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Service Plan: IFSP) หรือจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) ซึ่งจะต้องประสานงานกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เอกสารประกอบอื่นๆ

2) คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลหรือแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว พิจารณาแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลหรือแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว

3) หากคณะกรรมการไม่เห็นด้วยให้ทบทวนปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและ/หรือแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว โดยอาจรวบรวมข้อมูลทั่วไปคัดกรอง และประเมินความสามารถพื้นฐานเพิ่มเติม แล้วจัดทำแผน IFSP/IEP ใหม่

6. การประสานงานเครือข่ายความร่วมมือ

1) ประสานหน่วยงาน องค์กรทุกภาคส่วนสามารถให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมสำหรับคนพิการทุกประเภท เช่น ด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ ด้านสังคม ด้านองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และด้านสาธารณสุข

2) ส่งเสริม สนับสนุนให้เครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือคนพิการด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น ด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ ด้านสังคม ด้านองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และด้านสาธารณสุข

7. การให้บริการโดยกิจกรรมที่เหมาะสม

1) ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมคนพิการภายในศูนย์การศึกษา ที่หน่วยบริการและที่บ้าน ตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และ/หรือแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว

1.1 จัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) หรือแผนบริการโดยครอบครัวและชุมชน (FCSP)

1.2 จัดทำ จัดหา พัฒนาและใช้สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อม

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) หรือแผนบริการโดยครอบครัวและชุมชน (FCSP)

1.4 บันทึกผลหลังการให้บริการ

2) ให้คำปรึกษา แนะนำการให้บริการในการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของคนพิการแก่ผู้เกี่ยวข้อง

8. การนิเทศ ติดตาม/การประเมินความก้าวหน้า/การส่งต่อ

1) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล กระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

2) พัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อม

3) ประเมินความก้าวหน้าของคนพิการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และ/หรือแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว

4) การรายงานผลการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

9. การสรุปผลและรายงานผล

การสรุปผลและการจัดทำรายงานผลพัฒนาการของผู้เรียน ตามทักษะการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และรายงานผลการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการต่อผู้ปกครอง ผู้บริหาร

1) รวบรวมรายงานผลการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) หรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)

2) นำผลที่ได้จากการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (EI) ศูนย์การศึกษาพิเศษ นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อปรับปรุงแก้ไข เพื่อประกอบการวางแผนในปีถัดไป

10. การเผยแพร่

การเผยแพร่เป็นการนำรายงานผลการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนตามแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) หรือแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) นำมาเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้ สังคมออนไลน์ เว็บไซต์ วิทยุ/ทีวี สื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร การประชุม สัมมนา นิทรรศการ

บุรินทร์ สารีคำ (2560) สรุปองค์ประกอบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน ได้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักในครอบครัว

1) บุคคลในครอบครัวมีความเข้าใจ ให้ความรัก ความเอาใจใส่

2) บุคคลในครอบครัวให้การยอมรับสภาพความพิการของเด็กพิการวัยเรียนตาม

บ้านว่าเป็นสมาชิกของครอบครัว

3) บุคคลในครอบครัว มีความเชื่อมั่นว่าเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านสามารถพัฒนาได้

4) บุคคลในครอบครัวได้รับการอบรม ความรู้ หรือคำชี้แนะสร้างความเข้าใจ

เบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะสภาพความพิการของเด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน

5) บุคคลในครอบครัว มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่เด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน และผู้ปกครองพึงได้รับ

6) บุคคลให้ความปลอดภัยมั่นคง ต้องไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือดูแล

2. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน

- 1) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปข้อมูลด้านการแพทย์ข้อมูลด้านการศึกษา เช่น สูจิบัตร สำเนาทะเบียนบ้าน ใบรับรองแพทย์ ผลการเรียน
 - 2) มีการนำเทคนิค วิธีการ หรือเครื่องมือมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของเด็กพิการ
 - 3) มีการจัดทำระเบียบข้อมูลเด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน
 - 4) มีการนำข้อมูลทั่วไปมาใช้ในการวางแผนการบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน
3. การประเมินสมรรถภาพพื้นฐาน
- 1) การให้ความยินยอมของผู้ปกครองในการคัดกรองเด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน
 - 2) มีการสัมภาษณ์ ผู้ปกครองและเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านประกอบด้วยกระบวนการประเมินทางจิตวิทยา และการทดสอบความสามารถเพื่อคัดกรองประเภทความพิการ โดยทีมวิชาชีพ
 - 3) มีการใช้แบบคัดกรองประเภทความพิการของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจำแนกประเภทและระดับความพิการ
 - 4) มีการประเมินสมรรถภาพพื้นฐานของเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านครอบคลุมทั้ง 6 ทักษะและทักษะจำเป็นพิเศษตามสภาพที่พึงประสงค์
 - 5) มีการกำกับและทบทวนผลการคัดกรองเพื่อนำข้อมูล จากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านอย่างต่อเนื่อง
4. การจัดทำแผนการให้บริการ
- 1) มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลของเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูผู้สอนทีมสหวิชาชีพ ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
 - 2) มีการนำข้อมูลการประเมินสมรรถภาพพื้นฐานไปใช้ในการวางแผนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
 - 3) มีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ที่ยึดความต้องการจำเป็นของเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านเป็นสำคัญ ให้ครอบคลุมการพัฒนาทั้ง 6 ทักษะและทักษะจำเป็นพิเศษ
 - 4) มีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาปรับสภาพแวดล้อม สถานที่เพื่อให้บริการช่วยเหลือตรงตามสภาพที่พึงประสงค์ของเด็กพิการและทักษะจำเป็นพิเศษ
5. การนำแผนสู่การปฏิบัติ

1) มีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพเด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน
 2) มีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านโดยใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ และบริการอื่นใดทางการศึกษามีความเหมาะสมที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

3) มีการเยี่ยมบ้านเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านอย่างต่อเนื่อง
 4) มีการประสานงานการจัดการให้บริการความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ร่วมกับทีมวิชาชีพและเครือข่าย

5) มีการประเมินผลการพัฒนาทักษะเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านตามเกณฑ์ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

6. การทบทวนการให้บริการ

1) มีการจัดทำข้อมูลแสดงพัฒนาการของเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านก่อนและหลังการพัฒนาศักยภาพ

2) มีการประเมินความก้าวหน้าทางพัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมของครูทีมวิชาชีพ ผู้ปกครอง และผู้บริหาร

3) มีการรายงานผลความก้าวหน้าการพัฒนาทักษะของเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านให้ผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ

4) มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านอย่างต่อเนื่อง

7. การเปลี่ยนผ่าน

1) มีการชี้แจง ความรู้ ความเข้าใจความสำคัญของการเปลี่ยนผ่าน นิเทศ ติดตาม อย่างเป็นระบบ

2) มีการชี้แจง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้แบบบันทึกการ เปลี่ยนผ่าน นิเทศ ติดตาม อย่างเป็นระบบ

3) มีการประสานงานการเปลี่ยนผ่านจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เด็กพิการวัยเรียนตามบ้านอย่างเป็นระบบ

4) มีการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผล การเปลี่ยนผ่านเด็กพิการ วัยเรียนตามบ้าน อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

8. ความร่วมมือช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) มีการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูล ข่าวสาร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์

การให้ความช่วยเหลือแก่เด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน

2) มีการประสานงาน ระหว่างภาคีเครือข่ายเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่เด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน

3) มีการส่งเสริม สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชนชุมชน ฯลฯ ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการวัยเรียนตามบ้าน

9. การบริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

1) มีการส่งเสริมเด็กพิการวัยเรียนตามบ้านมีโอกาสเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

2) มีการจัดให้มีสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

3) มีการให้ความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

4) มีการจัดทำระเบียบสื่อ การแลกเปลี่ยน การยืมและการซ่อม บำรุงรักษาสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก ให้พร้อมใช้

5) มีการปรับสภาพสิ่งแวดล้อม และที่พักอาศัยให้เหมาะสมตรงกับความต้องการจำเป็นทางกายภาพ

6) มีการกำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

ญานิศา เทียนงูเหลือม (2560) ได้สรุปว่า กระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่ม (Early intervention : EL) เป็นการรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ โดยการสังเกต สัมภาษณ์ ชักประวัติ รวมทั้งเยี่ยมบ้าน คัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา-ส่งต่อ โดยใช้แบบสอบถามแบบ คัดกรอง การประเมินความสามารถพื้นฐาน และจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และ ให้บริการที่เหมาะสม ประเมินความก้าวหน้านิเทศติดตามประเมินผลพร้อมทั้งส่งต่อสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2560) กล่าวถึง ขั้นตอนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ว่าเป็นการเน้นกระบวนการพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมให้กับเด็กที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่ 0 -19 ปี โดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการ จำเป็นพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้กิจกรรมที่จัดขึ้นต้องเป็นไป ตามความต้องการจำเป็นของเด็กแต่ละบุคคล 7 ขั้นตอน ได้แก่

1) การรวบรวมข้อมูลทั่วไป หมายถึง การใช้เครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นักเรียนพิการ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านการศึกษา ข้อมูลด้านการแพทย์ ข้อมูลด้านบริการสังคมสงเคราะห์ และข้อมูลอื่น ๆ ของนักเรียนพิการ พร้อมจัดทำระเบียบข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

2) การคัดกรองประเภทความพิการ หมายถึง การประเมินเบื้องต้นว่าเด็กมีความผิดปกติ หรือมีภาวะเสี่ยงต่อความผิดปกติ เพื่อเป็นข้อมูลในการประสานการช่วยเหลือและการใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองและคนพิการ ประกอบกับกระบวนการประเมินทางจิตวิทยา ในการคัดกรองประเภทความพิการ โดยใช้แบบคัดกรองประเภทความพิการของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจำแนกประเภทและระดับความพิการ และนำผลการคัดกรองไปใช้ในการวางแผนการช่วยเหลือ

3) การประเมินความสามารถพื้นฐาน หมายถึง การรวบรวมข้อมูล ความสามารถพื้นฐานของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เป็นการประเมินจากทีมสหวิทยาการ ครอบคลุมการประเมินพัฒนาการโดยใช้แบบประเมินที่เป็นมาตรฐาน ในการประเมินทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะกล้ามเนื้อมัดใหญ่ ทักษะกล้ามเนื้อมัดเล็ก ทักษะการดูแลช่วยเหลือตนเองและสังคม ทักษะการพูดและการใช้ภาษา ทักษะทางวิชาการ และทักษะความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสังเกต การทดสอบความสามารถของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยการประเมินความสามารถพื้นฐานครอบคลุมทุกด้าน นำข้อมูลจากการประเมินความสามารถพื้นฐานไปใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพนักเรียน

4) การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หมายถึง การจัดทำแผนการศึกษาที่ผู้ปกครอง ครูผู้สอน ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยยึดความต้องการจำเป็นของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถนำไปใช้กับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาให้เป็นเฉพาะบุคคล สามารถพัฒนาศักยภาพนักเรียนพิการครอบคลุมทุกด้านซึ่งมีองค์ประกอบคือ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลทางการศึกษา การวางแผนการจัดการศึกษา ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และความเห็นของบิดา มารดา มารดาหรือผู้ปกครอง

5) การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม หมายถึง การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตามแผนการสอนเฉพาะบุคคล โดยทีมสหวิทยาการที่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ประกอบด้วยเป้าหมายระยะยาว 1 ปี วันเริ่มต้น วันสิ้นสุด วิธีหรือเทคนิคการสอน สื่อ เกณฑ์และการประเมินผล และผลการประเมิน มีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่เพื่อการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

ตามความต้องการจำเป็น ผู้ปกครองและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีการประสานการจัดบริการต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

6) การประเมินความก้าวหน้า หมายถึง การจัดทำข้อมูล เพื่อแสดงผลพัฒนา ศักยภาพของของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตามเกณฑ์ชี้วัดของ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะ บุคคล และมีการปรับปรุงแผนพัฒนาศักยภาพ ตามความต้องการจำเป็น โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบ ประเมินความก้าวหน้านักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ได้รับการพัฒนาศักยภาพและหลังได้รับการ พัฒนาศักยภาพ นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพนักเรียน พร้อมทั้งรายงานผล ความก้าวหน้าพัฒนาการของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ให้ผู้ปกครองหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ พัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างเป็นระบบ การประเมินผลและนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

7) การนิเทศติดตาม ประเมินผล และการส่งต่อหมายถึง การประชุมชี้แจง ระบบ การส่งต่อและการใช้แบบบันทึกการส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประสานงานส่งต่อนักเรียนที่มีความ ต้องการจำเป็นพิเศษ ให้ได้รับบริการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งด้านการแพทย์การศึกษา สังคม และ อาชีพ มีการใช้แบบบันทึก การส่งต่อนักเรียนพิการเพื่อส่งต่ออย่างเป็นระบบ มีการส่งต่อทั้งภายนอกและ ภายใน มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลการส่งต่อนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ อย่างต่อเนื่องการ นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการช่วยเหลือ

คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษงาน (2561) ให้ขั้นตอนการ บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (EI) และเตรียมความพร้อม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนี้

- 2.1) รวบรวมข้อมูล ประวัติของคนที่มารับบริการ
- 2.2) คัดกรองประเภทความ พิการทางการศึกษา/ส่งต่อ
- 2.3) ประเมินระดับความสามารถพื้นฐานของคนพิการที่มารับบริการ
- 2.4) จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IP) การจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) แผนบริการโดยครอบครัวและชุมชน (FCSP)
- 2.5) ให้บริการเตรียมความพร้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการสอนเฉพาะ บุคคล (IP) และแผนบริการโดยครอบครัวและชุมชน (FCSP)
- 2.6) การประเมินความก้าวหน้า พัฒนาการ และปรับปรุงแผนการจัดการศึกษา เฉพาะ บุคคล (IEP)
- 2.7) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล และส่งต่อ 2.8) จัดทำและให้บริการ

ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการคนพิการ 2.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มแผนและงบประมาณ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551)

กล่าวถึง กระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ เป็นขั้นตอนแรกในการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับเด็กพิการในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ และตัดสินใจในการวางแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล พื้นฐาน อาจเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การซักประวัติสังคมมิติ และการเยี่ยมบ้าน ซึ่งมีหลักการในการเก็บรวบรวมแต่ละวิธีพอสังเขป ดังนี้

1.1 การสังเกต (Observation) คือ การเฝ้าดูสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างใส่ใจและมีระเบียบวิธี

เพื่อวิเคราะห์หรือหาความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นกับสิ่งอื่น ซึ่งข้อดีของวิธีการสังเกตเหมาะกับการศึกษา พฤติกรรมที่ค่อนข้างลึกซึ้งในเด็กพิการและครอบครัว เพื่อสนับสนุนหรือขัดแย้งกับข้อมูลที่ได้มาจากการ บอกล่า หรือเป็นข้อมูลที่เสริมความเข้าใจให้ชัดเจนถูกต้องยิ่งขึ้นแต่มีข้อจำกัดของวิธีการสังเกต คืออาจมี อารมณ์ร่วม มือคุดหรือเข้าข้างกลุ่มที่ศึกษา จะส่งผลต่อความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของข้อมูลได้ การบันทึกผลการสังเกตมักมีลักษณะเป็นการพรรณนาสิ่งที่ควรต้องสังเกต ได้แก่ การกระทำของแต่ละ บุคคล (Acts) แบบแผนการกระทำ (Activities) ความสัมพันธ์ (Relationship) การมีส่วนร่วม (Participation) และองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม (Setting)

1.2 การสัมภาษณ์ (Interview) คือ การรวบรวมข้อมูลโดยการพบปะ พูดคุย สนทนากับผู้ให้ข้อมูลโดยตรง ซึ่งอาจใช้การสัมภาษณ์ ใน 2 ลักษณะ คือ การสัมภาษณ์แบบเป็นมาตรฐาน (Standardized interview หรือ Structured interview) หรือ การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นมาตรฐาน (Unstandardized interview หรือ Unstructured interview) หลังจากการสิ้นสุดการสัมภาษณ์ให้รีบทำการบันทึกให้สมบูรณ์

1.3 การซักประวัติ (The interview) คือ การได้ข้อมูลเบื้องต้นของเด็กพิการด้าน

ต่าง ๆ จากการกรอกแบบสอบถามประวัติและการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเด็กพิการและครอบครัว ทำให้ ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงยิ่งขึ้น ประกอบกับจะได้ทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดเห็นของเด็ก พิการและครอบครัวในปัญหาความต้องการด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ ที่เขากำลังประสบอยู่ โดยทั่วไป การซักประวัติเป็นการติดต่อสื่อสารโดยตรงระหว่างเด็กพิการและครอบครัวกับครูการศึกษาพิเศษ ครู ผู้รับผิดชอบ หรือผู้เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ เช่น นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด ซึ่งการซักประวัติต้อง อาศัยการมีมนุษยสัมพันธ์ การใช้ภาษาพูด ภาษากาย สีหน้า ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม

ร่วมและการ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับเด็กพิการและครอบครัว ซึ่งพบว่าการต้อนรับและการรู้จักบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์ จะมีความสำคัญและทำให้เด็กพิการและครอบครัวรู้สึกอบอุ่น การจัดสภาพบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ให้มีความ เป็นเอกเทศ ส่วนตัว อุดมภูมิและแสงพอเหมาะ หลีกเลี่ยงการแทรกแซง หรือการ ถูกขัดจังหวะ ระหว่าง ดำเนินการก็มีความสำคัญในการซักประวัติ รวมถึงกระบวนการตอบสนองความ ต่อเนื่อง และการส่งต่อ คำถามของเด็กพิการและครอบครัวขณะตอบคำถามรูปแบบของคำถามควร หลีกเลี่ยงคำถามที่มีหลาย ตัวเลือก หลายคำถาม หลายคำตอบในประโยคเดียวกันต้องเป็นคำถามเปิด เพื่อให้เกิดความหลากหลายและเปิดกว้าง หลีกเลี่ยงคำถามนำ ซึ่งผู้ซักประวัติที่ดีควรรู้จักใช้การเงยบ่ง คำตอบ สังเกตการตอบ อาการ หรืออารมณ์ผู้ตอบโดยมีการกระตุ้นให้เด็กพิการและครอบครัวตอบคำถาม อย่างต่อเนื่อง

1.4 สังคมมิติ

การรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เทคนิคสังคมมิตินั้น เป็นวิธีการที่ใช้ในการศึกษาหา ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกในครอบครัว บุคคลที่เกี่ยวข้อง และชุมชนที่อยู่รอบตัวเด็กพิการ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวทางสังคมของเด็กพิการและการประสาน ให้เด็กพิการได้รับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มจากบุคคลที่เกี่ยวข้องและชุมชนต่อไป

1.5 การเยี่ยมบ้าน

การเยี่ยมบ้านเด็กพิการจะช่วยให้ทราบถึงสภาพปัญหาและความสัมพันธ์ของบุคคล ในครอบครัว เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้สอดคล้องกับ สภาพความต้องการและความเป็นจริงของเด็กพิการ ครอบครัว และชุมชน ซึ่งควรมีการวางแผนและ กำหนดแนวทางในการเยี่ยมบ้าน คือ

1.5.1 การไปเยี่ยมบ้านควรเตรียมแบบบันทึกข้อมูล ประกอบการเยี่ยมบ้านไปด้วย เช่น แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง แฟ้มหรือข้อมูลเด็กพิการ ข้อมูลเดิมและข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่มีรวมทั้งนัดหมายคณะกรรมการร่วมทำงานล่วงหน้าก่อนไปเยี่ยมบ้าน

1.5.2 การไปเยี่ยมบ้านอาจทำงานโดยผ่านทางอาสาสมัครในชุมชน ซึ่งเป็น อาสาสมัครที่ได้รับการอบรมการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและมีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน รวมทั้งการให้คำปรึกษา การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลเป็นระยะ ก็จะช่วยทำให้ทราบ ความก้าวหน้าด้านพัฒนาการของเด็กพิการได้

สรุปได้ว่า การรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการเพื่อดำเนินการให้บริการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) อาจประกอบด้วย การสังเกต การสัมภาษณ์ การซักประวัติ การใช้ สังคมมิติ และการเยี่ยมบ้าน

2. การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษาและการส่งต่อ

การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา เป็นวิธีการคัดกรองเด็กหรือบุคคลที่มีความบกพร่องแยกจากเด็กทั่วไป จัดเป็นการค้นหาเบื้องต้นว่ามีความผิดปกติ หรือมีอัตราเสี่ยงสูงต่อการมีความผิดปกติ การคัดกรองเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา นั้น มักจะพิจารณาว่าเด็กมีลักษณะอยู่ในภาวะ เสี่ยงหรือมีอุปสรรคในการเรียนรู้ เช่น มีความพิการ มีความบกพร่องหรือมีศักยภาพจำกัดหรือไม่ จุดมุ่งหมายในการคัดกรองประเภทความพิการเป็นการช่วยในการค้นหาเด็กที่ควรจะได้รับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

การส่งต่อ เป็นกระบวนการเพิ่มเติมหลังจากการคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับการวินิจฉัยอย่างละเอียดเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การตรวจวัดระดับ การได้ยิน การตรวจวัดระดับสติปัญญา เป็นต้น

3. การประเมินความสามารถพื้นฐาน (Based Assessment)

การประเมินความสามารถพื้นฐาน เป็นการประเมินให้ทราบถึงพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย โดยเปรียบเทียบกับพัฒนาการตามวัยของเด็กทั่วไป ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการวางแผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาตลอดจนให้คำนึงถึงทักษะพื้นฐานทั้ง 6 ทักษะหลักการและกระบวนการประเมินความสามารถพื้นฐานเด็กมีหลักการที่สำคัญ 7 ประการ โดย โบว์ จี. แฟรงค์ (Bowe. G. Frank 1995) สรุปไว้ ดังนี้

1. นักการศึกษาและนักวิชาชีพควรคำนึงถึงกระบวนการประเมิน 5 ประการ นี้เป็นสำคัญ

- 1.1 การสังเกตพฤติกรรมเด็กอย่างเป็นระบบ
- 1.2 การจดบันทึกผลการประเมินในหลายสถานการณ์
- 1.3 การวิเคราะห์งานและจัดกระทำกับข้อมูลพฤติกรรมเด็ก
- 1.4 การแยกแยะความแตกต่างของพฤติกรรมเด็ก
- 1.5 ระบุวัตถุประสงค์ของการสอนตามสิ่งประเมินได้

2. พฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตนั้น อาจมิใช่สาเหตุของปัญหาก็ได้ อย่าด่วน

ตัดสินใจจาก สถานการณ์เดียว

3. การสังเกตพฤติกรรม ต้องประเมินทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสังคมการสื่อสารภาพ ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา และด้านการปรับตัว ไม่ควรแยกประเมินเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง

4. ในการเปรียบเทียบระดับพัฒนาการที่เบี่ยงเบนไป ต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานเด็ก

ปกติใน วัยเดียวกัน

5. การประเมินเด็กและการวัดผลเด็กควรได้จากการรวบรวมจากการสังเกตเด็กที่บ้านที่ คลินิก ในโครงการบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม หรือที่โรงเรียน

6. ความแตกต่างเรื่องเชื้อชาติและวัฒนธรรม สภาพของความจริง ควรนำมาเป็นข้อพิจารณาด้วย นอกจากนี้บุคลิกภาพของผู้ปกครองก็เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินเด็กด้วย

7. ควรประเมินหลายครั้งก่อนที่จะสรุปผล

4. การจัดทำแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Services Plan: IFSP) / การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP)

4.1 การจัดทำแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Services Plan : IFSP) เป็นแนวทางในการวางแผนช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษและครอบครัว ตั้งแต่ ระยะแรกเริ่มเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครอบครัวกับผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนบริการที่เหมาะสมของแต่ละครอบครัว แผนบริการเฉพาะครอบครัวนี้จะประกอบด้วยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นในการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก รวมทั้งข้อมูลที่จะช่วยเพิ่มความสามารถของครอบครัวในการดูแล หรือส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดองค์ประกอบของการประสานงานบริการ จะมี ความหลากหลายในการให้บริการของนักวิชาการต่างอาชีพ ที่มีความสำคัญต่อการบริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษมาก มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับโครงสร้างและหน้าที่นัก วิชาชีพ อย่างไรก็ตามในการติดต่อสื่อสารกับครอบครัวที่มารับบริการความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญสห วิชาชีพมาวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานต้องมีผู้ประสานงานบริการทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวม ประสานงานให้ข้อมูลสนับสนุน ช่วยเหลือตามความต้องการจำเป็น จึงจะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้เป็น อย่างดี

4.2 การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) หมายถึง แผนซึ่งกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนควรตระหนักรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งมีแนวทางในการจัดหาหรือจัดบริการเสริมได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ ตลอดจนกำหนดเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลทางการศึกษา การวางแผนการจัดการศึกษา ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และความเห็นชอบของบิดา มารดา ผู้ปกครองหรือผู้เรียน

5. การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม (Appropriate Intervention Activities)

การจัด กิจกรรมให้เด็กพิการทุกประเภทจะต้องคำนึงถึงระดับความสามารถพื้นฐานและข้อจำกัดของเด็กพิการแต่ละคน กิจกรรมที่จัดให้กับเด็กพิการ นอกจากต้องคำนึงถึงระดับความสามารถพื้นฐานและข้อจำกัด ดังกล่าวแล้ว ยังต้องคำนึงถึงพัฒนาการทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ความสามารถ ทักษะทั้ง 6 ด้าน และทักษะที่จำเป็นแต่ละประเภทความพิการ

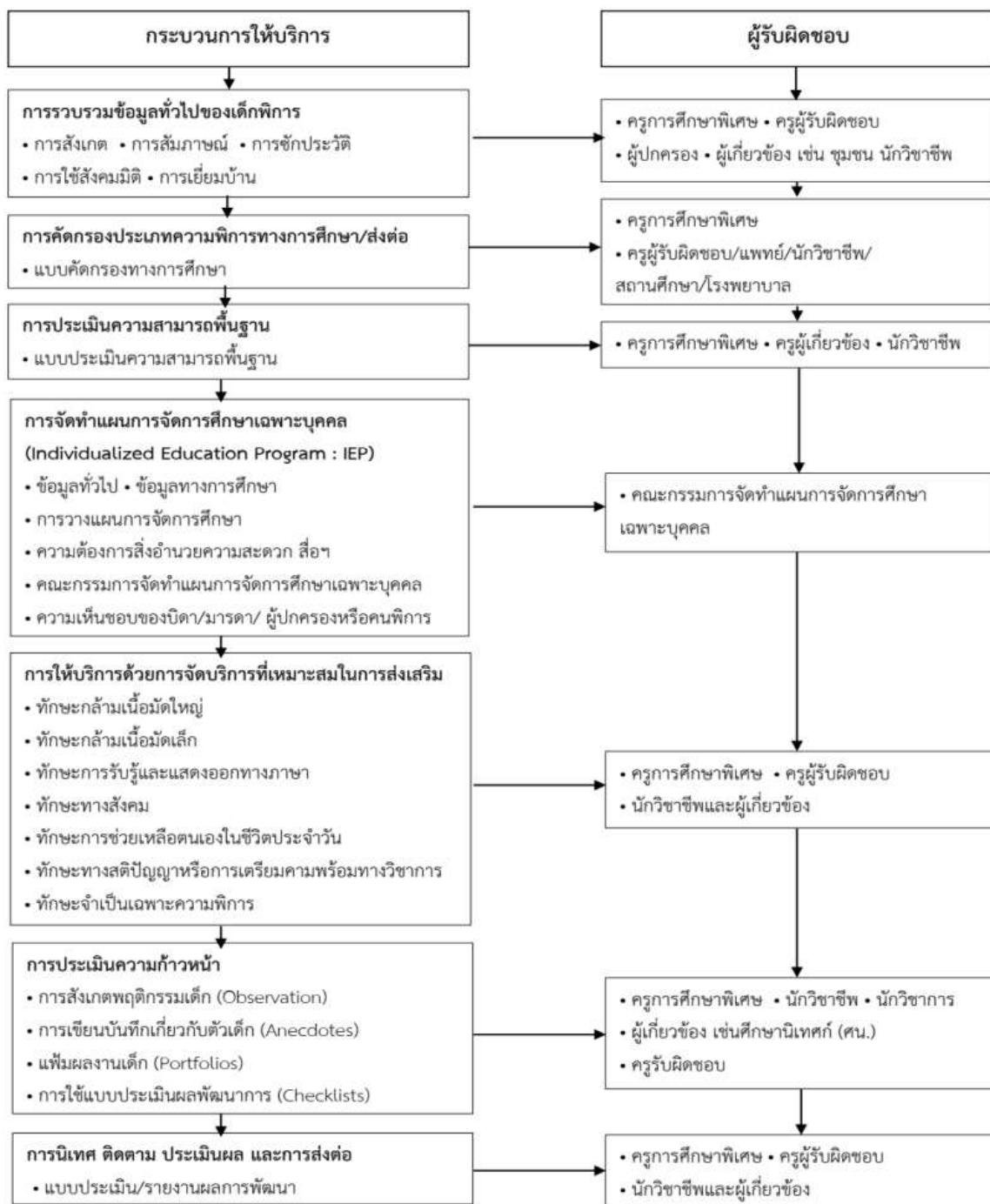
6. การประเมินความก้าวหน้า (Re-Assessment)

การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม จะต้องมีการจดบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะได้จากการสังเกตพฤติกรรมเด็ก (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) การเขียนบันทึกเกี่ยวกับตัวเด็ก (Anecdotes) แฟ้มผลงานเด็ก (Portfolios) การใช้แบบประเมินผลพัฒนาการ (Checklists) การเขียนบันทึก (Journals) การทำสังคมมิติ การใช้แบบทดสอบ (Test) โดยครู การศึกษา พิเศษ ครูผู้รับผิดชอบ นักวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง อาจมีการประชุมเพื่อสรุปความก้าวหน้าของเด็กแต่ละคน ตลอดจนมีการรายงานความก้าวหน้าโดยมีพ่อแม่หรือผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล และ ร่วมตัดสินใจในการปรับกิจกรรมให้มีความเหมาะสม ซึ่งควรจะมีการประเมินผลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ

การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ เป็นการกำกับ ติดตามผล การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ตามแนวทางการให้บริการ และการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมตอบสนองความต้องการจำเป็นพิเศษและเป็นไปตามแผนบริการเฉพาะครอบครัว และแผนการจัด การศึกษาเฉพาะบุคคล รวมถึงการที่เด็กพิการได้รับการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่ตรงตามความต้องการตามที่กำหนดไว้ในแผนบริการเฉพาะครอบครัว และแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ตลอดจนเด็กพิการได้รับการส่งต่ออย่างเหมาะสมทั้งทางด้าน การศึกษา การแพทย์ การอาชีพ และการสังคมสงเคราะห์สรุปเป็นแผนภูมิกระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ดังภาพที่ 2.9

กระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม



ภาพที่ 2.8 กระบวนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม
(Early Intervention: EI)

องค์ประกอบ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI)	หลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย							ความถี่
	นรรักษ์ ชาวเพชร (2554)	นพดล รุสจันทร์ (2559)	บุรินทร์ สาริคำ (2560)	ญาณีศา เทียนงูเหลือม (2560)	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2560)	คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษงาน	กลุ่มแผนและงบประมาณ สำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551)	
1. การสร้างความตระหนักในครอบครัว	✓	✓	✓	✓				4
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา และการส่งต่อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. การประเมินความสามารถพื้นฐาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
5. การเยี่ยมบ้าน	✓		✓					2
6. การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
7. การจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะ ครอบครัว (Individualized Family Service Plan: IFSP)		✓	✓			✓	✓	4
8. การนำแผนเข้าสู่การปฏิบัติ			✓					1
9. การทบทวนแผนการให้บริการ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6
10. การบริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา			✓		✓		✓	3
11. อบรมผู้ปกครองหรือผู้ดูแลคนพิการ	✓		✓					2

องค์ประกอบ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI)	หลักการแนวคิตฤษฎีและงานวิจัย							ความถี่
	นระรงค์ ชาวเพ็ชร (2554)	นพตล ฐลิจันทร (2559)	บุรินทร์ สาริคำ (2560)	ญาณีศา เทียนงูเหลือม (2560)	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2560)	คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษงาน	กลุ่มแผนและงบประมาณ สำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551)	
12. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	✓			✓			✓	3
13. การเปลี่ยนผ่าน			✓					1
14. การให้บริการด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
15. การประเมินความก้าวหน้า	✓		✓	✓				3
16. การนิเทศติดตามประเมินผลและการส่งต่อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7

ผู้วิจัยได้สรุปโดยการกำหนดองค์ประกอบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม โดยการมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ไว้เป็น 9 ขั้นตอน ในการดำเนินงานดังนี้

1) การสร้างเจตคติกับครอบครัวของเด็กพิการ หมายถึง การสร้างความรู้สึกที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวเด็กพิการที่พาเด็กพิการมารับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ หมายถึง การสังเกต การสัมภาษณ์ การซักประวัติ การใช้สังคมมิติ การเยี่ยมบ้าน เพื่อรวบรวมข้อมูลทั่วไปของเด็กพิการ

3) การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา จากเด็กพิการเป็นรายบุคคล การประเมินเด็กพิการตามเกณฑ์การคัดกรอง การประเมินพฤติกรรมร่วมกันระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครองและเครือข่ายความร่วมมือ การจัดกลุ่มผู้พิการตามแบบคัดกรองและการประสานงาน การดำเนินการส่งต่อไปยังโรงพยาบาล สถานศึกษาอื่น เพื่อให้เด็กพิการได้รับการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) ตามสภาพปัญหาจากการคัดกรอง

4) การประเมินความสามารถพื้นฐาน หมายถึง การประเมินพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กพิการ ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน 6 ทักษะและทักษะจำเป็นเฉพาะความพิการ การเปรียบเทียบกับพัฒนาการ

ตามวัยของเด็กทั่วไป ก่อนเรียนและหลังเรียนแก่เด็กพิการตามพัฒนาการและความต้องการจำเป็นของเด็กพิการเป็นรายบุคคล

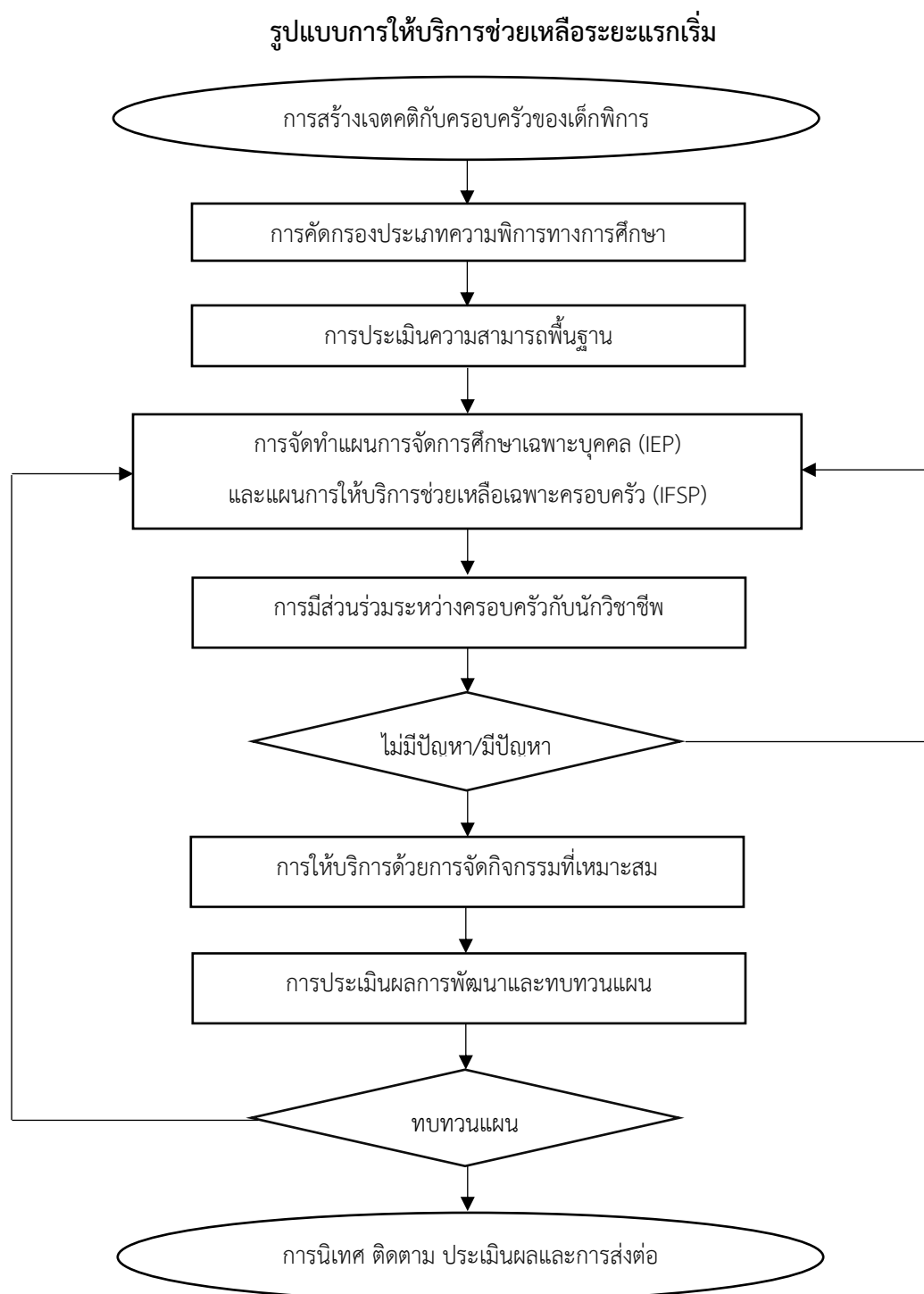
5) การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) หมายถึง การวางแผนการให้บริการเด็กพิการโดยครู บุคลากร ผู้ปกครอง ในการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการตามความสามารถพื้นฐานเป็นรายบุคคลอย่างถูกต้องและเหมาะสม

6) การมีส่วนร่วมระหว่างครอบครัวกับนักวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขและการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เพื่อให้เด็กพิการได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตร ได้แก่ การสร้างเจตคติกับครอบครัวของเด็กพิการ การเก็บรวบรวมข้อมูลของเด็กพิการ การคัดกรองประเภทความพิการทางการศึกษา การประเมินความสามารถพื้นฐาน การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) การให้บริการด้วยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม การประเมินผลการพัฒนาและทบทวนแผน และการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ

7) การให้บริการด้วยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม หมายถึง การวางแผนการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงระดับความสามารถพื้นฐานและข้อจำกัดของเด็กพิการแต่ละคน ดำเนินการจัดกิจกรรมการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่จำเป็นของเด็กพิการแต่ละประเภทความพิการ

8) การประเมินผลการพัฒนาและทบทวนแผน หมายถึง ประเมินผลการจัดกิจกรรมการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) ของเด็กพิการแต่ละคน การประเมินทบทวนและแก้ไขกิจกรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับเด็กพิการเป็นรายบุคคล

9) การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อ หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษา การกำกับ ติดตามและประเมินผลการให้บริการของครูและบุคลากร นักวิชาชีพ เพื่อสรุปผลพัฒนาการของเด็กพิการ และประสานการส่งต่อเด็กพิการไปยังสถานศึกษาอื่นให้ได้รับบริการที่เหมาะสม) ดังภาพที่ 2.10 ดังนี้



ภาพที่ 2.9 รูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด
มุกดาหาร ปี 2563)

2.5 บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร มีประวัติความเป็นมา บทบาทหน้าที่ ในการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ดังนี้

2.5.1 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศจัดตั้งเมื่อ วันที่ 31 กรกฎาคม 2543 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่มและเตรียมความพร้อมให้คนพิการ สนับสนุนการเรียนการสอน การจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการ และความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง การจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษาในระยะ แรกเริ่ม อธิบดีกรมสามัญศึกษามีคำสั่งให้ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาพิเศษมุกดาหาร ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร และให้สำนักงานชั่วคราวตั้งอยู่ในโรงเรียนศึกษาพิเศษ มุกดาหาร ถนนตาดแคน ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร (พ.ศ. 2543 - สิงหาคม พ.ศ. 2546)

วันที่ 12 สิงหาคม 2546 ย้ายที่ตั้งสำนักงานชั่วคราว ไปตั้งอยู่ภายในสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองมุกดาหาร เลขที่ 22/1 ถนนมุกดาหาร-ดอนตาล ตำบลศรีบุญเรือง อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

วันที่ 29 มิถุนายน 2550 ย้ายที่ตั้งสำนักงานไปตั้งอยู่ เลขที่ 244 หมู่ 5 บ้านหนองแอก ถนน ขยางกูร ตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร โดยมีนางวัชรภรณ์ สิงห์แก้ว เป็น ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหารจนถึงปัจจุบัน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ 244 หมู่ 5 บ้านหนองแอก ถนนขยาง กูร ตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร 49000 โดยมี นางวัชรภรณ์ สิงห์แก้ว ดำรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

2.5.2 บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร มีบทบาทหน้าที่หลักในการดำเนินงานตาม พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 125 ตอนที่ 28 ก วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551 หน้า 2) กำหนดให้ศูนย์การศึกษาพิเศษจัดการศึกษานอกระบบหรือตาม อัยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิตและจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแล

คนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

บทบาทที่ 1 จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

บทบาทที่ 2 พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

บทบาทที่ 3 จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ

บทบาทที่ 4 จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services)

บทบาทที่ 5 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา

บทบาทที่ 6 เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ

บทบาทที่ 7 จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด

บทบาทที่ 8 ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่อื่น ๆ ในการดำเนินงานตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่อื่นของศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ.2553 (ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 95 ง วันที่ 6 สิงหาคม 2553 หน้าที่ 23) ให้ศูนย์การศึกษาพิเศษปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ ซึ่งเจ็บป่วยเรื้อรังอยู่ในโรงพยาบาลหรือที่บ้านเป็นระยะเวลานานจนไม่สามารถไปเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ตามปกติ

2) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ทั้งของรัฐและเอกชน

3) จัดระบบส่งต่อและส่งเสริมสนับสนุนช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ

4) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามความเหมาะสมจำเป็น

5) ประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรคนพิการหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน สามารถพัฒนา สนับสนุนและจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีการเรียนร่วมทั้งของรัฐและเอกชน

2.5.3 ประเภทการให้บริการทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

การให้บริการทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร เป็นการดูแลกลุ่มคนพิการที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 ดังนี้

1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น หมายถึง คนที่สูญเสียการมองเห็นตั้งแต่ระดับเล็กน้อยจนถึงตาบอดสนิท อาจแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

(1) คนตาบอดหมายถึง คนที่สูญเสียการมองเห็นมากจนต้องสอนให้อ่านอักษรเบรลล์ หรือ การใช้วิธีการฟังเทปหรือแผ่นเสียง

(2) คนเห็นเลือนรางหมายถึง คนที่สูญเสียการมองเห็น แต่ยังสามารถอ่านอักษร ตัวพิมพ์ ขยายใหญ่หรือต้องใช้แว่นขยายอ่าน

2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง คนที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับน้อยจนถึงระดับรุนแรง แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) คนหูหนวก หมายถึง คนที่สูญเสียการได้ยินมาก จนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลผ่านทาง การได้ยิน ไม่ว่าจะใส่เครื่องช่วยฟังหรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟังก็ตาม

(2) คนหูตึง หมายถึง คนที่มีการได้ยินเหลืออยู่เพียงพอที่จะรับรู้ข้อมูลผ่านทาง การได้ยิน โดยทั่วไปจะใส่เครื่องช่วยฟัง

3) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หมายถึง คนที่มีสติปัญญาต่ำกว่าบุคคลปกติ เมื่อวัดสติปัญญาโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน

4) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ หมายถึง คนที่มีอวัยวะไม่สมส่วน อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายขาดหายไป กระดูกและกล้ามเนื้อพิการ มีความพิการของระบบประสาทมีความลำบากในการเคลื่อนไหวซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาในสภาพปกติ อาจแบ่งออกได้เป็นประเภท ดังนี้

(1) โรคของระบบประสาท หรือโรคอัมพาตเนื่องจากสมองพิการ

(2) โรคทางระบบกล้ามเนื้อและกระดูก โรคอัมพาต กล้ามเนื้อลีบ

(3) การไม่สมประกอบมาแต่กำเนิดเช่น โรคศีรษะโต

(4) สภาพความพิการและความบกพร่องทางสุขภาพอื่น ๆ ได้แก่ สภาพความพิการอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ และโรคติดต่อความบกพร่องทางสุขภาพ

5) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ หมายถึง คนที่มีความบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในกระบวนการพื้นฐานทางจิตวิทยา ที่เกี่ยวกับความเข้าใจหรือการใช้ภาษา รวมทั้งสภาพความ บกพร่องทางการเรียนรู้ สมองได้รับบาดเจ็บทางการปฏิบัติสูญเสียไป ซึ่งทำให้มีปัญหาในการอ่าน และ ปัญหาในการเข้าใจภาษา ทั้งนี้ไม่รวมคนที่มีปัญหาทางการเรียนเนื่องมาจากสภาพบกพร่อง หรือ ความด้อย โอกาสเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมหรือเศรษฐกิจ

6) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา หมายถึง คนที่มีความบกพร่องในเรื่องของ การออกเสียงพูด เช่น เสียงผิดปกติ อัตราความเร็วและจังหวะการพูดผิดปกติ

7) บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ หมายถึง คนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติเป็นอย่างมาก และปัญหาทางพฤติกรรมนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เป็นที่ยอมรับ ทางสังคมหรือวัฒนธรรม

8) บุคคลออทิสติก หมายถึง บุคคลที่มีความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการ สื่อความหมาย พฤติกรรมอารมณ์ และจินตนาการ ซึ่งสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน ในหน้าที่บางส่วนของสมองผิดปกติไป และความผิดปกตินี้พบได้ก่อนวัย 30 เดือน ซึ่งลักษณะของบุคคลออทิสติกสรุปได้ดังนี้

- (1) มีความบกพร่องทางปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์
- (2) มีความบกพร่องทางการสื่อสาร
- (3) มีความบกพร่องทางด้านพฤติกรรมและอารมณ์
- (4) มีความบกพร่องทางด้านความรู้ทางประสาทสัมผัส
- (5) มีความบกพร่องทางด้านการใช้วัยยะต่าง ๆ อย่างประสานสัมพันธ์
- (6) มีความบกพร่องทางด้านจินตนาการ
- (7) มีความบกพร่องทางด้านสมาธิ

9) บุคคลพิการซ้อน หมายถึง คนที่มีความพิการหรือความบกพร่องมากกว่าหนึ่งประเภท ในบุคคลเดียวกัน เช่น คนปัญญาอ่อนที่สูญเสียการได้ยิน

โดยการให้บริการทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร นั้น แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

- 1) การให้บริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ แบบไป-กลับ
- 2) การให้บริการที่หน่วยบริการ
- 3) การให้บริการที่บ้านปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร มีพื้นที่ให้บริการ 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอหว้านใหญ่ อำเภอดงหลวง อำเภอดอนตาลอำเภอนิคมน้ำ สร้อย คำเภอคำชะอี และอำเภอหนองสูง และมีหน่วยบริการอำเภอ 5 หน่วย ได้แก่

- 1) หน่วยบริการอำเภอห้วยน้ำใหญ่
- 2) หน่วยบริการดงหลวง
- 3) หน่วยบริการดอนตาล
- 4) หน่วยบริการนิคมคำสร้อย
- 5) หน่วยบริการคำชะอีและอำเภอหนองสูง

2.5.4 วิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

วิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร คือ ภายในปี 2564 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อม ที่ได้คุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา

2.5.5 พันธกิจของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

- 1) จัดระบบการจัดการศึกษาและให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาทีมบุคลากรสู่มืออาชีพ
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการที่มีคุณภาพ
- 4) ส่งเสริมและบูรณาการ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการร่วมกับภาคีเครือข่าย
- 5) พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

2.5.6 กลยุทธ์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

- 1) การพัฒนาระบบการจัดการศึกษา และให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน
- 2) ส่งเสริมให้เด็กพิการได้รับบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อม อย่างทั่วถึงเสมอภาค
- 3) พัฒนาทีมบุคลากร ให้มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ในการบูรณาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
- 5) การพัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

2.5.7 การมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

การมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร โดยได้รับความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการ จากหน่วยงานองค์กรภาครัฐและเอกชน ดังนี้

- 1) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมุกดาหาร
- 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายใหญ่
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
- 5) สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
- 6) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมุกดาหาร
- 7) โรงพยาบาลมุกดาหาร โรงพยาบาลห้วยน้ำใหญ่ โรงพยาบาลดงหลวง โรงพยาบาลนิคม

คำสร้อย โรงพยาบาลคำชะอี โรงพยาบาลหนองสูง

- 8) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกสูง
- 9) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคนพิการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร
- 10) ชมรมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญาจังหวัดมุกดาหาร
- 11) ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน ไลฟ์สไตล์มุกดาหาร
- 12) ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซีมุกดาหาร
- 13) ห้างสรรพสินค้าโลตัสมุกดาหาร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ฉลาด จันทรสมบัติ (2550) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดความรู้องค์กรชุมชน พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ บ้านน้ำเกลือ ตำบลนาข่า และบ้านเหล่าราษฎร์พัฒนาตำบล ประชาพัฒนา อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม องค์กรชุมชนเป้าหมายมี 8 องค์กรโดยมีกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 42 คน เครื่องมือมี 5 ชนิด คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลรายครัวเรือน 2) การสนทนากลุ่ม 3) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง 4) แบบบันทึกผลหลังการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ และ 5) แบบ ประเมินความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้องค์กรชุมชน ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี คือ ประยุกต์ใช้การวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษา พบว่า 1. ได้แผนการจัดการกิจกรรมการจัดการความรู้ควบคู่กับการพัฒนากลุ่ม แบ่ง ออกเป็น 5 ระยะ คือ 1) การเตรียมชุมชน 2) การสร้างแรงจูงใจจิตสำนึก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้าง วิสัยทัศน์

3) การจัดทำแผน/พัฒนาศักยภาพทีม 4) นำแผนไปปฏิบัติและพัฒนางาน และ 5) ประเมิน สรุปผล 2. ผลการพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน พบว่า 2.1 รูปแบบการ จัดการความรู้ องค์กรชุมชนที่พัฒนาประกอบด้วย 18 กิจกรรมหลัก คือ 1) ทำความเข้าใจกับผู้นำชุมชน 2) สร้างทีมและ แกนนำ 3) ศึกษาบริบทชุมชนกลุ่มองค์กรชุมชนและสภาพการจัดการความรู้ 4) สร้าง แรงจูงใจและ จิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน 5) สร้างวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้ 6) สร้างความเข้าใจ กิจกรรม พัฒนาการจัดการความรู้ 7) จัดทำแผนกิจกรรมพัฒนาการจัดการความรู้และแผนความรู้ 8) พัฒนา ความรู้ พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์สำหรับผู้จัดเก็บข้อมูล 9) สร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของกลุ่ม 10) ส่งเสริมแสวงหา ความรู้และศึกษาดูงานการจัดการความรู้ที่ดีเด่น 11) ทำการสรุปทบทวนแผนกิจกรรมใน กระบวนการ จัดการความรู้ของกลุ่ม 12) ดำเนินการนำร่องใช้กิจกรรมในกระบวนการจัดการความรู้ 13) การสรุป บทเรียน สะท้อนผลและทบทวนแผนการจัดการความรู้ระดับกลุ่มหมู่บ้าน 14) ดำเนินการ ยกระดับองค์ ความรู้ และจัดการความรู้ในประเด็นอื่นเกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจน 6 ด้าน คือ การสร้าง การ จำแนก การ จัดเก็บ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนและการประเมินผล 15) ประเมิน กระบวนการจัดการ ความรู้ 16) จัดตั้งศูนย์จัดการความรู้องค์กรชุมชนระดับหมู่บ้าน และเผยแพร่ผลงาน ในเว็บไซต์ 17) การ เสริมแรงทางบวกให้รางวัล เผยแพร่ผลงานเว็บไซต์ และ 18) อภิปรายสรุปผลการ จัดการความรู้ 2.2 ผล การทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน พบว่า 1) เกิดบุคคลเรียนรู้ ได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้ อำนวยความสะดวก ผู้ปฏิบัติงานกลุ่ม ผู้จัดบันทึก และผู้ประสานงาน 2) การจัดการ ความรู้ ที่มาของ ความรู้ได้จากปัญหา การตั้งคำถาม การแก้ปัญหาด้วยการปฏิบัติจริงจนเกิดองค์ความรู้ที่ เหมาะสม 3) กระบวนการเรียนรู้ ต้องมีที่มา ของการสร้างความรู้ การจำแนก การจัดเก็บ การนำไปใช้ การ แลกเปลี่ยน และการประเมินผล 4) ความรู้ที่ผ่านการสกัดขุมความรู้ของบุคคลที่ฝังอยู่ในตัวเองมา ผสมผสานกับ ความรู้ อยู่ภายนอกเกิดความเหมาะสมกับบริบทมีการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าที่ เป็นอยู่ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) ด้านเทคนิคการผลิต 3) มีศูนย์จัดการความรู้ที่เป็นตัวเคลื่อนไหวกกลุ่ม ได้พบปะ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน มีการใช้เว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต 4) มีชุดความรู้ และชิ้นงาน กลุ่ม 3. กลุ่มองค์กรชุมชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้องค์กรชุมชนโดยรวม อยู่ใน ระดับมาก 4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของรูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน ประกอบด้วย 1) บุคคลมี ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ 2) การใช้ ภาวะผู้นำของผู้วิจัยและร่วมวิจัย 3) ความ สามารถในการ ปฏิบัติงานตามบทบาทที่ผู้ร่วมวิจัย 4) การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้มีส่วนร่วม ตั้งแต่เริ่มแรก 5) บรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม 6) กระบวนการเรียนรู้ควบคู่ด้วยวิธีปฏิบัติ และ 7) มีกลไก ขับเคลื่อน คือ ศูนย์จัดการความรู้ขององค์กรชุมชน

พรกมล นุ่มหอม (2551) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน เอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร และครู จำนวน 480 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์กรประกอบคือ พลวัต แห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรการจัดการ ความรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 5 องค์กรประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัว แปรที่เป็น องค์กรประกอบย่อย 20 องค์กรประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 52 ตัว จาก การพิจารณาน้ำหนักองค์กรประกอบหลักของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จากองค์กรประกอบหลัก 5 ประกอบ สามารถเรียงลำดับ ค่ามากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร 2) การจัดการความรู้ 3) พลวัตแห่งการเรียนรู้ 4) การปรับเปลี่ยนองค์กร 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ผลการตรวจสอบความเที่ยงของโมเดลเชิงโครงสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีบอกความกลมกลืนและค่าดัชนีบอกความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประหยัด สุขสำราญ (2556) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัญหาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พบ คือครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดการเอาใจใส่ไม่กล้าแสดงออกการวางแผนไม่ต่อเนื่อง และขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตน ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขาดกระบวนการคิดที่ดีไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และขาดการมีส่วนร่วม ด้านนโยบายแนวความคิดการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รัชณี สรรเสริญ, เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และวรรณรัตน์ ลาวัง (2556) พบ 2 นวัตกรรมในการดูแลคนพิการ ได้แก่ นวัตกรรมที่ 1 รูปแบบการดูแลคนพิการโดยใช้ครอบครัว และชุมชนเป็นฐาน ประกอบด้วย 4 แนวคิดหลัก คือ 1) การดูแลต่อเนื่องที่ไร้รอยต่อ 2) ความเข้มแข็งของครอบครัว 3) ศักยภาพชุมชน 4) การเรียนรู้ร่วมกันสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และ 8 หลักการสำคัญ คือ 1) บทบาทของครอบครัว 2) บทบาทของภาคีเครือข่าย 3) การเข้าถึงบริการ 4) การประสานงานที่ไร้รอยต่อ 5) การ

จัดเตรียมบริการที่เหมาะสม 6) การมีส่วนร่วมขอครอบครัว และคนพิการ 7) การเคารพในศักดิ์ศรีของคนพิการ 8) ความรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำนวัตกรรมที่ 2 WE CAN DO by TIM.

ประหยัด สุขสำราญ (2556) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัญหาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พบ คือครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดการเอาใจใส่ไม่กล้าแสดงออกการวางแผนไม่ต่อเนื่อง และขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตน ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขาดกระบวนการคิดที่ดีไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และขาดการมีส่วนร่วม ด้านนโยบายแนวคิดการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อนัญญา เจียนรัมย์ (2557) พบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจอยู่ในระดับมากเพราะเป็นความจำเป็นอันดับแรกในการแก้ไข หรือปรับปรุงสภาพคนพิการที่ทุกคนต้องได้รับ ด้านที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อม พบความต้องการในระดับมากเพราะคนพิการรายได้ต่อ ซึ่งทำให้คนพิการมีเงินไม่เพียงพอที่จะนำมาซ่อมแซม หรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของตนเองให้มั่นคงการศึกษา พบว่าความต้องการอยู่ในระดับมากเพราะคนพิการเห็นว่าตนได้รับการศึกษาไม่เพียงพออาชีพ และรายได้ พบว่า ความต้องการอยู่ในระดับ ปานกลาง เนื่องจากความพิการเป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และคนพิการส่วนใหญ่ได้รับเบี้ยยังชีพเป็นประจำ ประกอบกับคนพิการส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ทำให้ขาดความรู้ความสามารถขาดทักษะเฉพาะด้าน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมพบความต้องการในระดับปานกลาง เพราะความพิการเป็นอุปสรรคต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

นริสา วงศ์พนารักษ์, ศิรินาถ ตงศิริ และบังอร กุมพล (2557) โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมผ่านแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชนในการขับเคลื่อนงาน พบว่าความรู้ และทัศนคติต่อการดูแลคนพิการความคิดเห็นต่อกระบวนการดูแลคนพิการในชุมชนแบบมีส่วนร่วม และความพึงพอใจของผู้ร่วมดำเนินการวิจัยมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เสนอให้มีการสร้างความเข้าใจในการใช้ข้อมูลสมรรถนะคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการหากระบวนการดูแลคนพิการในชุมชนที่เหมาะสม ผลความสำเร็จเกิดจากการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การคัดกรองเบื้องต้นเลือกกลุ่มเป้าหมายประเมินระดับความพิการ และความต้องการโดย ICF ให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามความต้องการ และประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการสร้างข้อตกลงการทำงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่าย

สมคิด หาแก้ว (2558) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และปัจจัยสนับสนุนการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้นแบบในภาพรวมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด และปัจจัยสนับสนุนการบริหาร การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบการบริหาร การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา 2) หลักการของรูปแบบการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา และ 4) วิธีดำเนินการ (PDCA) การบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไปรูปแบบการบริหารการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ในด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด งานวิจัยเกี่ยวกับภาคีเครือข่าย

นุชา สระสม (2560) ได้ทำการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 ลักษณะ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยยึดหลักความอาวุโส 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานโดยให้เกียรติผู้ที่มีบารมี หรือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการดำเนินการตามความเชื่อ และความศรัทธาในพระพุทธศาสนา 4) การมีส่วนร่วมในการประสานประโยชน์ร่วมกัน 5) การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลแบบกัลยาณมิตร โดยมีผลสำเร็จของการมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัด สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ 1) การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน คือ โรงเรียนจัดการศึกษาได้ มาตรฐาน ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นด้านนักเรียน ด้านการจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมใน “การบริหารแบบบ้าน วัด โรงเรียน” ของโรงเรียนวัดพระอินทร์ทรง ช้างเอราวัณ เป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน

สุมาลี ศรีมิ่ง (2560) ได้ทำการศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือ

2. รูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 เนื้อหา และแนวทางการดำเนินงาน ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนา และแนวทางสู่การปฏิบัติ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ

3. การประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรวมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ศิริไลซ์ วนรัตน์วิจิตร และ อรวรรณ กิรติสิโรจน์ (2560) เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยใช้อุปกรณ์ฟื้นฟู และอุปกรณ์ช่วยเหลือ จากต้นทุนภูมิปัญญาชุมชนศึกษาในคนพิการ และครอบครัว 70 คน ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า

1. ผลการค้นหาค้นทุนความรู้ภูมิปัญญาชุมชนด้าน อุปกรณ์สำหรับคนพิการที่บ้านพบอุปกรณ์จากภูมิปัญญาชุมชน 53 ชิ้น ได้รับข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ ด้านความปลอดภัย และข้อระวัง ในวิธีการใช้อุปกรณ์

2. ผลการพัฒนากระบวนการดูแลคนพิการ โดยใช้อุปกรณ์ต้นทุนความรู้ภูมิปัญญาในชุมชนพบว่า ระบบฯ ประกอบด้วย 2 ระดับ คือ การสนับสนุนระดับอำเภอ ได้แก่

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย

2.2 กำหนดให้มีศูนย์การจัดการ

2.3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการดูแลคนพิการ

2.4 สนับสนุนงบประมาณ

2.5 ศูนย์อุปกรณ์เพื่อคนพิการ ได้รับจากภาครัฐ และบริจาค

2.6 จัดช่องทางให้การให้คำปรึกษาสื่อสารตลอด 24 ชั่วโมง

2.7 ผู้บริหารระดับสูงของสาธารณสุข และนายอำเภอให้การสนับสนุน และขวัญกำลังใจ

วรัญญาจิตร บรรทัด, พิมพ์วรรณ เรื่องพุทธ, สุพัตรา สหายรักษ์ และวัฒนา วาระเพียง (2560) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นผู้จัดการรายกรณี ในการดูแลฟื้นฟูคนพิการสูงอายุในชุมชน โดยใช้เทคนิค AIC ซึ่งประกอบด้วยการสร้างความรู้การสร้างแนวทางการพัฒนาการสร้างแนวปฏิบัติ และการประเมินผลใน อสม. 32 คน ดูแลคนพิการสูงอายุในชุมชน 50 คน ต.นาเคียน อ.เมือง

จ.นครศรีธรรมราช ผลการศึกษา พบว่า ระบบ และกลไกในการขับเคลื่อน คือการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และพัฒนาสมรรถนะให้ อสม.สามารถดูแลคนพิการสูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย อสม. ที่ผ่านการอบรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นทุกด้านมากที่สุดด้านความรู้พื้นฐาน ในสิทธิของคนพิการสูงอายุ (ร้อยละ 97.34) ด้านความรู้ในการประเมิน และคัดกรองภาวะสุขภาพ (ร้อยละ 95.78) สรุปรูปแบบการจัดการได้ดังนี้

1. รพ.สต.สำรวจคนพิการสูงอายุในความรับผิดชอบ
2. ชี้แจงให้ อสม. เข้าใจบทบาทของการเป็นผู้จัดการรายกรณี
3. จัดอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นผู้จัดการ รายกรณีในการดูแลคนพิการสูงอายุในชุมชน”
4. จัดทีมในการลงดูแลฟื้นฟูคนพิการสูงอายุในชุมชน
5. บันทึกการลงเยี่ยมส่งทุกเดือน
6. รพ.สต.รวบรวมข้อมูล และกำกับติดตามการปฏิบัติงานของอสม.
7. ประสานหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือ ดูแลคนพิการสูงอายุ

เจิมจันทร์ เดชปิ่น (2560) เรื่องการศึกษาการเข้าถึงสิทธิการได้รับบริการคุณภาพชีวิต และการพัฒนาระบบบริการคนพิการทางการเคลื่อนไหวจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 คนพิการในพื้นที่เข้าถึงบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์ร้อยละ 79.5 เข้าถึงบริการด้านการศึกษาร้อยละ 45.5 การฝึกอาชีพสำหรับคนพิการร้อยละ 37.8 การยอมรับ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมร้อยละ 65.0 ล่ามภาษามือร้อยละ 21.3 เบี้ยยังชีพร้อยละ 92.3 การปรับสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัยร้อยละ 52.5 ผู้ช่วยคนพิการร้อยละ 68.0 และการจ้างงานจากหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนร้อยละ 22.8

ชินวัฒน์ อนุพันธ์ ศิรินาถ ตงศิริ และชนัดดา พลอยล้อมแสง (2561) พบกระบวนการพัฒนาการดูแลคนพิการทางการเคลื่อนไหวโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลบริบทพื้นที่ 2) จัดประชุมวางแผนเชิงปฏิบัติการ 3) กำหนดแผนงาน 4) ปฏิบัติตามแผน 5) ติดตามประเมินผล 6) สรุปผล โดยกระบวนการนี้ส่งผลให้คนพิการทางการเคลื่อนไหว มีพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผู้ดูแลมีวิธีการปฏิบัติต่อคนพิการที่ดีขึ้น และมีเจตคติต่อคนพิการดีขึ้น

นิสรพร แซ่มชุงาม (2561) ได้ทำการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาที่ท้องถิ่นที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบ มีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีสุขภาพดี การเกี่ยวข้องทางสังคม จังหวะของชีวิตโดยมีส่วนร่วมธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.016

ชนิดา โสหา (2561) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ผู้เรียน ส่วนปัญหาการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) รูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 ระบบกลไกของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 วิธีดำเนินงานของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 5 การประเมินรูปแบบ องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของ สถานศึกษามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

รัชณี สรรเสริญ และคณะ (2553) พบหน่วยบริการระดับปฐมภูมิส่วนใหญ่จัดระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานดำเนินการปรับปรุงเครือข่ายการดูแลสุขภาพ และการให้บริการการส่งต่อทางการแพทย์เพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพ และป้องกันความพิการโดยหน่วยบริการปฐมภูมิเริ่มดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ รวมถึงการบูรณาการแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาสุขภาพชุมชน เช่น การสนับสนุนทุนการใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน การระดมคนพิการ ครอบครัว และสมาชิกชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพมากขึ้น ตลอดจนการฟื้นฟูสมรรถภาพตามความต้องการของคนพิการเป็นฐาน แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรทางสุขภาพยังได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และความชำนาญเฉพาะทาง ตลอดจนการสนับสนุนอำนวยความสะดวกอย่างจำกัด ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนมีบทบาทเป็นพันธมิตร และร่วมดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในระดับ

ปานกลาง ดังนั้นเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในหน่วยบริการปฐมภูมิจึงมีความจำเป็นต้องให้ ความสำคัญ และลงทุนทั้งการส่งเสริมความรู้ และพัฒนาทักษะผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายการสร้างควมมีน้ำใจในระบบสนับสนุนการดำเนินงานการใช้เครือข่าย ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาความร่วมมืออย่างเป็นหุ้นส่วนระหว่างบุคลากรทางสุขภาพชุมชนคนพิการ และครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเป็นการส่งเสริม และปรับปรุงคุณภาพชีวิตของ คนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Aldinger (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของการดำเนินการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดเจ้อเจียง ประเทศจีน โดยการวิเคราะห์ทฤษฎี ฐานรากมีขั้นตอนก่อนการดำเนินงานการดำเนินงาน การตรวจสอบ และกระบวนการประเมินผล ของระดับ ห้องเรียนตามกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้านกายภาพ และด้านจิตสังคม พบว่าโรงเรียนยังขาดการทำ ความเข้าใจ และการบูรณาการแนวคิด HPS และขาดการพัฒนาอาชีพ และการสนับสนุน แต่ผู้เข้าร่วมโครงการด้านสุขภาพนั้นต้องปรับตัวเกี่ยวกับ ทศนคติ ความรู้ ความคิด และพฤติกรรม

Ternieden (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับ ประถมศึกษาของโรงเรียนสามหมู่บ้านชนบทประเทศเอธิโอเปีย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของทั้งสามหมู่บ้าน Khisha, Triab และ Shinkah มีรูปแบบที่แตกต่าง กัน มีส่วนร่วมหลายองค์กรเอกชน ได้บูรณาการแนวคิดของการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการสร้างความสัมพันธ์ความไว้วางใจกับ ชุมชนซึ่งมีอิทธิพลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนใน 3 หมู่บ้าน จาก การสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และครู ได้แสดงความคิดเห็นว่าสภาพภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์มีอิทธิพลต่อ ระดับของการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองได้รับแรงจูงใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียน เพราะด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของเด็กที่ประสบอุบัติเหตุ และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ พัฒนาโรงเรียน ท้องถิ่น เกษตรกร และสหกรณ์ พบว่าส่วนใหญ่มักจะมีส่วนร่วมกับ ชุมชนอย่างเป็นทางการ

Ramstetter (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการประเมิน และเสริมสร้างสุขภาพ การประสานงานในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าการศึกษาแบบองค์รวมที่ครอบคลุม ผ่านกระบวนการของการประเมินผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย การสนับสนุนที่ต้องการคือด้านการเงิน และการดูแลจากคณะกรรมการโรงเรียนความปลอดภัยเพื่อ สุขภาพของนักเรียน จึงจะทำให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเชิญสมาชิกของชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วน เสียที่อยู่ภายนอกมาร่วมเป็นผู้ประสานงาน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินโรงเรียน ร่วมคิดสร้างเสริม

สุขภาพนักเรียนเชื่อมต่อกับภารกิจของโรงเรียน และมีโปรแกรมการเก็บบันทึก การประชุมสะท้อนความคิดเห็น มีการประเมินผลหลังดำเนินการ และเผยแพร่ผลงาน

Gumus (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียนตุรกี กรณีการวิเคราะห์หลายระดับ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของโรงเรียนทั้งในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาเฉพาะปัจจัยในระดับชุมชนพบว่า การมีส่วนร่วมของเด็กนักเรียนทั้งสองระดับ มีปัญหาคล้ายกับหลาย ๆ ประเทศที่กำลังพัฒนา มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของเด็กชาย และเด็กหญิง ปัจจัยการมีส่วนร่วมด้านครัวเรือนโดยไม่คำนึงถึงบทบาทของสภาพแวดล้อมที่เด็กอาศัยอยู่ มีตัวแปรด้านบริบททางเศรษฐกิจ และสังคม ในการสร้างแบบจำลอง พบว่ามีการกำหนดนโยบาย พัฒนาระบบความสัมพันธ์ตามบริบทเศรษฐกิจ สังคมในเข้ามา มีส่วนร่วมกับโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างครัวเรือน และระดับการมีส่วนร่วม พบว่าผู้ปกครอง และหัวหน้าครัวเรือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ความยากจนของครัวเรือน และครัวเรือนขนาดใหญ่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ผลการศึกษาการวิเคราะห์หลายระดับแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของนักเรียนในโรงเรียนกับชุมชนมีนัยสำคัญแตกต่างกัน

Mobbs (2013) ได้ศึกษา การพัฒนาเด็กที่มีสุขภาพดีด้านคุณลักษณะมีความเชื่อมโยงกับคุณลักษณะการมีส่วนร่วมของเครือข่าย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเมื่อเปรียบเทียบในระดับคุณลักษณะของเครือข่ายกับผลการดำเนินงาน และเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพของเครือข่ายกับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างโครงสร้างเครือข่ายกับองค์กร และความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างโครงสร้างเครือข่ายกับองค์กรที่ ให้บริการเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพของเครือข่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระดับของการรวมกลุ่มของผู้ให้บริการระดับปฐมภูมิเทียบกับประสิทธิภาพของเครือข่าย ยังพบว่าความไว้วางใจระหว่างภายในองค์กรเครือข่าย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของเครือข่าย

2.6.3 งานวิจัยเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาพิเศษ

สุพจน์ ชะพินใจ (2548) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำแนกรายข้อ 3 อันดับแรก ได้แก่ งานประสานการจัดการเรียนร่วม งานแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และงานค้นหา จำแนกและส่งต่อ สำหรับปัญหาการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย จำแนกเป็นรายข้อ 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ งานแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล งานฟื้นฟูสมรรถภาพคน พิการ และงานเตรียมความพร้อม

สิกขวัฒน์ ขวัญแก้ว (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ: กรณีศึกษาโรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 26 - 45 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 4,001 - 6,000 บาท วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษา อาชีพรับจ้างในภาพรวมผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการการบริหารงานของโรงเรียนการศึกษาพิเศษอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สุรัญจิต วรรณนวล (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติจากหลักฐานและสัมภาษณ์ผู้ปกครองด้านการจัดทำแผนจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) ด้านการประเมินความสามารถพื้นฐานของเด็กพิการด้านการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เด็กพิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการตามความต้องการจำเป็น ด้านการให้บริการ พื้นฟูสมรรถภาพและเตรียมพร้อมตามแผนที่กำหนด ด้านการอบรมผู้ปกครอง ด้านการให้บริการช่วยเหลือโดยชุมชนและบริการทรัพยากรเรียนรู้ และด้านการเยี่ยมบ้าน ส่วนด้านการจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Plan: IFSP) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 3) แนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการของศูนย์ประจำจังหวัด ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณและบุคลากร เพิ่ม มีการเยี่ยมบ้านอย่างต่อเนื่อง ให้อบรมให้กับผู้ปกครองสม่ำเสมอและมีค่าเดินทางให้กับผู้ปกครอง จัดทำ Individualized Education Program: IEP ให้กับเด็กพิการทุกคน และประชาสัมพันธ์งานการ ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่กลุ่มเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

วัชรภรณ์ ผิวขำ (2550) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ปีงบประมาณ 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและระดับปัญหาการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 35 คน ครู จำนวน 105 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 140 คน พบว่า สภาพการบริหารงานช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ปีงบประมาณ 2550 โดยรวมมีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินการพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความบกพร่องทาง

ร่างกายและสุขภาพเป็นรายบุคคล ในปีงบประมาณ 2550 จำนวน 20 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพดีขึ้นทุกทักษะ

วรัทม์ ศรีเทพ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาพิเศษของโรงเรียนสุพรรณบุรีปัญญานุกูล พบว่า ในภาพรวมผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาพิเศษของ โรงเรียนสุพรรณบุรีปัญญานุกูลในระดับมากทุกด้าน

จันธิรา เตจ๊ะจักร (2553) ที่ศึกษาผลการดำเนินงาน การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่ เด็กออทิสติก ของสถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์ ปีงบประมาณ 2553 พบว่า ผลการประเมินการ พัฒนาศักยภาพของเด็กออทิสติก เป็นรายบุคคล จำนวน 2 คน ซึ่งได้รับการพัฒนาศักยภาพดีขึ้นทุกทักษะ

2.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับเครือข่ายความร่วมมือ

สมพร หวานเสรีจ (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กบกพร่องทางสติปัญญาโดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองและบุคลากรที่ให้บริการมีความ ต้องการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กบกพร่องทางสติปัญญา โดยร่วมเสนอปัญหา วางแผนการให้ความช่วยเหลือ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทาง การศึกษา ร่วมมือกันในการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการจำเป็นของเด็กบกพร่องทางสติปัญญาเป็น รายบุคคลตลอดจนประเมินผลการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน นอกจากนี้รูปแบบการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่มเด็กบกพร่องทางสติปัญญา โดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน 2) การประเมิน สมรรถภาพพื้นฐานของเด็ก 3) การประเมินสภาพแวดล้อม 4) การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ 6) การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของเด็ก รูปแบบมีความเหมาะสมทำให้เด็กบกพร่องทางสติปัญญาที่มารับบริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ได้รับการพัฒนา ศักยภาพสูงขึ้นในเชิงประจักษ์ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกขั้นตอนของการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่ม และผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม โดยการบริหารจัดการแบบมี ส่วนร่วมอยู่ในระดับมากเมื่อนำรูปแบบไปทดลองใช้ในเขตพื้นที่อื่น พบว่า สามารถใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กบกพร่องทางสติปัญญาในศูนย์การศึกษาพิเศษได้โดยมีระดับการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการ จัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็กผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการสร้างเครือข่าย 6 ขั้นตอน ได้แก่

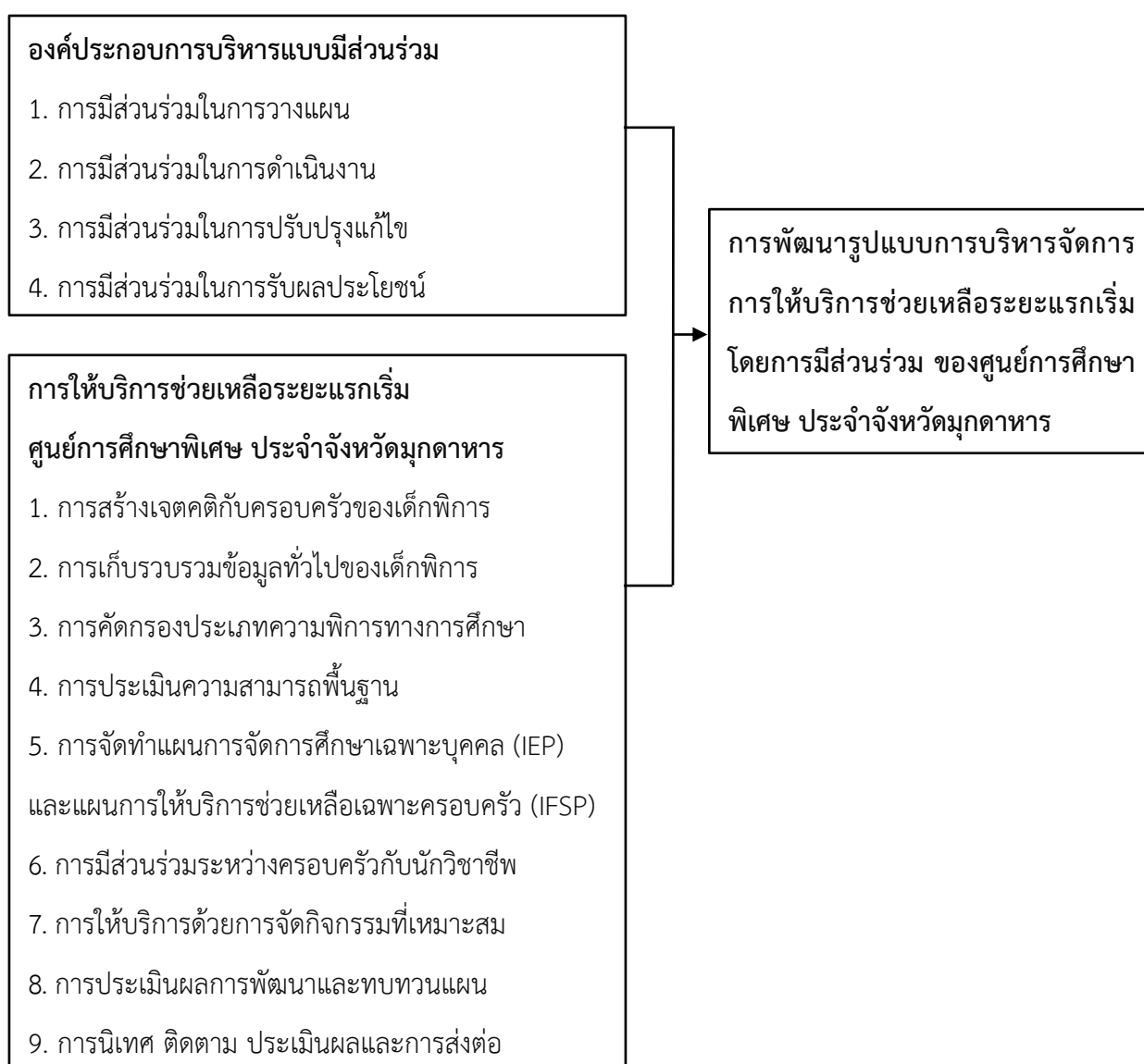
1) ชั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ชั้นประสานหน่วยงาน/องค์กร เครือข่าย 3) ชั้นสร้างพันธมิตรผู้เกี่ยวข้อง 4) ชั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ชั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ชั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการ การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการ ดำเนินภารกิจของเครือข่าย 2) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เทคนิค/วิธีการ พัฒนาสมาชิกเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) ของเครือข่าย 5) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ 6) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผลผลการทดลองใช้ รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า กลุ่ม บุคคล หน่วยงาน/องค์กร ที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ

ศศิรัศม์ วีระไวทยะ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการนำเสนอยุทธศาสตร์การสร้าง เครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) แนวคิดและกระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็น ฐาน พบว่า (1) สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสันติภาพภายในและสันติภาพระหว่าง บุคคล (2) เครือข่ายร่วมมือมี 2 รูปแบบ คือ เครือข่ายแนวราบ เป็นเครือข่ายที่ดำเนินการเองโดยมี ผู้บริหารและนักเรียนเป็นแกนนำ และเครือข่ายแบบผสม ซึ่งเป็นเครือข่ายที่สถานศึกษารับมอบนโยบาย และแนวทางการร่วมมือตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดร่วมกันดำเนินการเอง (3) องค์ประกอบเครือข่าย ความร่วมมือ ประกอบด้วยเครือข่ายภายนอกและเครือข่ายในสถานศึกษา (4) วิธีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนและการแบ่งปันองค์ความรู้ทรัพยากร และกิจกรรม 2) สภาพปัญหาภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในประเทศไทย ประกอบด้วยปัญหาด้านแกนนำเครือข่าย ด้านสมาชิกเครือข่าย และด้านกระบวนการสภาพปัญหาภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยเงื่อนไขภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ แกนนำ เครือข่าย ความรู้ความเข้าใจและบทบาทการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ความสัมพันธ์ภายในเครือข่ายปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ นโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ชัดเจน และการสนับสนุนจากชุมชน 3) ยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานสำหรับประเทศไทย ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์คือ (1) ยุทธศาสตร์การปรับกระบวนการทัศน์การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสันติวัฒนธรรม (2) ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ (3) ยุทธศาสตร์การค้นพบ และ ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอย่างเต็มศักยภาพ (4) ยุทธศาสตร์การจัดการเครือข่าย (5) ยุทธศาสตร์ การศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (6) ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาพัฒนานักเรียนเพื่อนักเรียน

7) ยุทธศาสตร์การเชื่อมประสานเครือข่ายภาครัฐและหน่วยงานต่างประเทศ (8) ยุทธศาสตร์การจัดตั้งศูนย์ประสานงาน กลางเครือข่ายความร่วมมือ (9) ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสร้างแกนนำ (10) ยุทธศาสตร์การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม โดยการมีส่วนร่วม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 กรอบแนวคิดการวิจัย