

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ทักษะการช่วยเหลือตนเองสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดจากเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีทางการบริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู
5. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการช่วยเหลือตนเอง
6. แนวคิดเกี่ยวกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
7. แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
8. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย
9. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

“รูปแบบ” หรือ “โมเดล” เป็นคำที่สื่อความหมายได้หลายอย่างโดยทั่วไปแล้วรูปแบบจะหมายถึง สิ่งของหรือวิธีการดำเนินงานที่ ประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือกระบวนการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบจำลองของสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการบริหารองค์กร รูปแบบในการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายรูปแบบไว้ดังนี้

ปิยวัชร สุทธิวนิช (2558) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปร หรือองค์ประกอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งทำให้มีลักษณะของชุดความสัมพันธ์เส้น และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

สุริยา ศรีโกคา (2559) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของสิ่งที่สร้างขึ้นมาสมาสามารถสร้างจากหลักฐานต่างๆ ที่มีอยู่จากการหยั่งรู้ด้วยคำอุปมาอุปไมย หรือแตกมาจากทฤษฎีก็ได้

อัญชลา เกลี้ยงแก้ว (2560) รูปแบบ หมายถึง แนวทางหรือแบบอย่างใดการดำเนินการที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดโดยอาจเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ หรือเชิงคุณลักษณะ หรืออาจเป็นรูปแบบอย่างง่ายและอย่างซับซ้อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคิดให้ง่ายขึ้นและเป็นระบบ

ณัญญา พลเสน (2561) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นแบบอย่างโดยสร้างมาจากความคิดประสบการณ์ หรือจากทฤษฎีหลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อ อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

สมุห์ทิพย์ สิริธัมโม (2561) รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ขั้นตอน และกระบวนการต่าง ๆ ที่มีการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นกระบวนการพัฒนาที่มี ความสัมพันธ์ต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน

คอสินิและเออบาค (Corsini and Auerbach , 2007) กล่าวว่า รูปแบบ เป็นชุดความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ในโลกความจริงและโครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง

ฮัสเซน และ โพสต์เลทเวท (Husen and Postlethwaite, 2007) กล่าวว่า รูปแบบแตกต่างจากทฤษฎีเพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

ทิงค์เอ็กซิสต์ (Thinkexist, 2008) กล่าวว่า รูปแบบ เป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความคิดของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

อาร์ดิคชันเนอรี (Ardictionary, 2008) กล่าวว่า รูปแบบคือแบบจำลองที่เป็นสัดส่วน หรือประเภทเดียวกันกับของจริง หรือสัญลักษณ์ของการเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่ง หนึ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต หรือแบบแผนของสิ่งที่เตรียมไว้

วิลเลอร์ (Willer, 2011) กล่าวว่า รูปแบบ เป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของ ปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการทำให้เกิดความกระจัดของนิยาม ความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้องกัน โดยถูกสร้างขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพขององค์กรอย่างเป็นระบบ

ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบไว้ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

คีวิส (Keeves, P. J., 1998) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบหรือแบบจำลองโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้น โดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพสอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบชัดเจนสามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นแนวคิดโครงสร้าง องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เหตุการณ์และปรากฏการณ์ต่าง ๆ เช่น รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์เดิมรูปแบบนี้ใช้กับศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มในการนำไปใช้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้น รวมทั้งการศึกษาด้วยโดยเฉพาะในการวัดผลการศึกษารูปแบบแบบนี้ สามารถอธิบายความสัมพันธ์และสร้างเป็นทฤษฎีเพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้รูปแบบหรือแบบจำลองเชิงคณิตศาสตร์มักพัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบายโดยการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ ปัจจุบันมีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการวิจัยทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น รูปแบบแบบนี้จะเป็นการนำเอาตัวแปรมาเขียนเป็นสัญลักษณ์หรือคำย่อแล้วใช้เส้นตรง และลูกศร แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุ และผล เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สถิติปัญญาของผู้เรียนมีผลมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมที่บ้าน เป็นต้น รูปแบบดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริง

เคพลาน (Kaplan, 1996) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้โดยทั่วไปมี 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกมาในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อยสองสิ่งขึ้นไป

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกมาผ่านทางการใช้ ภาษาพูด

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออก ผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิง สาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์ใด ๆ

จอยส์และเวลล์ (Joyce and Weil, 2000) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบ ตามแนวคิดหลักการ หรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งรูปแบบ ดังนี้

1. Information–Processing Models รูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Models รูปแบบที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรม ศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน เป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้น แต่ละสาขามีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถแบ่งได้ตามทฤษฎีพื้นฐานของลักษณะที่ศึกษานั้น ๆ หรืออาจแบ่งตามวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ

องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ นักการศึกษาได้สรุปไว้ดังนี้

นิวัตร นาคะเวช (2554) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝันและสรุปไว้ว่า องค์ประกอบ คือ มีส่วนปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และองค์ประกอบเสริม โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์โรงเรียนในฝัน 2) หลักการบริหารจัดการ 3) ระบบโครงสร้างการบริหาร 4) กลยุทธ์การดำเนินงาน 5) ภาพความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบย่อย 24 องค์ประกอบ องค์ประกอบเสริม 2 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการประเมิน ปรับปรุงและพัฒนา โดยรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน มีคุณลักษณะทั้งด้านความมีประโยชน์ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และ ด้านความเป็นไปได้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนในฝัน และโรงเรียนทั่วไปได้

ไมตรี บุญทศ (2554) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงาน และกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวทางประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้

ทิสนา แคมมณี (2555) ได้อธิบายว่ารูปแบบที่ดีควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) รูปแบบต้องเป็นแนวทางที่นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์ และทดสอบได้เชิงประจักษ์ 2) โครงสร้างของรูปแบบต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) สามารถอธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้น ๆ 3) รูปแบบต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) 4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structure relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Associative relationship)

ปรีชาดิ ชมชื่น (2555) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ 3) ระบบงานและกลไก 4) วิธีดำเนินงาน 5) แนวทางประเมินผล

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงาน และกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวทางประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้

รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย 2) ทฤษฎีหลักการ ปรัชญาหรือแนวคิด 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การจัดระบบ

วศินี รุ่งเรือง (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ สามารถสรุปได้ว่ามีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) ปรัชญา/ทฤษฎี/แนวคิด/หลักการ/ความเชื่อ 2) เป้าหมาย/จุดมุ่งหมาย/ผลลัพธ์ 3) กระบวนการ/วิธีการ/เทคนิค 4) การประเมินผล

จอย และเวล (Joyce & Weil, 2000) สรุปว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) เป้าหมายของรูปแบบซึ่งอธิบายถึงสิ่งที่มุ่งพัฒนาหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิด 2) หลักการหรือแนวคิดที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ

3) รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนหรือการดำเนินการ 4) การประเมินผลที่จะชี้ให้เห็นถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับการใช้รูปแบบนั้น

กลุค (Gluck, 2004) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบมี 2 ส่วน คือ 1) สถาบัน (Institution) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติหน่วยย่อยของสถาบัน แบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) บทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิภาพของบุคคล เป็นการกล่าวถึงลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ และสถานะภายใต้สถาบันและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท ส่วนความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานทางสังคม หรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท บทบาทที่สมบูรณ์ควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ในสถาบันแนวคิดนี้ ทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปตามลำดับขั้นทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) บุคคล (Individual) เป็นรูปแบบของระบบสังคมที่มีองค์ประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ คือ บุคลิภาพ (Personality) และความต้องการส่วนบุคคล (Need Disposition) บุคลิภาพมีความสำคัญต่อการวางตัวของผู้สวมบทบาท และความคาดหวังในการทำงานของสถาบัน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบของรูปแบบโดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	นักการศึกษา									ความถี่
	นิวัตร นาคะเวช (2554)	ไมตรี บุญทศ (2554)	ทิศนา เทมมณี (2555)	ปรีชาดิ ชมชื่น (2555)	สมชัย จรรยาไพบุณย์ (2555)	ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561)	วศินี รุ่งเรือง (2562)	Joyce, & Weil (2000)	Gluck (2004)	
1) หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2) จุดมุ่งหมาย หรือ เป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3) ปัจจัยนำเข้า หรือ ระบบกลไก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4) กระบวนการ หรือ วิธีการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
5) ผลลัพธ์ หรือ การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
6) คำอธิบาย	-	-	-	✓	-	-			-	1
7) เงื่อนไข	-	-	-	✓	-	-			-	1

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล และวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ จากนักการศึกษาหลายท่านที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ จึงสามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ทักษะการช่วยเหลือตนเองสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย มี 5 องค์ประกอบที่สำคัญ

ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) ปัจจัยนำเข้า 4) กระบวนการ และ 5) ผลลัพธ์

การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบ

การพัฒนาแบบได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาเสนอไว้ ดังนี้

มาลี สืบกระแสด (2552) อธิบายการพัฒนาแบบ เป็นกระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ การจะนำไปสู่สภาวะการณ์ที่ดีในการศึกษาวิจัย

บุญชม ศรีสะอาด (2556) ได้นำเสนอการสร้างหรือการพัฒนา รูปแบบ ดังนี้ 1) สร้างหรือพัฒนา รูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบและผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ การพัฒนาแบบนั้นจะต้องใช้หลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงร่างของแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสนเทศจาก การศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวม ข้อมูล หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือ มีประสิทธิภาพ ตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีอิทธิพล หรือความสำคัญน้อยออกจาก รูปแบบของตน ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

มอริสัน และคณะ (Morrison, Ross & Kemp., 2004) สรุปกระบวนการพัฒนาแบบ ดังนี้

1) การระบุความต้องการและจุดมุ่งหมายเป็นการวิเคราะห์ความต้องการจากการวิเคราะห์ปัญหาประเมินความต้องการเพื่อนำมาออกแบบและพัฒนาและกำหนดจุดมุ่งหมายของรูปแบบ 2) การวิเคราะห์คุณลักษณะเป็นการวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ที่จะมีผลไม่ว่าจะเป็นอายุเพศพื้นฐานทางเศรษฐกิจความถนัดแรงจูงใจความรู้พื้นฐานรวมทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มตลอดจนด้านระดับพัฒนาการและรูปแบบ 3) การกำหนดงานผลผลิตและวัตถุประสงค์เป็นการกำหนดงานที่จะต้องทำตามขั้นตอน 4) การทดสอบก่อนเป็นการสืบค้นความรู้พื้นฐานก่อนที่จะทำการดำเนินการ 5) กำหนดเนื้อหาสาระโดยการวิเคราะห์หารายละเอียดของกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้องอาจใช้การสัมภาษณ์หรือการสังเกต 6) กำหนดวัตถุประสงค์เป็นการกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดเป็นผลจากการใช้รูปแบบ

7) การกำหนดกิจกรรมเป็นการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด 8) การกำหนดทรัพยากรเป็นการวิเคราะห์ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเช่นบุคลากรงบประมาณองค์กรสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้การออกแบบประสบความสำเร็จ 9) การกำหนดการบริการสนับสนุนเป็นการวิเคราะห์ถึงการบริการสนับสนุนที่จำเป็น 10) การประเมินผลเป็นการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงออกแบบและพัฒนา

บริค (Briggs, 2005) สรุปกระบวนการพัฒนารูปแบบ ได้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุของปัญหาวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ข้อจำกัดเป้าหมายของการจัดกิจกรรม 2) การออกแบบเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้สื่อและแนวทางในการประเมินผล 3) การพัฒนาเป็นการพัฒนามีองค์ประกอบสำคัญคือเนื้อหา กิจกรรมและการประเมินผล 4) การทดลองภาคสนามเป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้เพื่อหาความเป็นไปได้และประสิทธิภาพของรูปแบบ 5) การนำไปใช้เป็นการนำรูปแบบที่ผ่านการทดลองภาคสนามไปดำเนินการใช้จริง 6) การเผยแพร่ภายหลังการดำเนินการใช้จริงจึงดำเนินการเผยแพร่ต่อไป

สำหรับการตรวจสอบรูปแบบ มีวิธีตรวจสอบ ดังนี้ คือ 1) การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมกับแบบประเมินเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของรูปแบบตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ 2) การตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนานักลที่เกี่ยวกับผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อที่ประชุม เสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไปในที่ประชุม 3) การตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริง หรือเหตุการณ์จำลองตามแบบแผนที่ออกแบบไว้เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูล และความเห็นต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป (สมาน อัสวภูมิ, 2550)

สรุปได้ว่า การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากการศึกษาความเป็นมา ความสำคัญ ความจำเป็น สภาพปัจจุบันและปัญหาที่ค้นพบเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบศึกษาหลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบให้สอดคล้อง และสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ และประเมินรูปแบบแล้วจึงนำผลที่ได้มาปรับปรุง และพัฒนาเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ทักษะการช่วยเหลือตนเองที่มีคุณภาพสูงสุด อีกทั้งการพัฒนาแบบจำเป็นต้องมีการศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษต่อไป

ระบบก็คือชุดของสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและระหว่างสิ่งที่เกี่ยวข้องกัน (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2554)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ในสังคมเพราะทุกอย่างเป็นส่วนหนึ่งของระบบ และแต่ละระบบก็จะประกอบด้วยระบบย่อยลงไปเรื่อย ๆ จนถึงระบบที่เล็กที่สุดในการทำความเข้าใจองค์การจะต้องมององค์การให้เป็นระบบที่ประกอบด้วยมนุษย์หรือคนจำนวนมากมาร่วมกันดำเนินงาน หรือประกอบภารกิจเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมาย

ความหมายของระบบ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายของ ระบบ ไว้ว่าเป็นกลุ่มสิ่งของซึ่งมีลักษณะประสานเข้าเป็นสิ่งแวดล้อมกันตามหลักแห่งความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันด้วยระเบียบของธรรมชาติหรือหลักเหตุผลทางวิชาการ

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2556) ให้ความหมายของระบบว่าเป็นการจัดการทั้งองค์การ และการจัดการกับองค์ประกอบแต่ละส่วนเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์การ

สัญญา จันทรี่สงวน (2557) ได้สรุปความหมายของระบบว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การดำเนินงานเรื่องหนึ่งเรื่องใดบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลิทเติลจอห์น (Littlejohn, S.W., 2002) กล่าวว่า ระบบ ในการบริหารงานนั้น อาจกล่าวได้ว่า หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

มิดเกลย์ (Midgley, G.Ed., 2003) กล่าวว่า ระบบ หมายถึง สิ่งซึ่งประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบ หรือ หน่วยย่อยขององค์ประกอบหรือหน่วยย่อยเหล่านี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนด

คริสตินา และ เจคควิลีน (Cristina Mele Jacqueline Pels and Francesco Polese, 2010) กล่าวว่า ระบบเป็นกลุ่มขององค์ ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

สรุปได้ว่า ระบบ หมายถึง ภาพส่วนรวมของโครงสร้าง หรือ กระบวนการ ที่จัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่รวมกันอยู่ให้เกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถดำเนินงานเรื่องหนึ่งเรื่องใดให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการและความสำคัญของระบบ

ระบบในองค์การโดยทั่วไปมี 2 ประเภท ได้แก่ ระบบปิด (Closed System) ซึ่งเป็นระบบที่ไม่พึ่งพาสิ่งแวดล้อม และปิดตัวเองจากโลกภายนอก และระบบเปิด (Open System) เป็นระบบที่มีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนปัจจัยซึ่งกันและกันกับบริบท หรือสิ่งแวดล้อมภายนอก (Daft, Richard L., 2001) ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การตามหลักการของทฤษฎีแรงผลักแรงดึง (Push-Pull Theory) จะประกอบด้วย ปัจจัยด้านระบบ (System) ได้แก่ ระบบการทำงานที่เหมาะสมเอื้อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความพร้อมและความต้องการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนระบบและบุคลากรให้สัมพันธ์กัน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (2553) ได้กล่าวถึง หลักการของแนวคิดทฤษฎีระบบ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีระบบ เชื่อว่า ระบบจะต้องเป็นระบบเปิด (Open System) กล่าวคือจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อม และมีรูปแบบของการจัดลำดับในลักษณะของระบบใหญ่และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน

2. มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้าและผลผลิต ที่แสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตตามลำดับ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันและกัน ถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไปก็จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย

3. ทฤษฎีระบบ เชื่อในหลักการมีเหตุผลของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีระบบไม่เชื่อผลของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่เชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ และจะมองทุก ๆ อย่างในภาพรวมของทุกองค์ประกอบมากกว่าที่จะมองเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ

4. ทฤษฎีระบบคำนึงถึงผลของการปฏิบัติที่เป็นปัจจัยเข้า (Input) มากกว่า กระบวนการ (Process) ซึ่งผลสุดท้ายของงานที่ได้รับอาจมีมากมายหลายสิ่งซึ่งก็คือ ผลกระทบ (Outcome) ที่เกิดขึ้นตามมาในภายหลังนั่นเอง และทฤษฎีระบบจะมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนและป้อนข้อมูล

ย้อนกลับ (Feedback) เพื่อบอกให้รู้ว่าระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไรควรจะแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบ ซึ่งก็คือการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) อาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการปรับเปลี่ยน ระบบและบุคลากรให้สัมพันธ์กัน โดยคำนึงถึงการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่มีรูปแบบของการจัดลำดับของระบบใหญ่ และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน องค์ประกอบของระบบมีส่วนที่สัมพันธ์กัน และคำนึงถึงผลของปัจจัยเข้าและการวิเคราะห์ระบบ โดยลักษณะสำคัญขององค์การตามแนวคิดเชิงระบบ จะมีการนำเข้าปัจจัย กระบวนการและผลผลิต มีการป้อนกลับข้อมูลการดำเนินงาน เพื่อช่วยให้ระบบปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง องค์การทุกรูปแบบมีการเสื่อมสลาย จึงต้องสร้างสมดุลภาพระหว่างระบบกับบริบท และมีการบูรณาการงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน เมื่อองค์การเติบโตมากขึ้น

องค์ประกอบของระบบ

ระบบมีคุณลักษณะสำคัญ คือในระบบหนึ่งๆ จะประกอบด้วยระบบย่อย ๆ มากมาย และภายในระบบย่อยอาจจะมีระบบย่อยลงไปอีก ในส่วนต่าง ๆ ของระบบจะอยู่ในสถานะที่เคลื่อนไหวได้ และในการเคลื่อนไหวของส่วนต่าง ๆ ของระบบนี้จะมีปฏิกิริยาตอบโต้ต่อกัน นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบอาจมีผลทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงระบบย่อย ที่อาจทำให้กระทบกระเทือนถึงระบบที่ใหญ่กว่าได้ (อนันต์ นามทองคัน, 2552) รูปแบบของระบบที่ใช้อยู่ในองค์การต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะมีองค์ประกอบพื้นฐานคล้ายคลึงกันแต่การนำเสนอรูปแบบอาจมีความแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ในเวลาที่ต้องการแสดงแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนั้น

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ มี 5 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบโดยรวม ซึ่งจะมีผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานและผลผลิตที่ได้รับตามลำดับ ปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง สภาพแวดล้อม สมุด ดินสอ อื่น ๆ รวมทั้งสารสนเทศเพื่อการผลิต เทคโนโลยีการบริการที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนและครู เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้

2. กระบวนการ (Process) หรือ กระบวนการเปลี่ยนสภาพ (Transformation Process) หมายถึง กรรมวิธีในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้าที่เหมาะสม วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลผลิตในระบบการศึกษา ได้แก่ วิธีสอนต่าง ๆ การนำทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันจะต้องคำนึงถึงระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบครบวงจรตั้งแต่การบริหารจัดการ การนิเทศ การวัดและ

การประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เป็นต้น ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์กับครูและนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ผลผลิต ผลลัพธ์ หรือผลงาน (Output) หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สิ่งต่าง ๆ ที่ออกมาจากกระบวนการ และเข้าไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกกระบวนการซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบข้อมูลสารสนเทศทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรมรวมถึงความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะต่าง ๆ หรือผู้เรียนที่มีความรู้ ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคตได้ตามอัตภาพ รวมทั้งการบริการขององค์การทางการศึกษาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้รวมถึงการเผยแพร่ เป็นต้น

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์การและการศึกษาประเมินผลของผลงานเพื่อหาข้อมูลย้อนกลับนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงต่อไป สารสนเทศที่ได้จากการดำเนินงานของระบบจะมีอิทธิพลต่อการเลือกปัจจัยอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต ข้อมูลสารสนเทศนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการเปลี่ยนแปลงและผลผลิตต่อไป

5. สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบระบบขององค์การซึ่งประกอบด้วย สังคม การเมืองและแรงกดดันจากระบบเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิตในอนาคต เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในบางกรณีจะส่งผลกระทบที่เป็นผลเสียทำให้องค์การโดยรวมหรือองค์ประกอบต่าง ๆ เกิดปัญหา จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบขององค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

จันทรานี สงวนนาม (2553) ได้กล่าวถึง ผลกระทบ (Outcome) ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้ หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้ระบบ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ดังนั้น การนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงหลักการและเทคนิควิธีการของแนวคิด ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เหมาะสม และถูกต้องซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับทราบผลของการดำเนินการที่เกิดขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์การต่อไป

ทรัพยากรในการบริหาร

ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารหรือที่เรียกกันว่า “ทรัพยากรการบริหาร” มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้
 ถนัด เดชทรัพย์ (2550) กล่าวว่า ทรัพยากรหรือปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจเพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้
 คือ 1) คน คือ ทรัพยากรที่เป็นหัวใจขององค์การมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ 2) เงินหรืองบประมาณ คือปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การดำเนินต่อไปได้ 3) วัสดุ คือ วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่นจำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำเพราะมีผลผลิตต่อต้นทุนการผลิต 4) เครื่องจักรคือเครื่องจักรอุปกรณ์ที่มีศักยภาพที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2550) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารการศึกษา ได้แก่ วัตถุและเครื่องมือเพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภท หรือเรียกย่อว่า 4 M's ดังนี้ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุเครื่องมือใช้ (Materials and Equipments) ความสามารถในการจัดการ (Management)

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหาร หมายถึง การที่องค์การได้นำสิ่งที่เป็นทรัพยากรการบริหารมาสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อทำให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) กระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน (Method) การตลาด (Market) และเวลา (Time)

วิเชียร ทองน้อย (2552) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่เป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรทางการเงิน (Money Resource) ทรัพยากร ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material Resource) และทรัพยากรการบริหารจัดการ (Management Resource)

สุกัญญา สีหาโกชน์ (2553) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารการศึกษา หมายถึง การเร่งระดมทรัพยากรจากบุคคลชุมชนท้องถิ่นหน่วยงานและองค์กรภาครัฐและเอกชนมาใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษา โดยมีเป้าหมาย คือ โรงเรียนมีทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษาอย่างพอเพียง

จากแนวความคิดข้างต้นเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวทางและกรอบแนวคิดของการนำปัจจัยนำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ ดังนี้

1. บุคลากร หรือ คน

เสาวนีย์ บุญบุญ (2558) กล่าวว่า “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการแต่ องค์การหรือหน่วยงานใดจะสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดนั้น องค์การหรือหน่วยงานจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีพอ ดังนั้นความสำคัญของ “คน” เป็นการพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดของระบบ เศรษฐกิจ และความมั่นคงของสังคมไทยในอนาคต คือ “การพัฒนาคน” ซึ่งหมายถึง การพัฒนาคุณภาพ และสมรรถภาพของคนไทยให้สามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของ ชุมชน สังคม และของชาติในที่สุด มีการปรับแนวความคิดการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งเน้นหลักของ การพัฒนาแต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาด ความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง

ดังนั้น การบริหาร “คน” เป็นการใช้ประโยชน์จากบุคคล จัดหาคนที่มีความสามารถและเต็มใจ บรรลุให้เขาทำงานที่สัมพันธ์กับความสามารถ และความสนใจพัฒนาเขาโดยการให้การศึกษาและอบรม เพื่อให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พยายามทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงาน

2. งบประมาณ

ศิริวรรณ แก้วจันดา (2551) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จที่แสดงออกในรูปตัว เงินแสดงโครงการการดำเนินการทั้งหมดในระยะหนึ่งรวมถึงการประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ย่อมประกอบด้วยการทำงาน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การจัดเตรียม 2) การอนุมัติและ 3) การบริหาร

ปรีชา พงษ์เพ็ง (2560) กล่าวว่า งบประมาณ คือ เอกสารทางบัญชีซึ่งเป็นเครื่องมือที่หน่วยงาน ที่ใหญ่กว่าใช้ควบคุมหน่วยงานที่เล็กกว่าในเรื่องการใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณ งบประมาณ คือ แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง งบประมาณ คือ แผนการเงินของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นเพื่อแสดงรายรับและรายจ่ายของโครงการต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนดว่าจะกระทำในระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดจำนวนเงินค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการ ว่าจะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนเท่าใด และหาเงินจากทางใดเพื่อนำมาใช้จ่ายในโครงการนั้น งบประมาณ คือ กระบวนการที่ต่อเนื่อง 3 ขั้นตอน คือ การจัดทำ การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ

ดังนั้น การบริหารเงิน หรือ งบประมาณ เป็นการกำหนดแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย การอนุมัติงบประมาณ การโอนการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผล การตรวจสอบ ติดตามและประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามการใช้ งบประมาณ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์

หวน พินธุพันธ์ (2556) ได้กล่าวว่า สถานที่ เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้การเรียนการสอนเกิด ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ได้โรงเรียนที่ดี การวางแผนพัฒนาอาคารและสิ่งแวดล้อม จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

กระบวนการบริหารวัสดุและอุปกรณ์ เป็นวิธีการ หรือการนำวัสดุและอุปกรณ์มาใช้ในการ ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ วางแผนงาน และการประเมินผล เพื่อให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ตามแผนการหรือวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

4. การจัดการ (Management)

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นงานบริการที่ช่วยสนับสนุน และ ส่งเสริมงานต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ภาระงานเกี่ยวข้องกับ การวางแผนพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม การจัดบรรยากาศทั้งภายในห้องเรียน และภายในโรงเรียนให้เกิดความร่มรื่น เป็นสัดส่วน สวยงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดดูแลบำรุงรักษา อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้อง พิเศษและห้องบริการต่าง ๆ ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าตามเกณฑ์ปริมาณและตรงตามมาตรฐาน จัดให้มีเอกสารการใช้อาคาร และจัดทำประวัติ การบำรุงรักษา และสรุปประเมินผล อย่างชัดเจน

วิจารณ์ พานิช (2554) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และ การเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยี ด้านข้อมูล และด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือ ช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ การสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางองค์กร รวมทั้งต้องการ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง สำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ เพื่อเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร

ดังนั้นการบริหารจัดการ จึงเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่หรือจะจัดมาให้เกิด ประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุดต่อองค์กร การบริหารจัดการที่ดีจึงมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ไปตาม แผน และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารคน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ การบริหารเงิน หรือ งบประมาณ (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ การบริหารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ (Material) หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ การบริหารการจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการต่าง ๆ นำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระบวนการบริหารของเดมมิง

PDCA (Plan-Do-Check-Act) เกิดมาจากนักสถิติชาวอเมริกันท่านหนึ่ง คือ (Deming W. Edwards, 1986) ได้พัฒนาวงจร PDCA ขึ้นมาจากแนวคิดของ Dr. W. A. Shewhart นักควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกาที่ได้นำเสนอในหนังสือ Statistical Method from the Viewpoint of Quality Control (1930) ในระยะแรกรู้จัก วงจร PDCA ในนาม Shewhart Cycle จากนั้น Dr. William Edwards Deming ได้นำมาพัฒนาปรับใช้ในการควบคุมคุณภาพในวงการอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น จึงมีชื่อเรียกว่า วงจรเดมมิง (Deming Cycle) โดยเดมมิง (Deming) มีความเชื่อว่าคุณภาพสามารถปรับปรุงได้ จึงเป็นแนวคิดของการพัฒนาคุณภาพงานขั้นพื้นฐานเป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างระบบการผลิตให้สินค้ามีคุณภาพดี การให้บริการดีหรือทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยใช้ได้กับทุก ๆ สาขาวิชาชีพแม้กระทั่งการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์

ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหารงาน คือ ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Do) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข (Act) ซึ่งในโรอะคิ คะโน ได้กล่าวถึงวัฏจักรคุณภาพของ Dr. William Edwards Deming ว่า “PDCA ก็คือวัฏจักรการบริหาร” (พิชญ์ณัฐา งามมีศรี, 2552)

เทวนิทร์ ประสิทธิ์เสรีฐ (2552) ได้กล่าวถึง การใช้หลักการทำงานตามวงจรเดมมิง (The Deming Cycle) เป็นอีกวิธีหนึ่งทำให้การจัดการกับงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดขึ้นกับงานซึ่งวงจรเดมมิงจะใช้หลักการปรับปรุงงานแบบต่อเนื่อง ซึ่งประกอบไปด้วย

1. Plan เป็นการวางแผนงาน เป็นขั้นตอนที่ต้องนำงานทั้งหมดที่เรารับผิดชอบอยู่มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ กำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และเป้าหมายในการทำงานซึ่งควรจะจัดเตรียมเป็นเอกสารไว้ มีวิธีการ และขั้นตอนการทำงาน ซึ่งอาจจะจัดทำเป็นเอกสาร ขั้นตอน และวิธีการทำงานเอาไว้ อาจจะมีระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับผิดชอบ ผู้ตรวจสอบ ถ้าการทำงานนั้นมีผู้ร่วมทำงานหลายคนแต่ในกรณีที่เรเตรียมแผนงานของตนเองส่วนตัวไว้ สำหรับการทำงาน และพัฒนางานของ

ตนเองก็จำเป็นต้องมีการวางแผนด้วย ซึ่งควรจะมีเอกสาร กำกับหรืออาจจะใช้สมุดบันทึก ไดอารี่ ฯลฯ ที่จำเป็นในการวางแผนการทำงานมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน งานไหนทำก่อนงานไหนทำทีหลัง และควรมีแผนสำรองสำหรับงานที่เข้ามาแทรกตามที่ได้วางแผนไว้ว่าจะจัดการอย่างไรเพื่อให้การทำงานไม่ติดขัด และทันต่อเวลารวมไปถึงงานที่ได้มีคุณภาพตามเวลาที่กำหนดด้วย

2. Do เป็นการทำงานตามแผนงานที่ได้วางไว้ ขั้นตอน วิธีการ ลำดับงานที่เรากำหนดไว้ใน PLAN ก็นำมาปฏิบัติโดยทำการศึกษาถึงวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานนั้น ๆ เอามาใช้ให้เกิดประโยชน์ และทำงานได้ผลดีที่สุดหรืออาจจะมีกรอบงานเหล่านั้นเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติแล้วลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ได้วางแผนไว้ ในระหว่างการทำงานควรมีเก็บข้อมูลที่จำเป็นที่สำคัญต่าง ๆ เอาไว้เพื่อประโยชน์ในการทำงานครั้งต่อไปด้วยหรือเพื่อจดบันทึกที่เป็นข้อบกพร่องของงานเอาไว้เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป

3. Check ตรวจสอบการทำงานที่ได้ทำไปแล้ว (จาก DO) ว่าเป็นไปตามที่เราต้องการหรือไม่ หรือตามมาตรฐานที่เราได้กำหนดไว้ อาจจะใช้เครื่องมือช่วยในการตรวจสอบ เช่น เครื่องมือต่าง ๆ ผลการทำงานเมื่อเทียบกับงานครั้งก่อน เป็นต้น ในการตรวจสอบโดยทั่วไปได้แก่ ระยะเวลาตามเป้าหมายคุณภาพของงานที่ออกมา วิธีการหรือขั้นตอนการทำงานซึ่งการตรวจสอบการทำงานควรมีการจดบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ ไว้ เช่น สมุดบันทึก เอกสารการตรวจสอบ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เพื่อให้ง่ายในการปรับปรุงและแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป

4. Action หากมีข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบ CHECK ก็ควรจะหาวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขทันทีหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยทำการค้นหาสาเหตุที่เกิดขึ้นและใช้วิธีการแก้ไขที่ดีที่สุดในการทำการแก้ไขเพื่อไม่ให้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เกิดขึ้นซ้ำอีกและควรมีวิธีการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานนั้น ถึงแม้ว่าการตรวจสอบจะไม่เกิดข้อบกพร่องเราก็ควรมีวิธีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิมเมื่อมี ข้อบกพร่อง หรือต้องการจะพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เราก็ควรมีการวางแผนใหม่ (PLAN) โดยอาจจะปรับปรุงจากแผนการทำงานเดิม เพื่อให้ได้งานที่ดีขึ้น และมีการพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นไปตามหลักการของวงจรเดมมิง คือ มีการวางแผนงาน (Plan) ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ (Do) ตรวจสอบการทำงานที่ปฏิบัติ (Check) ทำการแก้ไขข้อบกพร่อง หรือพัฒนาให้ดีขึ้น (Action) ก็จะมาทำการวางแผนใหม่นำไปปฏิบัติตรวจสอบ เป็นอย่างนี้ต่อเนื่องกันไปไม่มีที่สิ้นสุดก็จะทำให้งานหรือระบบงานนั้นดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ช่วยลดต้นทุน ลดเวลาการทำงานคุณภาพงานที่ดีขึ้นต่อเนื่องและยังช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานอีกด้วย

สมพร วงศ์วิฐาน (2555) ได้ให้กล่าวถึง กระบวนการ หรือวงจรเดมมิง (PDCA) เป็นเครื่องมือซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) หมายถึง การกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินงานรวมถึง การวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติ การเตรียมการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานของการปฏิบัติที่จะกระทำในอนาคตที่เป็นระบบ ผู้รับผิดชอบแต่ละงานให้ชัดเจนรวมถึงระยะเวลาและงบประมาณที่เพียงพอให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การปฏิบัติงานตามแผน (Do) หมายถึง การนำแผนที่วางไว้มาดำเนินการตามนโยบาย เป้าหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน จัดอำนาจ ความสะดวกในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อไปใช้ในการดำเนินงาน

3. การตรวจสอบ (Check) หมายถึง การกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นว่าได้ปฏิบัติตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์แปลความหมายเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4. การปรับปรุงพัฒนา (Act) หมายถึง การนำเอาข้อมูลข่าวสารสนเทศที่ได้จากการตรวจสอบ มาพิจารณาวางแผนหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน และข้อบกพร่องของคณะทำงานเพื่อให้เกิดมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้น และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อไป

ฉวีวิ อุดกฤษฎ์ (2555) ได้กล่าวถึง วงจรควบคุมคุณภาพหรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. Plan (วางแผน) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจประกอบด้วยกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ของการดำเนินงาน Plan การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการ และกำหนดงบประมาณที่จะใช้การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะการดำเนินงาน การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ฉะนั้น P เราจะต้องมีแผน

1.1 วัตถุประสงค์เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนของคณะ/พันธกิจหรือไม่

1.2 มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือไม่ (รายบุคคล/คณะบุคคล)

1.3 ระยะเวลาดำเนินการที่กำหนดไว้เหมาะสมหรือไม่

1.4 งบประมาณที่กำหนดเหมาะสมหรือไม่

1.5 มีการเสนอเพื่อขออนุมัติก่อนดำเนินการหรือไม่

2. Do (ปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การดำเนินการตามแผน อาจประกอบด้วยการมีโครงสร้างรองรับการดำเนินการ เช่น คณะกรรมการหรือหน่วยงานของคณะ ซึ่งคณะเราก็มีการจัดตั้งไว้อยู่แล้ว จะต้องมีวิธีการดำเนินการ D เราต้องมีผลการดำเนินการตามแผน

2.1 มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการหรือไม่

2.2 มีผู้รับผิดชอบดำเนินการได้ตามกำหนดไว้หรือไม่

2.3 มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงไร

2.4 สามารถดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดได้หรือไม่

2.5 สามารถดำเนินการได้ตามงบประมาณที่กำหนดไว้หรือไม่

3. Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การประเมินแผนอาจ ประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับการดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงานและการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ โดยในการประเมินดังกล่าวสามารถทำได้เอง โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเองโดยไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการอีกชุดมาประเมินแผนหรือไม่จำเป็นต้องคิดเครื่องมือหรือแบบประเมินที่ยุ่งยากซับซ้อน เราต้องมีการประเมินการดำเนินการ

3.1 ได้มีการกำหนดวิธี/รูปแบบการประเมินหรือไม่

3.2 มีรูปแบบของการประเมินเหมาะสมหรือไม่

3.3 ผลของการประเมินตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่

3.4 ปัญหา/จุดอ่อนที่พบในการดำเนินการมีหรือไม่

3.5 ข้อดี/จุดแข็ง ของการดำเนินการมีหรือไม่

4. Action (ปรับปรุงแก้ไข) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผนอาจ ประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินการใหม่ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการในปีต่อไปเราต้องมีการปรับปรุงตามผลการประเมิน

4.1 มีการระดมสมองเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา/จุดอ่อนที่ค้นพบ

4.2 มีการระดมสมองเพื่อหาทางเสริมข้อดี/จุดแข็งเพิ่มขึ้น

4.3 มีการนำผลที่ได้จากการระดมสมอง เสนอคณะกรรมการประกันคุณภาพของคณะเพื่อพิจารณาสำหรับใช้วางแผนครั้งต่อไป

4.4 กำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนครั้งต่อไป

4.5 กำหนดผู้รับผิดชอบไปดำเนินการจัดทำแผนครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารคุณภาพวงจรเดมมิง ประกอบด้วย PDCA ได้แก่ Plan การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อให้การทำงานไม่ติดขัด และทันต่อเวลาการวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ Do การปฏิบัติเป็นการนำแผนที่วางไว้มาดำเนินการในระหว่างการทำงานควรมีเก็บข้อมูลที่จำเป็นที่สำคัญต่าง ๆ เอาไว้เพื่อประโยชน์ในการทำงานครั้งต่อไปด้วย Check การตรวจสอบเป็นการกำกับติดตามผลการปฏิบัติ อาจจะใช้เครื่องมือช่วยในการตรวจสอบหรือแบบประเมินที่ไม่ต้องยุ่งยากซับซ้อน Act การปรับปรุงแก้ไข เป็นการหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีวิธีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอและปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดียอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ความสำคัญของการพัฒนาครู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2550) อธิบายว่า การพัฒนาครู เป็นการพัฒนาวิชาชีพซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหามากขึ้นให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งในปัจจุบันมีกระบวนการที่ให้ความสำคัญกันมาก ดังนี้

1. กระบวนการคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (Results Driven Education) นั่นคือแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับผู้เรียน

2. กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ซึ่งแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องมุ่งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วนโดยคำนึงถึงส่วนต่าง ๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการสอนหรือการประเมินผลต่างส่งผลซึ่งกันและกันและต่างมีอิทธิพลร่วมกันที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. กระบวนการเกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ (Active) ให้เกิดการเรียนรู้ในตัวครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนการเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้นแผนงานหรือ

โครงการพัฒนาครูต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ในลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่ม

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) กล่าวว่า วิชาครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติ บ้านเมืองเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะครูเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อนักเรียนในการพัฒนาเยาวชนในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนที่ได้รับการถ่ายทอดมาไปพัฒนาบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพอย่างที่สุดจึงต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ได้เสนอไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูประจำการต้องดำเนินการร่วมกันทุกภาคส่วน ดังนี้

1. สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น จัดอบรม/สัมมนาโดยตรง จัดระบบการเรียนรู้ทางไกล จัดการเรียนรู้แบบ E- learning ส่วนในท้องถิ่นทุกภาคส่วนที่ขาดแคลนเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจให้ครูพัฒนาสมรรถนะโดยการเรียนรู้จากวีดิทัศน์ หรือชุดการสอน

2. การพัฒนาสมรรถนะครูประจำการต้องเป็นการพัฒนาภายในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาควรเป็นผู้ดำเนินการ ว่าควรจัดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครูเรื่องใด โดยกำหนดการพัฒนาเป็นระยะตามความเหมาะสม และเน้นให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในสถานการณ์จริงในชั้นเรียน ไม่ควรเป็นการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา ดังที่ปฏิบัติในอดีตซึ่งทำให้ครูต้องละทิ้งห้องเรียนมาเข้าร่วมกิจกรรม แม้จะมีครูเข้าสอนแทน แต่ประสิทธิภาพก็ไม่เท่าเทียมกับครูที่สอนประจำ นอกจากนี้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนายังไม่ตรงกับความต้องการของครู เพราะครูไม่สามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนได้ และไม่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ หรือการได้รับความดีความชอบ

3. การจัดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะต้องวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูแต่ละคนเพื่อจำแนกประเภทของครูตามสมรรถนะที่เป็นจริง และเข้าสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นหรือสอดคล้องกับความต้องการของครูโดยไม่เป็นการบังคับ ทั้งนี้ในการพัฒนาอาจจะใช้ระบบ PDCA ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยควบคู่ไปกับการเรียนการสอน

4. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอาจใช้ระบบการสืบสอบแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นระบบที่ได้ผล เพราะครูได้เรียนรู้ภาวะผู้นำ และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพ โดยได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่มีความหมายต่อตนเอง นอกจากนี้วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลายสอดคล้องความต้องการของครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นวิธีการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นสำคัญซึ่งอาจใช้เทคนิค

เพื่อนช่วยเพื่อนหรือการวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้อาจจะให้ครูเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนจัดขึ้นทั้งใน และต่างประเทศโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางกาย เช่น การศึกษาผ่านวิทยุ โทรศัพท์ สื่อ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ได้แก่ เทป ซีดีรอม อินเทอร์เน็ต E-book และ E- learning เป็นต้น

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตรซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผลโดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยการสอนแนะ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจะต้องได้รับการประเมินเป็นระยะเพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสถานศึกษากำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. มอบหมายให้มีคณะทำงานด้วยการพัฒนาบุคลากรซึ่งต้องดำเนินงาน และมีบทบาทในเรื่องนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง
2. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว
3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนซึ่งอาจดำเนินการได้ในหลายลักษณะ เช่น การประชุมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน โดยเฉพาะเน้นการพัฒนาครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูจะต้องสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรและการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม สิ่งสำคัญเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุเป้าหมาย
4. ส่งเสริมสนับสนุนหรือจัดตั้งศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง
5. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้าอบรมแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษาให้ครูในกรณีที่มีปัญหาทางวิชาการหรือบริหารจัดการ และควรจัดให้มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสวงหาวิธีการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) กล่าวถึง การพัฒนาคนในองค์กรที่สำคัญ 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาที่ผู้เรียนรู้ได้เรียนรู้เทคนิค วิธีการทำงานจนเกิดทักษะมีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริงการพัฒนาขณะปฏิบัติงานนี้เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ไม่ได้จัดทำกันอย่างเป็นระบบ เพราะมีลักษณะเป็นวิธีการทดลอง การปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง ข้อเสียของการพัฒนาอย่างนี้ คือ อาจทำให้ผลงานของหน่วยงานลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตัวอย่างของการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ฯลฯ

2. การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเองเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของส่วนราชการเองหรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอก ส่วนราชการที่นิยมดำเนินการ มี 4 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียนหรือในชั้นเรียน การฝึกอบรมทางไกล การดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจใฝ่รู้ และพยายามพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาหาความรู้จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ใฝ่หาความรู้โดยแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดตามข่าว และเหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตนเอง

วชิณี รุ่งเรือง (2562) อธิบายว่า ความสำคัญของการพัฒนาครู ว่าการพัฒนาครูต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพราะศักยภาพครูจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งการพัฒนาครูจะช่วยให้ครูมีสมรรถภาพในการสอนทำให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่เร็วขึ้นช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าและเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ การพัฒนาครูจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคลโดยการสอนและการศึกษาดูงานการฝึกอบรมและจะต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะระยะเพื่อปรับปรุงการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากครูเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ในฐานะที่การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างคนให้เป็นพลเมืองที่ดี สร้างคนให้เป็นแรงงานที่ดี สร้างนักวิชาชีพ สร้างนักวิชาการ สร้างบุคลากรทางการแพทย์ เป็นต้น ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพสูงเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาที่ตนสอนมีความสามารถในการถ่ายทอดและจัดความรู้อย่างสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกต่อศิษย์แบบกัลยาณมิตร มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีเจตคติต่อวิชาชีพครู

ความมุ่งหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครู ถือเป็นการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดีที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น โดยครูทุกคนต้องพัฒนาตนเอง และผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยยึดภาระงานครูเป็นหลัก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูด้วย เช่นเดียวกับแนวคิดของ

นริศรา ชนจุมจัง (2550) ที่กล่าวว่า บุคลากรมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นต้องมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้อยู่เสมอ การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญ และต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ปัจจุบันอยู่เสมอ มีการพัฒนาทักษะกระบวนการปฏิบัติงานของตนเองให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดเสมอ

รัตนพล บุญคงที่ (2550) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะองค์กรจะมีประสิทธิภาพ และศักยภาพที่เข้มแข็งเป็นที่ยอมรับจากภายนอกนั้น ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคลากรภายในองค์กร ว่ามีความรู้หรือไม่ เป็นผู้มีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานเพียงใด ดังนั้น การส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาตนเองและนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ที่กล่าวถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า หากต้องพัฒนาบุคลากร ต้องดำเนินการดังนี้

1. สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดให้มีเงินพัฒนาสำหรับครูที่เข้ารับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบ

2. พัฒนาระบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. พัฒนาครูประจำการ และบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้ทั่วถึง และต่อเนื่องต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และความต้องการในการพัฒนาการศึกษา

บุญสืบ เทียมหยิน (2553) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์มีกำลังใจและมีทัศนคติเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

วศินี รุ่งเรือง (2562) ที่กล่าวถึง การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงให้สามารถพัฒนาการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับความต้องการของครูโดยมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูที่สำคัญ คือการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนรู้ทางไกล การปฏิบัติงานในสภาพจริง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การจัดการเรียนรู้เป็นชุดวิชา เป็นต้น รวมทั้งศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ควรมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ ว่าครูได้นำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้สูงกว่าเดิมหรือไม่อย่างต่อเนื่อง และจริงจัง

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูนั้น มุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของครูทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานของครู ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

รูปแบบการพัฒนาครู

สำนักงานคณะกรรมการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้

1. มอบหมายให้มีคณะทำงานด้วยการพัฒนาบุคลากรซึ่งต้องดำเนินงานและมีบทบาทในเรื่องนี้ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว

3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนซึ่งอาจดำเนินการได้ในหลายลักษณะ เช่น การประชุม สัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน โดยเฉพาะเน้นการพัฒนาครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด

ในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูจะต้องสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมสิ่งสำคัญเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุเป้าหมาย

4. ส่งเสริมสนับสนุนหรือจัดตั้งศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง

5. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเข้าอบรมแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษาให้ครู ในกรณีที่มีปัญหาทางวิชาการ หรือบริหารจัดการ และควรจัดให้มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหาตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสวงหาวิธีการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

มณนิภา ชูติบุตร (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเสริมพลังรูปแบบการพัฒนามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) อบรม 2) การเป็นพี่เลี้ยง 3) การชี้แนะ และ 4) การนิเทศ

วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2 รูปแบบพัฒนาครู ประกอบด้วย กระบวนการ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา 2) นำพาสู่แนวทางแก้ไข 3) ก้าวไกลเพิ่มพูนความรู้ของครู 4) ลงสู่การปฏิบัติจริงนั้นชั้นเรียน 5) พากเพียร นิเทศ ติดตามประเมินผล 6) บุคลากรทุกคนร่วมชื่นชม และ 7) เน้นการสร้างเครือข่ายร่วมใจพัฒนา ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการที่ยึดผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การจัดตั้งเครือข่ายครูและพัฒนาเครือข่ายครูให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) การติดตามนิเทศ ประเมินผลงานโดยการส่งเสริมให้ครูประเมินตนเองและรายงานการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร

ชัชวาล เจริญบุญ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม ได้ใช้ 3 กิจกรรม เป็นรูปแบบการพัฒนาครู ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการผลิตสื่อนวัตกรรม การศึกษาดูงาน และการประชุมทบทวนความรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาว่ามีแบบ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชาที่เป็นความรู้พื้นฐาน และความรู้กับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งครูสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจความต้องการและการปฏิบัติงานของครู 2) การฝึกอบรมโดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมประจำการและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับ

วิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งในรูปแบบการมีห้องเรียนหรือแบบทางไกล 3) การศึกษาดูงานเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู 4) การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้ครูทุกระดับมีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาตรีและสูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นที่พัฒนาตามสาขาวิชา 5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการเป็นการจัดกิจกรรมวิชาการที่หลากหลายสอดคล้องกับความสนใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและ 6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษาเป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษามาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัดครู

เบรย์ (Bray, 2003) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูไว้ 5 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individually Guided) รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูคือ ผู้ที่จะกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด และสิ่งที่จะพัฒนานั้นต้องมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Needs) แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation) 2) การสังเกต และการประเมิน (Observation and Assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกต และมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อผู้สังเกต และผู้ถูกสังเกตโดยใช้วิธี Peer Coaching, Team Building และ Collaboration Clinical Supervision 3) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่าครูอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตัวเองโดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ได้ การดำเนินการแก้ปัญหาและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก 4) การฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำภายนอกซึ่งมักพบในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน และ 5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคล หรือกับรายกลุ่มเป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครู

ได้ศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือวิธีการวางแผนวงจรคุณภาพ (Quality Circles) หรือวิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูให้เป็นครูที่ดี และประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู อาจดำเนินการได้ คือ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถภาพตนเองของครู เช่น การฝึกอบรม การปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงาน การเสนอรายงานพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นการฝึกฝนที่ครูเลือกปฏิบัติด้วยตนเองตามศักยภาพ จุดเด่นจุดด้อยและโอกาสของตน การพัฒนาศักยภาพและสมรรถภาพของครูโดยสถานศึกษา เป็น การพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นกระบวนการและเป็นระบบ มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรม ดูงานสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานอยู่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การให้ทุนการวิจัย การให้ไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานอื่น การแลกเปลี่ยนบุคลากร ส่งเสริมการเขียนตำรา สนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพทั้งใน และต่างประเทศ และอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยไม่ถือว่าเป็นการลา เหล่านี้ เป็นต้น อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพและสมรรถภาพของครูโดยหน่วยงานกลาง อาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัดการบริหารบุคคล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่น ของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้นที่มีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาโดยองค์กรวิชาชีพ คือ คุรุสภา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครู และการถือครองใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพครูอีกด้วย นอกจากนั้นอาจมีการพัฒนาโดยองค์กร ชมรม สมาคมหรือกลุ่มวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพรวมตัวกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อผลประโยชน์แห่งวิชาชีพครูของพวกตน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

คูสัต ขาวเหลือง (2554) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สุริวิภา ขุนทอง (2554) การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ของบุคคลที่มุ่งเน้น กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคลให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เจดจันทร์ พลดงนอก (2555) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่สร้างเสริมสมรรถภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความชำนาญ ตลอดจนแรงจูงใจ เพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้นับจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ปัทมา จันทวิมล (2556) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีจุดหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือทักษะที่เหมาะสม ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ทักษะ ซึ่งเป็นความสามารถที่ต้องการในการทำงาน เฉพาะงานใดงานหนึ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

นภินธ์ แยมประยูรสวัสดิ์ (2560) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ในการสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แม็คคาฟรีย์ และคณะ (McCaffrey et al., 2004) การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understand) ความชำนาญ (skill) และทัศนคติ (attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เบรนชาร์ด และเทคเกอร์ (Blanchard and Thacker, 2010) การฝึกอบรม คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบในลักษณะต่างๆเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะทัศนคติสำหรับใช้ในการทำงาน

โนว (Noe, 2010) การฝึกอบรม คือ โครงการที่จัดขึ้นเพื่อสร้างสมรรถนะให้แก่บุคลากร สมรรถนะดังกล่าวคือความรู้ทักษะความสามารถและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ ก็คือการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเพิ่มขีดความสามารถในการทำตามนโยบายที่กำหนดโดยใช้ระยะเวลาที่สั้นและเป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคคล

กระบวนการฝึกอบรม

ปัทมา จันทวิมล (2556) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ จากองค์กร หรือผู้ให้บริการจัดฝึกอบรมวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ 1) ก่อนการฝึกอบรม เป็นการจัดเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งผู้จัด และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการชี้แจงให้ผู้จัดฝึกอบรมทราบรายละเอียดความต้องการฝึกอบรมชี้แจงให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบความสามารถที่ต้องการให้เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรมตลอดจนอาจจัดให้มีการพบปะสื่อสารกันระหว่างผู้ให้การฝึก และผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) ขณะดำเนินการฝึกอบรม จัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอ และ 3) จบการฝึกอบรม ข้อมูลตอบกลับจากผู้เรียนผู้สอนและผู้จัดการฝึกอบรมในรูปแบบประเมินจากการสังเกตการฝึกอบรมหรือแบบสอบถาม

นอกจากนี้การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จต้องกระทำอย่างเป็นระบบ และต้องให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบทุกองค์ประกอบของการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่

1. บุคคล บุคลากรเป็นผู้บริหารและจัดการทรัพยากรและกิจกรรมต่างๆให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมจำแนกได้ 4 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 คณะกรรมการจัดฝึกอบรม เป็นกลุ่มคนที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมเริ่มตั้งแต่การวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมจัดดำเนินการฝึกอบรมและดำเนินการหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลง กลุ่มที่ 2 วิทยากร เป็นผู้ที่มี

ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการฝึกอบรมเมื่อการฝึกอบรมเริ่มขึ้นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้กำกับการฝึกอบรมที่แท้จริงคือวิทยากรบทบาทของวิทยากรจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีที่วิทยากรนำมาใช้ในการฝึกอบรมไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตามความสำเร็จของการฝึกอบรมนั้นขึ้นอยู่กับวิทยากรเป็นสำคัญ กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากคนหลายฝ่าย คณะกรรมการจัดการฝึกอบรมจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานการฝึกอบรมเป็นไปอย่างราบรื่น กลุ่มที่ 4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี 2 ลักษณะ คือ 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสมัครเข้ารับการฝึกอบรมด้วยตนเองและผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการจัดฝึกอบรมจะได้รับเชิญให้ร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมแต่หน่วยงานมีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรจึงกำหนดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเช่นการฝึกอบรมที่จัดภายในหน่วยงาน

2. ทรัพยากร จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้พร้อม และเพียงพอต่อความต้องการ

3. งบประมาณ มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการฝึกอบรมรวมทั้งการติดตามประเมินผลทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

4. การจัดการ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานในแต่ละส่วนอย่างชัดเจนในแต่ละขั้นตอนของการฝึกอบรม

เซงเพียวลู (Seng Piew Loo, 2010) กล่าวว่า กระบวนการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่ง ได้แก่ 1) กำหนดความต้องการฝึกอบรม (Define training needs) 2) ออกแบบ และวางแผนฝึกอบรม (Design and planning training) 3) การจัดฝึกอบรม (Providing for training) 4) ประเมินผล การฝึกอบรม (Evaluate training outcomes)

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยการฝึกอบรมมีกระบวนการคือ การหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินงานฝึกอบรม การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม และการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงการฝึกอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู

การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา

การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วยสาระสำคัญ ได้แก่

1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับครูในการจัดการเรียนการสอน มีนักวิชาการหรือนักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความหมาย องค์ประกอบและขั้นตอนการจัดทำแผนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) กล่าวถึง แผนการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชารายปีหรือรายภาค และหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์ในการเขียนรายละเอียดแต่ละหัวข้อของแผนการจัดการเรียนรู้
2. วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเพื่อนำมาเขียนเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้โดยให้ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ เจตคติ และค่านิยม
3. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้โดยเลือกและขยายสาระที่เรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น
4. วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. วิเคราะห์กระบวนการประเมินผลโดยเลือกใช้วิธีการวัด และประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้
6. วิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้โดยคัดเลือกสื่อการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้

ฉันท ชาติทอง (2551) กล่าวถึง แผนการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึง การเตรียมการสอนเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นเอกสารแนวทางสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นการนำวิชาหรือประสบการณ์ที่จะต้องทำการสอนตลอดปีการศึกษาหรือตลอดภาคเรียนมาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีการกำหนดจุดประสงค์ กิจกรรม สื่อ อุปกรณ์ การวัด และประเมินผล องค์ประกอบสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ มีดังนี้

1. ส่วนนำ ได้แก่ ชื่อหน่วย รายวิชา ระดับชั้น เวลา

2. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย

2.1 ความเข้าใจที่คงทน

2.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ ควรครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย

การกำหนดจุดประสงค์สามารถแยกเป็นจุดประสงค์ปลายทางและจุดประสงค์นำทาง

2.3 มาตรฐานเนื้อหาและสาระการเรียนรู้

2.4 มาตรฐานการปฏิบัติได้หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

2.5 ทักษะक्रमวิชา

2.6 ทักษะข้ามวิชา คำถามสำคัญ

2.7 กิจกรรมการเรียนรู้

2.8 สื่อการจัดการเรียนรู้

2.9 หลักฐานและวิธีการประเมิน

2.10 เกณฑ์การประเมิน

3. ส่วนท้าย ประกอบด้วย บันทึกหลังสอน (แต่ละครั้ง) ชื่อครูผู้สอน ความคิดเห็นของผู้บริหาร / ผู้เกี่ยวข้อง

ดวงกมล สินเพ็ง (2551) กล่าวถึง แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนหรือแนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาคุณภาพตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่ครูผู้สอนได้กำหนดไว้องค์ประกอบสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้

1. ส่วนนำ ได้แก่ ชื่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ ช่วงชั้น ระดับชั้น ห้องเรียน ภาคเรียนที่ปีการศึกษา ชื่อหน่วยการเรียนรู้ หัวข้อเรื่อง สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ เวลาที่จัดการเรียนการสอน มโนทัศน์หรือสาระสำคัญ

2. ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ (ความรู้ทักษะ กระบวนการโดยเฉพาะ การคิดวิเคราะห์ การได้ลงมือปฏิบัติ และเจตคติ เช่น ความตั้งใจ ความสนใจ การเห็นคุณค่า เป็นต้น)

3. เนื้อหาสาระ

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้

5. การประเมินผลการเรียนรู้

6. สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้

7. บันทึกหลังการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ คือ การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน การเตรียมเอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ ตามหลักสูตรสถานศึกษาตลอดปีการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้ เพราะเป็นวิธีการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ฉันท ชาติทอง (2551) กล่าวถึง การออกแบบการสอนโดยใช้วิธีการสอนแบบย้อนกลับ (Backward design) มี 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. อะไรที่ผู้เรียนต้องได้เรียนรู้ เพื่อให้มีคุณภาพตามจุดประสงค์ของ รายวิชา
2. ความคิดรวบยอดของเรื่องนั้นคืออะไร
3. มีคำถามสำคัญอะไรบ้าง
4. จะประเมินการเรียนรู้อย่างไร (ความรู้ ทักษะ กระบวนการ และค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม)
5. เชื่อมโยงกับรายวิชาอื่นอย่างไร
6. มีลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมอย่างไร
7. ใช้อะไรเป็นสื่อและแหล่งเรียนรู้
8. มีชิ้นงานอะไร และมีเกณฑ์การประเมินชิ้นงานเหล่านั้นอย่างไร

สรุปได้ว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ ความรู้ความสามารถในการออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักการแก้ปัญหาและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. การเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อการเรียนรู้

การเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอน เพราะช่วยให้ผู้เรียนมองเห็น และได้สัมผัสสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่าย และรวดเร็วขึ้นโดยมีนักวิชาการ กล่าวถึงความหมาย ประเภท และการเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ดวงกมล ลินเพ็ง (2551) กล่าวถึง ประเภทของสื่อการเรียนรู้ มีดังนี้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ ตำรา หนังสือพิมพ์ นิตานุกรม และพจนานุกรมศัพท์

2. วัสดุ ได้แก่ ภาพ วัสดุทัศน เทปบันทึกเสียง หุ่นจำลอง ลูกโลก แผนที่ และ แผนภาพ

3. อุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องฉายทัศน เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉาย ภาพทึบแสง เครื่องเล่นเทป และคอมพิวเตอร์

4. กิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การอภิปรายแสดงความคิดเห็น นิทรรศการ ทัศนศึกษา การสัมภาษณ์ บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง การสาธิต การแสดงละคร

5. บุคคล ได้แก่ ครู พระสงฆ์ ผู้เชี่ยวชาญ และวิทยากร

6. สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ห้องเรียน ห้องฟังบรรยาย ห้องประชุม ห้องปฏิบัติการ ห้องบันทึกเสียง ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์

7. แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน ชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ พิพิธภัณฑ วัด ปุชนิยสถาน ตลาด

8. ธรรมชาติ และปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ได้แก่ ธรรมชาติที่อยู่โดยรอบ โรงเรียน และธรรมชาติภายนอก การเปลี่ยนแปลงของลมฟ้าอากาศ ท้องฟ้า ดาวตก และดวงจันทร์

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) กล่าวถึง สื่อการศึกษา หมายถึง วิธีการ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นสื่อในการศึกษา

สรุปได้ว่า การเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อการเรียนรู้ คือ ความรู้ความสามารถในการเลือกใช้ และพัฒนาสื่อต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ตรงกับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายรวมทั้ง การเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน และมีความสามารถในการพัฒนาสื่อที่มีอยู่แล้ว ทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของผู้เรียน

ดวงกมล สินเพ็ง (2551) กล่าวถึง กิจกรรมเพื่อส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน มีดังนี้

1. กิจกรรมในหลักสูตร ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ทุกแห่งต้องจัดให้ผู้เรียน และมีการประเมินผลเป็นผ่าน และไม่ผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 กิจกรรมผู้เรียน ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาความถนัด ความสนใจตามความต้องการของผู้เรียน และกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์

1.2 กิจกรรมแนะแนว ได้แก่ การแนะแนวการศึกษา แนะแนวอาชีพ และแนะแนวด้านชีวิตและสังคม

2. กิจกรรมส่งเสริมผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมระดับชั้น กิจกรรมระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมระดับโรงเรียน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 กิจกรรมระดับชั้น เป็นกิจกรรมที่ครูประจำชั้น และผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น จัดร่วมกัน เช่น การจัดตกแต่งป้ายนิเทศในแต่ละห้องเรียน และป้ายนิเทศระดับชั้นที่ส่งเสริมความรู้ และเหตุการณ์ปัจจุบัน การแข่งขันวิชาการในระดับชั้น

2.2 กิจกรรมระดับกลุ่มการเรียนรู้ เช่น โครงการแข่งขันตอบปัญหา กิจกรรมเทิดพระเกียรติ

2.3 กิจกรรมระดับโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการส่งเสริมค่านิยมอันดีงาม เช่น กีฬา ดนตรี นาฏศิลป์ ภูมิปัญญาไทย

สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ คือ การจัดกิจกรรมที่หลากหลายฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การแก้ปัญหา และเรียนรู้จากประสบการณ์จริงเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการช่วยเหลือตนเอง

การช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันเป็นทักษะที่มีความจำเป็นและสำคัญ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญารวมถึงนักเรียนปกติ โดยมีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันไว้ ดังนี้

ความหมายของทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันผู้เรียนพิการ หรือผู้เรียนที่มีพัฒนาการทางสมองล่าช้าจำเป็นต้องเรียนรู้การดำรงชีวิตโดยอิสระมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ไม่ว่าเขาจะพิการในลักษณะใดการดำรงชีวิตอย่างอิสระได้นั้นจำเป็นต้อง มีทักษะต่าง ๆ ในการช่วยเหลือตนเอง ทั้งนี้หมายถึง การเรียนรู้ที่จะดูแลตนเองในเรื่องการกินอยู่ การแต่งตัว การเข้าห้องน้ำ การทำกิจวัตรอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน ผู้เรียนทุกคนมิได้มีพฤติกรรมที่เหมือนกันเมื่ออยู่ในวัยเดียวกัน ผู้เรียนบางคนไม่ว่าจะพิการหรือไม่การเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือตัวเองได้แต่เยาว์วัย บางคนก็เรียนรู้ได้ช้าทั้งนี้เพราะมี

ความแตกต่างกันไปในเรื่องของพัฒนาการ และแม้แต่ในผู้เรียนคนเดียวกันก็ยังมีช่วงที่พัฒนาช้าเร็วต่างกัน ทักษะการช่วยเหลือตนเอง เป็นกิจกรรมในการดูแลตนเองในสถานการณ์ในแต่ละวันรวมถึงการรับประทานอาหารเอง การจับถ้ำย การอาบน้ำ การแปรงฟันการแต่งตัว (กุลยา ก่อสุวรรณ และคณะ, 2553)

ทักษะการช่วยเหลือตนเองเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านทักษะชีวิตที่สำคัญให้แก่ผู้เรียน กิจกรรมเหล่านี้จะง่ายสำหรับผู้ใหญ่ เพราะเมื่อทำงานชำนาญแล้วก็จะปฏิบัติได้โดยอัตโนมัติ แต่สำหรับผู้เรียนเข้าจะรู้สึกถึงความสำเร็จ และเห็นคุณค่าของตนเองเมื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องให้ใครช่วย กิจกรรมกลุ่มแรกเป็นการสอนสุขอนามัยพื้นฐานทางร่างกาย เช่น การล้างมือ การหวีผม กิจกรรมขั้นตอนต่อไปเป็นเรื่องการสวมรองเท้า และการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานเท่าที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้ พัฒนาในด้านความสัมพันธ์ของการทำงานระหว่างมือกับตา (ศิริรัตน์ นิละคุปต์, 2552) การช่วยเหลือตนเองเป็นความสามารถที่พัฒนาผสมผสานจากทักษะการเคลื่อนไหว ส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย การประสานการทำงานระหว่างตากับมือ เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ยังอาศัยความสามารถในการฟัง เข้าใจ และปฏิบัติตามคำร้อง รวมทั้งการสื่อสารกับคนอื่นให้เข้าใจ การฝึกช่วยเหลือตนเอง และสังคมจะทำให้ผู้เรียนสามารถช่วยเหลือตนเองในการทำกิจวัตรประจำวัน นอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจและไม่เป็นภาระต่อคนอื่น (ศศิพินต์ สุขบุญพันธ์, 2558)

ความหมายของทักษะการช่วยเหลือตนเอง

ทักษะการช่วยเหลือตนเองเป็นทักษะหนึ่งที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมีผู้ที่พยายามนิยามคำว่าทักษะการช่วยเหลือตนเอง ไว้ดังนี้

จรรยา ชื่นเกษม (2551) ได้ให้ความหมายของทักษะการช่วยเหลือตนเองไว้ว่าเป็นทักษะในการช่วยเหลือตนเองอย่างอิสระในการกระทำกิจวัตรประจำวัน ซึ่งเราสามารถสอนผู้เรียนได้โดยตรงการเรียนรู้เรื่องทักษะการช่วยเหลือตนเองจะเป็นพื้นฐานที่ดีเบื้องต้นเพื่อให้เขาสามารถดูแลตนเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระ ของผู้อื่น เช่น การติดกระดุมเสื้อ การผูกเชือกรองเท้าเอง การรับประทานอาหารด้วยตนเอง เป็นต้น

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2552) กล่าวถึง ทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน ว่าเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ของบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ควรได้รับการฝึกให้สามารถช่วยเหลือตนเอง และปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้โดยไม่เป็นภาระของครอบครัว และสังคม

เนตรชนก รินจันทร์ (2557) กล่าวว่า ทักษะการดูแลช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ควรฝึกให้เด็กสามารถดูแลช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง การฝึกการรับประทานอาหาร การฝึกการแต่งกาย การ ฝึก การทำความสะอาดร่างกาย การฝึกการขับถ่าย เป็นต้น

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม (2560) กล่าวว่า ทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน คือ การพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันพื้นฐานในเรื่องการรับประทานอาหาร การแต่งกาย การขับถ่าย การทำความสะอาดร่างกาย และการรับผิดชอบงานบ้าน

อีมานูเอล่า และคณะ (Emmanuelle, et al, 2009) ได้ให้ความหมายของทักษะการช่วยเหลือตนเองไว้ว่า เป็นกิจวัตรประจำวันของมนุษย์ในการดูแลตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานของมนุษย์ที่เกิดจากการบูรณาการความสามารถทางด้านสติปัญญา การเคลื่อนไหวของร่างกายและการใช้ประสาทสัมผัส ซึ่งทักษะการช่วยเหลือตนเองของผู้เรียนได้มาจากระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำได้ด้วยตนเองตามความสามารถที่มีอยู่

แอน และคณะ (Anne et al, 2010) ได้ให้ความหมายของทักษะการช่วยเหลือตนเองไว้ว่า เป็นทักษะพื้นฐานส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวัน (Activities of Daily Living - ADL) ที่มีพัฒนาการตามระบบ และเป็นไปตามขั้นตอนเริ่มตั้งแต่ช่วงปฐมวัยจนกระทั่งผู้เรียนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในช่วงอายุ 7 ปี พัฒนาการด้านการช่วยเหลือตนเองของผู้เรียนเป็นความสามารถของการผสมผสานของกล้ามเนื้อมัดใหญ่ กล้ามเนื้อมัดเล็ก ทักษะด้านการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย และการประสานการทำงานระหว่างตากับมือเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งหากผู้เรียนมีความบกพร่องทางด้านร่างกายหรือการใช้กล้ามเนื้อต่าง ๆ ก็จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการด้านการช่วยเหลือตนเอง

ฌอน (Shawn, McIntosh., 2011) ได้ให้ความหมายของทักษะการช่วยเหลือตนเองไว้ว่า เป็นทักษะในชีวิตประจำวัน การดูแลตนเองในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การรับประทานอาหาร การดูแลสุขอนามัยส่วนตัว การแต่งตัว และการขับถ่ายซึ่งการพัฒนาทักษะดังกล่าวนี้มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับระดับความสามารถของร่างกาย และความสามารถทางด้านสติปัญญา

สรุปได้ว่า ทักษะการช่วยเหลือตนเอง หมายถึง ความสามารถด้านการช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวันเกี่ยวกับ การรับประทานอาหาร การแต่งกาย การขับถ่าย การดูแลสุขอนามัยตนเอง และการรับผิดชอบงานบ้าน ซึ่งเป็นความสามารถของการผสมผสานจากทักษะด้านการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย การประสานการทำงานระหว่างตากับมือและความสามารถทางด้านสติปัญญา

ความสำคัญของทักษะการช่วยเหลือตนเอง

ทักษะการช่วยเหลือตนเองมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในทุกช่วงวัย เพราะเป็นทักษะที่มนุษย์ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการช่วยเหลือตนเองไว้หลากหลาย ดังนี้

หลักสูตรการจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับทักษะการช่วยเหลือตนเอง จากการศึกษาหลักสูตรการจัดการศึกษาสำหรับการศึกษาระดับปฐมวัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พบว่า มีหลักสูตรที่ให้ความสำคัญ และกำหนดให้ทักษะการช่วยเหลือตนเองเป็นพัฒนาการด้านหนึ่งที่ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่

1. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งเป็นหลักสูตรสำหรับการศึกษาปฐมวัยได้กำหนดทักษะการช่วยเหลือตนเองไว้ในจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้เรียนอายุ 3-6 ปี มีจำนวน 4 ข้อ โดยกำหนดมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์เกี่ยวกับทักษะการช่วยเหลือตนเองไว้ในข้อที่ 6

2. แผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับผู้เรียนพิการ และครอบครัว (จรรยา ชื่นเกษม, 2551) โดยสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษให้กับผู้เรียนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการเพื่อเตรียมความพร้อมแก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน ได้จัดทำกรอบแนวทางกิจกรรมสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ 2) ทักษะการใช้กล้ามเนื้อเล็ก 3) ทักษะการสื่อสาร และการใช้ภาษา 4) การเตรียมทักษะทางวิชาการ 5) ทักษะการช่วยเหลือตนเอง 6) ทักษะทางด้านสังคมพบว่าทักษะการช่วยเหลือตนเองเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่ระบุไว้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ 6 ด้าน ซึ่งกิจกรรมทั้ง 6 ด้านนี้มีความจำเป็นที่พ่อแม่ ครู และนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องต้องจัดแบบบูรณาการให้มีความหลากหลาย และผสมผสานกัน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียนวัยนี้ควรให้ความสำคัญกับสื่อ อุปกรณ์และของเล่นที่หลากหลาย และเหมาะสมสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภทด้วยโดยคำนึงถึงตัวผู้เรียนที่จะนำทักษะต่าง ๆ ไปใช้ได้จริง (Functional Skill) มากที่สุด

3. หลักสูตรแคโรไลนา ซึ่งแนนซี และคณะ (Nancy et al., 2004) กล่าวว่า เป็นหลักสูตรการจัดการศึกษาที่สร้างขึ้นสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ตั้งแต่แรกเกิด - 5 ขวบสำหรับใช้ในโปรแกรมช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเป็นแบบประเมินพัฒนาการของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยหลักสูตร

แคโรไลนา แบ่งการจัดกิจกรรมเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสติปัญญา (Cognition) 2) ทักษะการสื่อสาร (Communication) 3) ทักษะส่วนบุคคล และทางสังคม (Personal - Social) 4) ทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก (Fine Motor) 5) ทักษะการใช้กล้ามเนื้อมัดใหญ่ (Gross Motor) โดยทักษะการช่วยเหลือตนเอง กำหนดไว้ในส่วนของทักษะส่วนบุคคล และทางสังคม (Personal - Social) ประกอบด้วย 4 ทักษะย่อย ได้แก่ 1) ทักษะการรับประทานอาหาร และการดื่ม (Eating) 2) ทักษะการแต่งตัว (Dressing) 3) ทักษะการดูแลสุขอนามัยส่วนบุคคล (Personal Hygiene) และ 4) ทักษะการขับถ่าย (Toileting) ซึ่งหลักสูตร แคโรไลนาสามารถนำไปปรับใช้ได้ในทุกบริบท หรือสภาพแวดล้อมของผู้เรียน เช่น ที่บ้าน ที่โรงเรียน และศูนย์รับเลี้ยงผู้เรียน เป็นต้น การจัดทำหลักสูตรสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติงานจริง มีคู่มือวิธีการใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน กิจกรรมที่มีลำดับขั้นตอนสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียนวิธีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นขั้นตอน สื่ออุปกรณ์แนะนำวิธีการปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภทรวมทั้ง การประเมินผลในแต่ละกิจกรรม และมีแบบประเมินสรุปโดยหลักสูตรแคโรไลนา (Johnson-Martin, Attermeier & Hacker., 2004) แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

3.1 หลักสูตรแคโรไลนาสำหรับผู้เรียนทารกและผู้เรียนก่อนวัยเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งแนนซี และคณะ (Nancy et.al, 2004) อธิบายว่า เป็นหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ อายุตามเกณฑ์พัฒนาการตั้งแต่แรกเกิด ถึง 36 เดือน

3.2 หลักสูตรแคโรไลนาสำหรับผู้เรียนปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งแนนซี และคณะ (Nancy et.al, 2004) อธิบายว่า เป็นหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษอายุตามเกณฑ์พัฒนาการตั้งแต่ 2 ขวบ ถึง 5 ขวบ

สรุปได้ว่า หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยทั้งในประเทศไทยและของต่างประเทศสำหรับผู้เรียนปกติและผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษต่างให้ความสำคัญ และกำหนดให้ ทักษะการช่วยเหลือตนเองเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนา ทักษะด้านอื่น ๆ

ประเภทของทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน

ศศิพินต์ สุขบุญพันธ์ (2558) ได้กล่าวว่า ประเภทของทักษะการช่วยเหลือตัวเองในชีวิตประจำวัน สามารถแบ่งออกได้ 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การรับประทานอาหาร และดื่มน้ำ ได้แก่ รับประทานอาหารด้วยช้อน ดื่มน้ำจากแก้ว
2. การแต่งตัว ได้แก่ การถอดเสื้อ การสวมเสื้อ การปลดกระดุม การติดกระดุม การใส่ รองเท้า การถอดรองเท้า
3. สุขอนามัย ได้แก่ การล้างมือ การแปรงฟัน การล้างหน้า การอาบน้ำ การล้างก้น การหวีผม
4. การจับถ่าย ได้แก่ การถ่ายปัสสาวะ การถ่ายอุจจาระ
5. สุวัสดศึกษา ได้แก่ การป้องกันตนเองจากอันตรายต่าง ๆ การดูแลรักษาสุขภาพ

การฝึกการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน

การฝึกทักษะการช่วยเหลือตนเอง หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องกิจวัตรประจำวันให้ผู้เรียนสามารถทำได้ด้วยตนเองเต็มความสามารถที่ผู้เรียนมีอยู่ หรือต้องการความช่วยเหลือน้อยที่สุด การฝึกทักษะการช่วยเหลือตนเองเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่งซึ่งผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้จนสามารถปฏิบัติได้ และเกิดความเคยชินติดตัวสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ถึงแม้ว่าบางครั้งครูผู้ปกครองต้องมีความยากลำบากและใช้เวลาอย่างมากในการฝึกทักษะการช่วยเหลือตนเอง แต่ผลที่ได้นั้นมีประโยชน์คุ้มค่ามาก การเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยสำคัญในการที่จะกระตุ้นการเจริญเติบโตของร่างกายการที่จะให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านการช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวันเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร การแต่งตัว การจับถ่าย การดูแลสุขอนามัยของตนเอง การรับผิดชอบงานบ้าน จะช่วยให้ผู้เรียนมีชีวิตรอยู่ได้ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สามารถทำเองผู้เรียนจะมีอิสระและพึ่งตนเองได้มากขึ้น การพัฒนาการด้านนี้ก็ เช่นเดียวกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ คือ มีพัฒนาการไปตามระบบ และเป็นไปตามขั้นตอนโดยจะเริ่มจากสิ่งที่ผู้เรียนทำได้ในปัจจุบัน เช่น ฝึกผู้เรียนให้สามารถใช้ขว้อมมือ ตะปบ จับ หนีบ หนีบ หนีบ ได้ก่อนแล้วจึงสอนติดกระดุมเสื้อเป็นต้น ส่วนในเรื่องของการรับประทานอาหาร การจับถ่าย ก็จะสอนให้ผู้เรียนมีระเบียบ รู้จักสถานที่และความเหมาะสมในสังคม (สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต, 2555)

กิจกรรมในการช่วยเหลือตนเองนั้นควรมีข้อมูลที่ผู้ทำการฝึกทักษะควรได้รับการพิจารณาเพื่อให้การดำเนินงานนั้น สามารถปฏิบัติได้อย่างลุล่วงได้นั้นในการฝึกจะต้องทำดังนี้

1. เลือกจัดทำให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน โดยเน้นในหลักการโดยเน้นให้ผู้เรียนอยู่ในท่าที่ปลอดภัยปราศจากการเกรงของกล้ามเนื้อ

2. ผู้ฝึกต้องอธิบายให้เข้าใจว่าเราทำอะไรเพื่อให้ผู้เรียนได้รับรู้ และเรียนรู้ขณะทำกิจกรรม พูดด้วยเสียงที่ชัดเจน คำพูดที่ฟังเข้าใจง่าย เช่น คุณะ จับข้อนี้ล่ะ และต้องแน่ใจว่าผู้เรียน กำลังฟังอยู่ คำสั่งต้องง่าย มุ่งไปยังจุดที่ต้องการสอนสม่ำเสมอ โดยแบ่งขั้นทักษะที่จะสอนออกเป็นหลายขั้นตอนย่อย ๆ ที่มีลำดับขั้นตอน และผู้ฝึกรู้จักขั้นตอนการสอนแต่ละขั้นอย่างดี

3. เลือกอุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น การเลือกเสื้อผ้าสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่อง โดยเฉพาะผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกายสุขภาพ และการเคลื่อนไหว ควรใช้ผ้าที่ไม่ลื่น ผ้าที่ยึดได้ จะมีส่วนช่วยให้เสื้อผ้านั้นง่ายต่อการใส่ และถอด แบบควรเป็นแบบง่าย ๆ เช่น เสื้อสวมทับไม่ควรมีกระดุมมาก อาจใช้วัสดุอื่นที่ที่ทับติดกันง่ายแทนกระดุม เป็นต้น

4. การเริ่มฝึกทักษะใด ๆ ควรประเมินความสามารถของผู้เรียนก่อนว่าช่วยเหลือตนเองได้มากขนาดไหน และให้ฝึกตามลำดับขั้นของพัฒนาการ ให้แรงเสริมหลักจากที่ผู้เรียนร่วมมือทำและแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง ชม และย้าว่าผู้เรียนทำอะไรได้ถูกต้อง ผู้เรียนจะรู้ได้ว่าทำอะไรจึงจะประสบ ความสำเร็จ

5. เวลาที่เหมาะสมในการฝึกควรฝึกในช่วงที่ผู้เรียนมีกิจวัตรประจำวัน เพราะเป็นเวลาที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติในสถานการณ์จริง และทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง สำหรับทักษะในการช่วยเหลือตนเองนั้นเวลา สถานที่สำหรับการสอนนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ควรสอนในเวลา และสถานที่ทำกิจกรรม ทักษะนั้นจริง ๆ เช่น การสอนรับประทานอาหารในห้องอาหาร ช่วงเวลาทานอาหารจริง ๆ จะช่วยให้ ความตั้งใจฝึกของผู้เรียนมากขึ้น

6. ผู้เรียนบางคนที่พิการ และไม่สามารถเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในชีวิตประจำวันได้ง่าย ๆ เหมือนกับผู้เรียนคนอื่น ๆ ได้ ดังนั้น ผู้เรียนจึงต้องใช้เวลาในการฝึกทักษะการเรียนรู้ ซึ่งการฝึกนั้น ควรให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะที่ง่าย ๆ ก่อน และควรให้เวลาผู้เรียนได้ฝึกทักษะหลังจากที่ครูสอน การฝึก ควรฝึกเป็นประจำทุกวันให้ผู้เรียนได้พบกับความสำเร็จทุกครั้งเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในตนเองต่อไป (ศศิพินต์ สุขบุญพันธ์, 2558)

สรุปได้ว่า การที่ผู้เรียนสามารถช่วยเหลือตนเองได้นั้น คือ อีกความภาคภูมิใจของพ่อแม่หรือครูที่มองเห็นพัฒนาการของผู้เรียนที่เป็น ไปในทิศทางที่ดีขึ้น และผู้เรียนยังสามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของครอบครัว และสังคมทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจที่จะใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

วิธีการฝึกการช่วยเหลือในทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน

วิธีการฝึกการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันควรกำหนดขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมเป้าหมาย (Behavior Objective) หมายถึง พฤติกรรมที่ต้องการที่จะสอนผู้เรียน ซึ่งจะบอกเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องทำได้ เพื่อแสดงถึงทักษะที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนในช่วงเวลาการฝึกที่กำหนด และพยากรณ์ถึงสิ่งที่ผู้เรียนทำได้ในตอนท้าย ส่วนประกอบที่สำคัญในการวางพฤติกรรมเป็นเป้าหมายมี 4 ประการ 1) ชื่อผู้เรียนที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น 2) พฤติกรรมคาดหวังว่าผู้เรียนจำทำได้ เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะหลักจากที่ได้รับการฝึกสอนแล้ว 3) เงื่อนไขที่กำหนดบอกถึงพฤติกรรม การช่วยเหลือตนเองที่ต้องฝึก 4) ผลสำเร็จในการฝึกการวางระดับความสำเร็จ โดยทั่วไปกำหนดร้อยละ 100 และต้องมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขที่วางไว้

2. การแยกย่อยขั้นตอนการฝึก (Task Analysis) หมายถึง การนำพฤติกรรมตามรายการตรวจพฤติกรรม มาวิเคราะห์แยกเป็นขั้นย่อยเพื่อสะดวกในการสอนผู้เรียน แต่ละขั้นจะเริ่มจากพฤติกรรมที่ผู้เรียนทำได้ง่าย และจะเพิ่มความยากขึ้นทีละน้อยจนบรรลุเป้าหมาย เมื่อแยกย่อยขั้นตอนแล้วจะทำให้ตัวผู้เรียนไม่รู้สึกว่ายากเกินไป สามารถทำได้สำเร็จโดยไม่ยาก และไม่ต้องใช้เวลาในการฝึกนานเกินไป ในแต่ละขั้นตอน สิ่งที่สำคัญ คือ ต้องให้ผู้เรียนทำขั้นตอนง่ายให้ได้ก่อนแล้วจึงให้ทำขั้นตอนที่ยากขึ้น

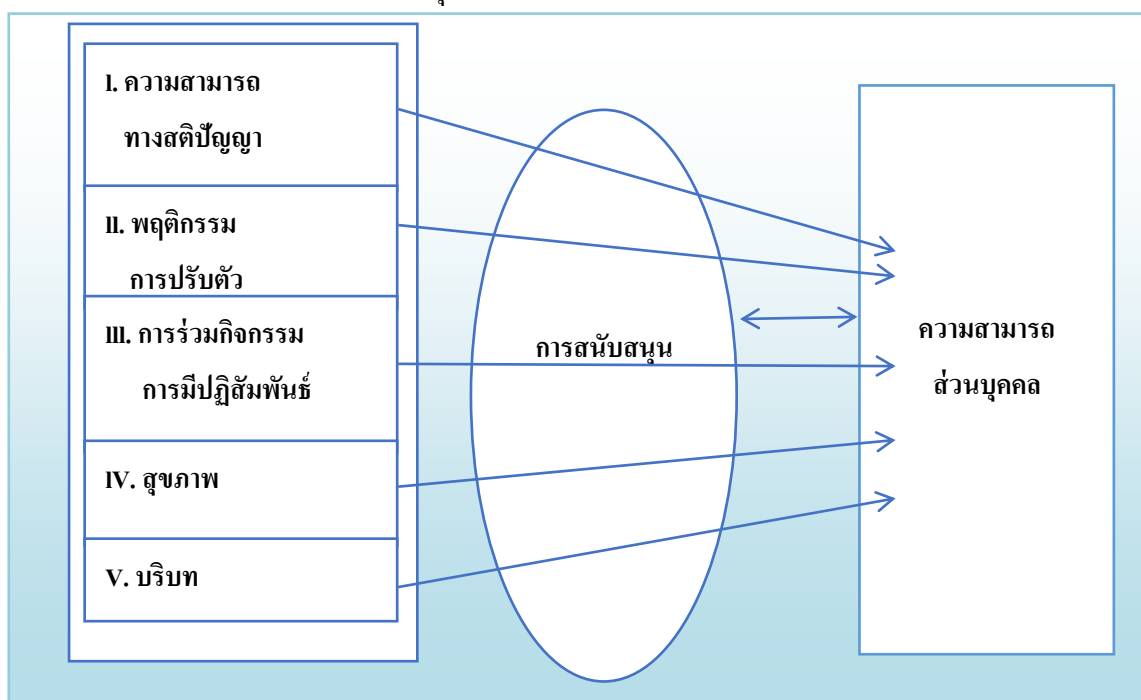
3. วิธีการช่วยเหลือในการฝึกผู้เรียน (Type of Aid) แบ่งออกเป็น 3 ทาง ดังนี้ 1) ทางร่างกาย คือ การช่วยจับซึ่งมักจะใช้ในการฝึกกล้ามเนื้อ 2) ทางคำพูด คือ การช่วยให้ผู้เรียนทำได้ด้วยการพูดบอกผู้เรียน ซึ่งช่วยในการฝึกพัฒนาการทุกด้าน 3) ทางสายตา คือ การช่วยโดยการกระตุ้นสายตาผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทำได้ง่ายขึ้น 4) กระบวนการแก้ไขเพื่อให้ผู้เรียนปฏิบัติตามได้ถูกต้อง (Correction Procedures) เมื่อเลือกพฤติกรรมที่จะฝึกโดยวางเป้าหมาย แยกย่อยขั้นตอนเลือกดำเนินวิธีการฝึกและการใช้แรงเสริม ก่อนจะฝึกจะต้องเลือกหาวิธีการฝึกโดยเน้นเฉพาะแต่สิ่งที่ถูกต้องขณะฝึก ถ้าผู้เรียนทำตามไม่ได้ต้องหาวิธีแก้ไขเพื่อให้ผู้เรียนทำตามให้ได้จึงจำเป็นต้องมีแรงเสริมช่วย (สมเกตู อุทโยธา, 2539)

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คือ การกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยตนเอง ซึ่งช่วงแรกต้องอาศัยความร่วมมือของทุกส่วนที่เข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อที่จะได้เรียนรู้วิธีการที่ถูกต้อง และเหมาะสมเพื่อที่วันข้างหน้าจะสามารถทำได้ด้วยตนเองโดยไม่เป็นภาระของพ่อแม่ผู้ปกครองและสังคมต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ความหมายบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

สมาคมเพื่อพัฒนาบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของสหรัฐอเมริกา (AAIDD) ได้แบ่งกลุ่มคนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในแนวคิดใหม่ ระบบใหม่นี้ไม่คำนึงถึงระดับสติปัญญามากนัก แต่แบ่งความเป็นเฉพาะบุคคลโดยระดับของความต้องการความสนับสนุนในความบกพร่องตามระดับของความต้องการการสนับสนุนจากมากไปหาน้อยตามแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงระดับของความต้องการการสนับสนุนจากมากไปหาน้อย

ที่มา : Ruth A. Luckasson, Copyright 2002 by AAIDD (Smith M. Beirne, James R. Patton, Shannon H. Kim.,2006)

จากแผนภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบ 5 ประการที่อยู่ทางด้านซ้ายมือมีอิทธิพลต่อความสามารถของมนุษย์สิ่งที่ต้องการการสนับสนุนความต้องการจำเป็นตามระดับของความบกพร่อง การสนับสนุนที่ต้องการจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาถูกระบุว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) สำหรับผู้ใหญ่และทีมสหวิทยาการสามารถใช้ระดับของความต้องการการสนับสนุนเพื่อพัฒนาชนิดและระดับของความต้องการการสนับสนุนใน 5 มิติ ได้แก่

ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะการปรับตัว (ทักษะด้านการคิด การปฏิบัติ และสังคม) การมีส่วนร่วม การปฏิสัมพันธ์และบทบาทในสังคม สุขภาพ (สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิต องค์ประกอบในสาเหตุของโรค) และบริบท (สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และโอกาส) วิธีนี้ได้นำเสนอสิ่งที่เปลี่ยนไปจากการแบ่งคนที่บกพร่องทางสติปัญญาบนพื้นฐานของการประมาณค่าจากความบกพร่องของสติปัญญาของแต่ละบุคคลเพื่อการประมาณค่าระดับของการต้องการการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถในโรงเรียน ที่บ้าน ชุมชน และสภาพแวดล้อมการทำงาน การแบ่งของสมาคมเพื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (IDD) ถึงความต้องการการช่วยเหลือที่จำเป็นใน 4 ระดับ คือ การช่วยเหลือเพียงระยะสั้น ๆ (Intermittent) ช่วยเหลืออย่างจำกัดเท่าที่จำเป็น (Limited) ช่วยเหลือมาก (Extensive) และช่วยเหลืออย่างเต็มที่ (Pervasive) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความหมายของระดับการสนับสนุนสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ความหมายของระดับการสนับสนุนสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	
กลุ่ม	ลักษณะการให้ความช่วยเหลือ
การช่วยเหลือเพียงระยะสั้น ๆ (Intermittent)	1. สนับสนุนเท่าที่จำเป็นไม่ใช่ต้องการให้ช่วยเหลือเสมอไป 2. ช่วยเหลือระยะสั้น ๆ เช่น ช่วยวางแผนทางการดำเนินชีวิต บริการการเชื่อมต่อให้มีงานทำหรือช่วงเวลาวิกฤติ เช่น ตกงาน หรือเจ็บป่วย 3. การสนับสนุนเป็นครั้งคราว
สนับสนุนอย่างจำกัดเท่าที่จำเป็น (Limited)	1. ระดับของการสนับสนุนกำหนดโดยสนับสนุนที่สม่ำเสมอในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ 2. ให้ความช่วยเหลือเป็นระยะ ๆ อาจต้องการการช่วยเหลือเป็นทีม 3. ช่วยเหลือในช่วงระยะเวลาสำคัญของชีวิต เช่น ช่วยบริการเชื่อมต่อจากวัยรุ่นเรียนสู่ผู้ใหญ่
สนับสนุนมาก (Extensive)	1. ช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในกิจกรรมชีวิตประจำวัน สนับสนุนโดยในสถานการณ์แวดล้อมบางประการ เช่น ที่บ้าน ที่ทำงาน 2. ไม่จำกัดเวลา
สนับสนุนอย่างเต็มที่ (Pervasive)	1. ต้องการการช่วยเหลือเป็นประจำอย่างมากในสถานการณ์ต่าง ๆ 2. ช่วยเหลือโดยบุคลากรหลายฝ่าย 3. ไม่มีการจำกัดเวลา

ที่มา: ฮาเวิร์ด (Howard, 2008)

ในปี 2002 สมาคมเพื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแห่งสหรัฐอเมริกา (AAMR) ได้ให้คำนิยามว่าบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (Mental Retardation) หมายถึง ความบกพร่องที่บ่งบอกลักษณะโดยข้อจำกัดอย่างชัดเจนทั้งความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Functioning) และพฤติกรรมการปรับตัว (Adaptive Behavior) ที่แสดงให้เห็นใน 3 ด้าน และแสดงอาการก่อนอายุ 18 ปี (Smith and others, 2006)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ออกตามความพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ราชกิจจานุเบกษา 2550 ให้ความหมายของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติตน (Functioning) ในปัจจุบันซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือ ความสามารถทางสติปัญญาดำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัว อย่างน้อย 2 ทักษะจาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้านทักษะทางสังคมหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จักใช้ทรัพยากรในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในการชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ได้แสดงอาการดังกล่าวก่อนอายุ 18 ปี

การประเมินระดับความฉลาดทางสติปัญญา

การประเมินระดับความฉลาดทางสติปัญญาของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นเรื่องวิกฤตมาก เพราะการประเมินความสามารถทางสติปัญญาเป็นงานที่ต้องการผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับการฝึกมาแล้วอย่างดี การประเมินว่ามีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาหรือไม่ จะพิจารณาใน 2 เรื่องเป็นหลัก คือ ความสามารถทางสติปัญญา และความสามารถในการปรับตัว ความสามารถทางสติปัญญาทำการทดสอบ จากแบบทดสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ การประเมินทักษะการปรับตัวให้ผู้ปกครองและผู้เชี่ยวชาญที่คุ้นเคยกับผู้เรียนเป็นผู้ประเมิน (Smith M. Beirne, James R. Patton, Shannon H. Kim. (2006) มีรายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบระดับความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Test)

มีการทดสอบความสามารถทางสติปัญญาหลายแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถ ความแม่นยำในการทำนาย (Smith M. Beirne, James R. Patton, Shannon H. Kim. (2006) แบบทดสอบที่รู้จักกันโดยทั่วไปได้แก่

1.1 แบบทดสอบระดับอนุบาล และประถมศึกษาของเวคส์เลอร์ 2002 (Wechsler Preschool and Primary Scale of Intelligence, 3rd Edition) ใช้สำหรับวัดสติปัญญาของผู้เรียนอายุ 2 ขวบ 6 เดือนถึง 7 ปี 3 เดือนใช้สำหรับวินิจฉัยผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษของผู้เรียนในทางการศึกษา

1.2 แบบทดสอบของเวคส์เลอร์ (Wechsler Intelligence Scale for Children- Fourth Edition: MISC-IV, 2003) เป็นแบบทดสอบมาตรฐานที่ใช้วัดความฉลาดสำหรับผู้เรียนอายุ 6 ขวบ ถึง 16 ปี 11 เดือน แบบทดสอบนี้ใช้สำหรับช่วยในวินิจฉัยเพื่อการวางแผนการศึกษา และจัดวาง (Placement) ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

1.3 แบบทดสอบสำหรับผู้ใหญ่ของเวคส์เลอร์ เป็นแบบทดสอบมาตรฐานสำหรับผู้ใหญ่ อายุ 16 ปี ขึ้นไป

1.4 แบบทดสอบของสแตนฟอร์ด-บินเน็ต เป็นแบบทดสอบเฉพาะบุคคลในเรื่องความฉลาดที่เหมาะสมสำหรับบุคคลอายุ 2 ปี ถึง 85 ปี เป็นแบบทดสอบลำดับที่ 5 ยังคงมีบางสิ่งบางอย่างเหมือนฉบับก่อน ๆ

2. การประเมินทักษะการปรับตัว (Adaptive Skills)

การวัดว่าทำอะไรในสถานการณ์ปกติจะมีประโยชน์มากกว่าการวัดว่าเขาสามารถทำอะไรได้บ้างในสถานการณ์พิเศษ (Smith M. Beirne, James R. Patton, Shannon H. Kim. (2006) มีการวัดทักษะการปรับตัวอยู่หลายแบบมีอยู่ 3 แบบที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่

2.1 มาตรการวัดของไวน์แลนด์ (Vineland Adaptive Behavior Scale)

2.2 มาตรการวัดของ AAMD (AAMD Adaptive Behavior Scale-School Edition)

2.3 มาตรการวัดพฤติกรรมสำหรับผู้เรียน (Adaptive Behavior Inventory for Children)

ซึ่งเครื่องมือทั้ง 3 แบบนี้มีรูปแบบที่ต้องการให้พ่อแม่ ครู หรือนักวิชาชีพอื่น ๆ ตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้เรียนที่แสดงถึงพฤติกรรมปรับตัวอาจจะแตกต่างกันบ้าง แต่ครอบคลุมนิยามของสมาคมเพื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของประเทศสหรัฐอเมริกา (AAMD) ได้แก่ การสื่อความหมาย (Communication) การดูแลตนเอง (Self-Care) การดำรงชีวิตในบ้าน (Home Living) ทักษะทางสังคม (Social/Interpersonal Skills) การใช้บริการสาธารณะ (Community Uses) ควบคุมตนเอง (Self-Direction) สุขอนามัยและความปลอดภัย (Health and Safety) การเรียนรู้วิชาการที่ใช้ในชีวิตประจำวัน (Functional Academics Skills) การใช้เวลาว่าง (Leisure) การทำงาน (Work)

ในการพิจารณาลักษณะทางพฤติกรรมและจิตวิทยาของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จะต้องดูจากสิ่งต่อไปนี้

2.3.1 ความตั้งใจ (Attention) ความตั้งใจเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการเรียนรู้ คนจะต้องสามารถตั้งใจเข้าไปมีส่วนร่วมในงานบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีปัญหาในเรื่องความเอาใจใส่หรือความตั้งใจ

2.3.2 ความทรงจำ (Memory) งานวิจัยจำนวนมากพบว่าคนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีความยากลำบากในเรื่องการจดจำข้อมูล

2.3.3 การจัดการตนเอง (Self - Regulation) สาเหตุสำคัญที่บุคคลมีความบกพร่องทางสติปัญญามีปัญหาในเรื่องความจำ เพราะว่าเขามีความยากลำบากในเรื่องการจัดการตนเองการจัดการตนเองเป็นคำที่กว้าง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในเรื่องพฤติกรรมของตัวเอง เช่น คนปกติมักจะท่องจำคำต่าง ๆ ที่ต้องการจำต่าง ๆ เพื่อให้จำได้ แต่สำหรับคนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะไม่มีการจัดการในเรื่องเหล่านี้

2.3.4 การพัฒนาทางภาษา (Language Development) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีความล่าช้าในการพัฒนาทางภาษาอย่างชัดเจน เช่น ปัญหาในการพูด ความบกพร่องทางภาษามีความเชื่อมโยงกับการจัดการตนเอง (Self-Regulation) เพราะวิธีการในการจัดการตนเองมีพื้นฐานมาจากภาษา

2.3.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) มีความสัมพันธ์กันอย่างมากระหว่างสติปัญญา และความสำเร็จ

2.3.6 พัฒนาการทางสังคม (Social Development) นักวิชาการได้มีความขัดแย้งกันอย่างมากในเรื่องการพิจารณาว่าบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถแสดงบทบาททางสังคม เช่น การมีเพื่อน การทำงาน เพื่อนบ้าน มากกว่าความสามารถที่จะจัดการกับงานทางวิชาการ

2.3.7 แรงจูงใจ (Motivation) ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องความตั้งใจ ความจำ การจัดการตนเอง พัฒนาการทางภาษา ความสำเร็จทางวิชาการ และพัฒนาการทางสังคมทำให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีความเสี่ยงอย่างมากในการแก้ปัญหาเรื่องแรงจูงใจ

ตารางที่ 3 แสดงการประเมินทักษะการปรับตัวในการวินิจฉัยผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ทักษะ	คำอธิบาย
การสื่อสาร (Communication)	1. เข้าใจข้อมูลที่ให้ผ่านการพูด 2. เข้าใจข้อมูลที่ให้ผ่านภาษาเขียน สัญลักษณ์ ภาษามือ สีสันท่าทางการเคลื่อนไหวของร่างกาย หรือท่าทางอื่น ๆ 3. ให้ข้อมูลที่ใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน สัญลักษณ์ ภาษามือ สีสันท่าทางการเคลื่อนไหวของร่างกาย หรือท่าทางอื่น ๆ
การอยู่ร่วมกันในชุมชน (Community Living)	1. การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านและสมาชิกในชุมชน 2. ร่วมในกิจกรรมนันทนาการและกิจกรรมยามว่าง 3. จับจ่ายซื้อของ
การอยู่ร่วมกันในชุมชน (Community Living)	4. ใช้อาคารสาธารณะ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ 5. ใช้ระบบขนส่งมวลชนส่วนตัวหรือสาธารณะ 6. การไปเยี่ยมเพื่อนและครอบครัว
การทำงาน (Employment)	1. เข้าถึง รับความช่วยเหลือ และช่วยในการทำงาน 2. เปลี่ยนงานที่ได้รับมอบหมาย 3. ทำงานจนสำเร็จและงานที่เกี่ยวข้อง 4. ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ทำงาน 5. เรียนรู้และใช้ลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน
ความสามารถทางวิชาการ (Functional Academics)	การเรียนรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับ การอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และสังคมศึกษา
สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety)	1. การเข้าถึงบริการฉุกเฉินและความช่วยเหลือ 2. หลีกเลี่ยงอันตรายจากสุขภาพและความปลอดภัย 3. สื่อสารกับผู้ให้บริการด้านสุขภาพ 4. ดูแลเรื่องน้ำหนัก 5. ดูแลรักษาสุขภาพจิตและอารมณ์ 6. ดูแลเรื่องสุขภาพทางร่างกาย 7. รับความช่วยเหลือทางการแพทย์และบริการ 8. การรับประทานยา

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ทักษะ	คำอธิบาย
การใช้ชีวิตในบ้าน (Home Living)	1. การอาบน้ำ 2. ทำความสะอาดและดูแลรักษาบ้าน 3. การแต่งตัว 4. ซักผ้าและดูแลเสื้อผ้า 5. ใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ไฟฟ้าขนาดเล็ก 6. มีส่วนร่วมในกิจกรรมยามว่างที่บ้าน 7. การดูแลเรื่องความสะอาดและสุขอนามัยของร่างกาย 8. การใช้ห้องน้ำ
การใช้เวลาว่าง (Leisure)	1. เริ่มกิจกรรม ร่วมกิจกรรม และจบกิจกรรมร่วมกับคนอื่น ๆ 2. เล่นอย่างเหมาะสมกับคนอื่น ๆ 3. รับโอกาสของตัวเอง
ทักษะทางสังคม (Social Skills)	1. สื่อสารกับคนอื่นเรื่องความต้องการจำเป็นส่วนตัว 2. สร้างความสัมพันธ์ทางบวกและอบอุ่นกับคนอื่น ๆ 3. ตัดสินใจเรื่องเพศสัมพันธ์ที่เหมาะสม 4. มีเพื่อนและคบเพื่อน 5. การให้ความช่วยเหลือและช่วยเหลือคนอื่น ๆ 6. ร่วมกิจกรรมนันทนาการและกิจกรรมยามว่าง 7. อยู่ร่วมกันในสังคมของครอบครัว

ที่มา: อกอซซิน และ โยเซลดาเย (Algozzine & Ysseldyke, 2006)

การประเมินระดับความฉลาดทางสติปัญญาของผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาเป็นเรื่องยากมาก เพราะการประเมินความสามารถทางสติปัญญาเป็นงานที่ต้องการผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับการฝึกมาแล้วอย่างดี การประเมินว่ามีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาหรือไม่จะพิจารณาใน 2 เรื่อง เป็นหลัก คือ ความสามารถทางสติปัญญา และความสามารถในการปรับตัว ความสามารถทางสติปัญญาทำการทดสอบจากแบบทดสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ การประเมินทักษะการปรับตัวให้ผู้ปกครอง และผู้เชี่ยวชาญที่คุ้นเคยกับผู้เรียนเป็นผู้ประเมิน ประกอบด้วย การทดสอบระดับความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence Test) การทดสอบทักษะการปรับตัว (Adaptive Skills)

จะมีการพิจารณาลักษณะทางพฤติกรรมและจิตวิทยา จะต้องดูจากความตั้งใจ (Attention) ความทรงจำ (Memory) การจัดการตนเอง (Self-Regulation) การพัฒนาทางภาษา (Language Development) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) พัฒนาการทางสังคม (Social Development) และแรงจูงใจ (Motivation)

การประเมินผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทางการแพทย์

การประเมินรูปแบบนี้มักเริ่มตั้งแต่ผู้เรียนอยู่ในครรภ์จนถึงวัยเด็กเล็ก ผู้ทำหน้าที่ประเมินคือ แพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ที่ดูแลติดตามการตั้งครรภ์ของมารดา

การประเมินในระยะแรกเริ่มการประเมินความสามารถในแต่ละระยะของผู้เรียนนั้นแตกต่างกัน การประเมินในระยะแรกนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญสองประการ ได้แก่ เพื่อระบุผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาตั้งแต่ในช่วงพัฒนาการ และเพื่อระบุผู้เรียนที่มีแนวโน้มจะมีพัฒนาการล่าช้าในเวลาต่อมา การประเมินคัดกรอง (Screening) การประเมินคัดกรองนี้มุ่งเน้นการป้องกันภาวะบกพร่องทางสติปัญญาตั้งแต่ระยะที่ผู้เรียนอยู่ในครรภ์ด้วยการคัดกรองทางพันธุกรรม หากแพทย์พบว่าผู้เรียนในครรภ์อาจมีปัญหา ก็จะวางแผนป้องกันเสียก่อน แต่ถ้าพบว่าผู้เรียนในครรภ์มีความบกพร่องที่ไม่อาจแก้ไขได้ เช่น ภาวะดาวน์ซินโดรม หรือปัญหาอื่นที่ส่งผลต่อชีวิตของมารดา แพทย์อาจแนะนำให้ยุติการตั้งครรภ์นั้น ดังนั้น ครอบครัวจำเป็นต้องเข้ารับคำปรึกษาแนะนำเพื่อให้ผู้ปกครองเข้าใจข้อมูลอย่างครบถ้วนและถูกต้องจนสามารถตัดสินใจได้ หรือหากครอบครัวประสงค์ให้มารดาตั้งครรภ์ต่อไปมารดาควรได้รับการดูแลจากแพทย์อย่างใกล้ชิด แต่จนถึงปัจจุบันการประเมินในระยะตั้งครรภ์ และการยุติการตั้งครรภ์ เมื่อพบว่าเด็กในครรภ์มีความผิดปกตินั้นยังเป็นปัญหาทางจริยธรรมที่ยังมีการถกเถียงกันอยู่

การคัดกรองเพื่อวางแผนป้องกันภาวะบกพร่องทางสติปัญญาหรือลดความรุนแรงของภาวะบกพร่องทางสติปัญญาในระยะแรกสำหรับผู้เรียนบางคนนั้นอาจทำได้ยากเนื่องจากปัญหาสำคัญสองประการ ได้แก่ 1) ผู้เรียนที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรงนั้นมักแสดงลักษณะตั้งแต่กำเนิดซึ่งภาวะบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรงนี้ตรวจพบได้ง่ายแต่ช่วยเหลือได้ยาก และ 2) บุคลากรมักคาดการณ์ถึงความสามารถของผู้เรียนในอนาคตได้ไม่มากนัก เนื่องจากวัยทารกนี้ ยังไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นได้อย่างชัดเจน การประเมินในระยะนี้จึงมักพิจารณาจากพัฒนาการทางร่างกาย และการเคลื่อนไหวเป็นส่วนใหญ่ เช่น การคลาน การนั่ง การเดิน การยืน การจับ การคว่ำ เป็นต้น (Crmic, K. A., Gaze, C., & Hoffman, C., 1997) นอกจากนี้พัฒนาการของผู้เรียนยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ

ของครอบครัว การศึกษา อาชีพของพ่อแม่ ลักษณะการใช้ภาษาของพ่อแม่ การเลี้ยงดูและเจตคติของพ่อแม่ต่อความสำเร็จ เป็นต้น

การประเมินความผิดปกติทางพันธุกรรม การค้นหาความผิดปกติตั้งแต่ระยะแรกเริ่มเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถช่วยลดความรุนแรงของปัญหาลงได้อย่างมาก สามารถระบุความบกพร่องได้เร็วเท่าไร ก็ยิ่งให้การช่วยเหลือได้เร็วขึ้นเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นหากบุคลากรทางการแพทย์สามารถค้นหาความผิดปกติได้ทันการณ์ เรายังสามารถป้องกันความบกพร่องในผู้เรียนบางรายได้อีกด้วย เช่น ภาวะสมองบวม น้ำภาวะ เป็นต้น เราสามารถป้องกันภาวะบกพร่องทั้งหลายได้ตั้งแต่ระยะทารกอยู่ในครรภ์ กล่าวคือ หากแพทย์สงสัยว่าผู้เรียนในครรภ์มีความเสี่ยงหรือมีแนวโน้มที่จะมีปัญหาไม่ว่าเกิดจากการได้รับความกระทบกระเทือน การได้รับสารพิษหรือรังสี ความบกพร่องจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรม เช่น ฟีนิลคีโตนูเรีย (Phenylketonuria หรือ PKU) แพทย์สามารถคัดกรองตั้งแต่ทารกอยู่ในครรภ์ และเมื่อทารกคลอดออกมาก็สามารถรักษาให้หายหรือช่วยลดความรุนแรงลงได้ ส่วนภาวะบกพร่องที่มีสาเหตุมาจากการดื้อยาได้แก่ ความดันโลหิตสูง ผู้เรียนจะได้รับการกระตุ้นพัฒนาการที่ดีขึ้นได้ แต่การศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า ภาวะบกพร่องของการเผาผลาญสารอาหารที่เกิดจากพันธุกรรมมักส่งผลให้เกิดความบกพร่องที่รุนแรง และยากต่อการบำบัดรักษา

การคัดกรองตั้งแต่ระยะแรกนั้น นอกจากช่วยป้องกันปัญหาความบกพร่องทางสติปัญญาที่อาจเกิดขึ้น และช่วยลดความรุนแรงของภาวะบกพร่องนั้นแล้วยังช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับมารดาได้ด้วย แต่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบต้องระวังเรื่องการระบุประเภทความบกพร่องเพียงอย่างเดียวแต่ไม่ให้การช่วยเหลือเพราะการทำเช่นนั้นเป็นเสมือนการตีตราผู้เรียนตั้งแต่วัยทารก ซึ่งเจตคติของผู้ใหญ่ที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียนในวัยนี้จะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนอย่างมากต่อไปในอนาคต

การประเมินตั้งแต่ในครรภ์ การประเมินความผิดปกติของผู้เรียนตั้งแต่อยู่ในครรภ์นั้นนับเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการแพทย์อย่างมาก สูตินรีแพทย์หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เกี่ยวข้องสามารถช่วยติดตามพัฒนาการของผู้เรียน และความผิดปกติหรือช่วยในการตัดสินใจที่จะดำเนินการอย่างเหมาะสมต่อไปได้ ขั้นตอนการประเมินนั้น ประกอบด้วยการบันทึกประวัติของครอบครัว ประวัติการตั้งครรภ์ ภาวะทางการแพทย์ต่าง ๆ เช่น ความดันโลหิต ขนาดของมดลูกรวมถึงการตรวจปัสสาวะของมารดา การติดตามสภาพร่างกายมารดา และการตรวจอื่น ๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการตั้งครรภ์ และพัฒนาการของทารกในครรภ์ รวมทั้งสุขภาพของมารดาคด้วย หากมารดามีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ทารกก็มีโอกาสแข็งแรงไปด้วย แต่หากมีปัจจัยใดที่ทำให้ผู้เรียนไม่สมบูรณ์ แพทย์จะช่วยเหลือแก้ไขตั้งแต่ระยะนี้ เช่น มารดาที่เป็นโรคโลหิตจางจะได้รับยาบำรุงโลหิต เป็นต้น

ดังนั้นมารดาที่ไม่สามารถดูแลสุขภาพของตนเอง สุขภาพครรภ์ หรือไม่ได้รับการดูแลจากแพทย์ในขณะตั้งครรภ์อย่างต่อเนื่อง ทารกในครรภ์อาจมีภาวะเสี่ยงต่อความบกพร่องได้ หากมารดา และทารกในครรภ์สมบูรณ์แข็งแรงดี แพทย์จะติดตามความก้าวหน้าของการตั้งครรภ์อย่างปกติ แต่หากแพทย์สงสัยว่าผู้เรียนมีความเสี่ยงแพทย์อาจทำการประเมินเพิ่มเติม และหากพบว่าผู้เรียนในครรภ์มีปัญหาการประเมินนั้นยังต้องละเอียดมากขึ้น เช่น การเจาะหาสารเคมีต่าง ๆ ในตัวเด็ก หรือมารดา เป็นต้น อย่างไรก็ตามการประเมินระยะนี้ไม่สามารถบ่งชี้ให้เห็นถึงภาวะบกพร่องทางสติปัญญาได้ทุกรายการวินิจฉัยในระยะนี้ถือว่ามีความสำคัญมากเพราะสามารถบ่งบอกถึงความผิดปกติของผู้เรียนในระยะตั้งครรภ์หลายประเภท เช่น ภาวะดาวน์ซินโดรม ภาวะฟีเคยู และภาวะกาแลคโตซีเมีย เป็นต้น นอกจากการประเมิน และวินิจฉัยบางอย่างจะช่วยป้องกันหรือลดปัญหาความบกพร่องของผู้เรียนแล้วยังช่วยให้แพทย์ได้ให้ความรู้ด้านการเลี้ยงดูที่ถูกต้องแก่พ่อแม่และให้กำลังใจแก่พ่อแม่ในกรณีที่ผู้เรียนในครรภ์มีภาวะบกพร่องอย่างรุนแรง และอาจเสียชีวิตตั้งแต่อยู่ในครรภ์

การประเมินในระยะแรกคลอด ส่วนใหญ่แพทย์ กุมารแพทย์ สูตินารีแพทย์ซึ่งเป็นผู้พบเด็กเป็นคนแรกจะทำหน้าที่ประเมินในระยะนี้ หากพบว่าเด็กมีความเสี่ยง หรือสงสัยว่าจะมีความผิดปกติทางพัฒนาการด้านใดแพทย์จะส่งปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทันที วัตถุประสงค์ของการประเมินในระยะแรกคลอดนี้เพื่อสำรวจปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อตัวเด็ก วิธีการประเมินผู้เรียนแรกคลอดที่สำคัญวิธีหนึ่งคือ การใช้คะแนนแอสปาร์ (Apgar Score) วิธีการนี้เริ่มตั้งแต่ในห้องคลอดโดยแพทย์ หรือบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำคลอดจะทำหน้าที่ประเมินผู้เรียนภายใน 1-5 นาที หลังคลอดและอาจต้องประเมินซ้ำหากจำเป็นหรือจนกว่าผู้เรียนจะเข้าสู่ภาวะปกติ คะแนน แอสปาร์มี 5 ด้าน คือ อัตราการเต้นของหัวใจ การหายใจ ความตึงตัวของกล้ามเนื้อ ความผิดปกติของรีเฟล็กซ์ และ สีผิว ซึ่งมีคะแนน 0 - 2 คะแนน 0 หมายถึง ต่ำหรืออ่อนแอ 1 หมายถึง ปานกลาง และ 2 หมายถึง แข็งแรงหรือทำงานได้ดี ถ้าคะแนนรวมของ 5 ด้านนั้นต่ำ แสดงว่าผู้เรียนอาจมีปัญหา ต่อไปในอนาคตภาวะบกพร่องทางสติปัญญาหลายประเภท หากสามารถตรวจพบได้ในระยะแรกแพทย์ก็อาจให้การช่วยเหลือหรือป้องกันได้ แต่การตรวจหาภาวะเหล่านี้ไม่ได้ทำกับทารกทุกคนเหมือนการตรวจครรภ์ทั่วไป แต่แพทย์จะทำเมื่อพบความผิดปกติที่สงสัยว่าจะเกิดปัญหาเท่านั้นนอกจากนี้ ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาบางประเภทสามารถเห็นได้ชัดเจนซึ่งแพทย์สามารถระบุได้ทันทีเมื่อแรกคลอด เช่น ภาวะดาวน์ซินโดรม หรือ ภาวะที่มีความผิดปกติของสมอง เช่น ภาวะศีรษะเล็ก หรือภาวะสมองบวมน้ำ เป็นต้น

การประเมินในระยะก่อนวัยเรียน ส่วนการประเมินภาวะบกพร่องทางสติปัญญาในระยะก่อนวัยเรียนนั้น ผู้ปกครอง หรือครูสามารถทำได้โดยการสังเกตว่าผู้เรียนมีพัฒนาการล่าช้ากว่าผู้เรียนทั่วไปใน

ด้านใดบ้าง เช่น การเคลื่อนไหว การใช้กล้ามเนื้อเล็ก ความสามารถทางสติปัญญา ภาษา การช่วยเหลือตนเอง และทักษะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งหากพ่อแม่หรือครูพบความล่าช้าแล้วควรพาผู้เรียนเข้ารับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญโดยเร็วที่สุดเพื่อจะได้รับการช่วยเหลืออย่างรวดเร็วที่สุดเช่นกัน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพัฒนาการผู้เรียนในระยะนี้มีหลายประเภท เช่น The Denver Developmental Screening Test (DDST) The Wechsler Preschool and Primary Scale of Intelligence-Revised (WPPSI) คู่มือการส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนแรกเกิด-5 ปีของสถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประเมินภาวะบกพร่องทางสติปัญญา สามารถเริ่มตั้งแต่ผู้เรียนอยู่ในครรภ์จนถึงวัยผู้เรียนเล็ก การประเมินในระยะแรกทำเพื่อระบุผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาตั้งแต่ในช่วงพัฒนาการ และผู้เรียนที่มีแนวโน้มมีพัฒนาการล่าช้าในเวลาต่อมา โดยการประเมินตั้งแต่ในครรภ์ เข้าหน้าที่สาธารณสุข และแพทย์จะติดตามสุขภาพมารดา และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การประเมินในระยะแรกตลอดสูตินรีแพทย์จะใช้คะแนนเอปการ์ (Apgar Score) ในการตรวจสอบความผิดปกติ ระยะก่อนวัยเรียนผู้ปกครอง หรือครูสามารถทำได้โดยสังเกตพัฒนาการเทียบกับผู้เรียนในวัยเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

เทคนิคการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

เทคนิควิธีการในการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับต่าง ๆ และการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

คาร์ทไรท์ และคณะ (Cartwright et.al., 1995) ได้ให้รายละเอียดผู้เรียนกลุ่มนี้แยกตามระดับไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเล็กน้อย (Mild Mental Retardation)

จุดมุ่งหมายระยะยาวสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่ไม่รุนแรงควรมีลักษณะโดยรวมทางพฤติกรรม บุคลิกและความสามารถพึ่งพาตัวเองผู้เรียนเหล่านี้สามารถเป็นประชากรที่พึ่งพาตนเองได้ เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ถ้าได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและการบริการสนับสนุนตามหัวข้อของกลุ่มของสมาคมเพื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย (AAMR : 1992) ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา ความคาดหวังต่อผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาไม่รุนแรง ถูกมองในแง่ไม่ดี และมีคนจำนวนมากเชื่อว่าผู้เรียนเหล่านี้ ส่วนใหญ่ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ เป็นกลุ่ม

ประชากรที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ จากความคาดหวังเหล่านี้ทำให้เป็นเรื่องที่ต้องมีการบังคับควบคุม ในระหว่างปี 1960 ได้มีการจัดรูปแบบของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่ไม่รุนแรง เป็นชั้นพิเศษ การใช้เวลาว่างหรือแม้แต่อาหารกลางวันกับเพื่อนร่วมชั้นเท่านั้น และไม่รวมกับผู้เรียนปกติในวัยเดียวกัน ซึ่งเป้าหมายของชีวิตการสอน และยุทธศาสตร์ มีความแตกต่างจากผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญา จากความเชื่อที่ว่าผู้เรียนไม่สามารถทำให้กลับมาได้ดังเดิม ผู้เรียนกลุ่มนี้จะไม่ได้รับการกระทำแบบชั้นพิเศษ ผู้เรียนพิเศษจะได้รับการดูแลในแง่ของสังคมการศึกษามีการแบ่งแยกในหลายกรณี ปัจจุบันเชื่อว่าผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับไม่รุนแรง สามารถพัฒนาให้พึ่งพาตนเองได้ ถ้าใช้ความพยายามที่จะสอนการศึกษาส่วนใหญ่เทียบใกล้เคียงกับกลุ่มคนปกติในวัยเดียวกัน ถึงแม้ว่าไม่ได้ใช้กับทุกโรงเรียน แต่อย่างน้อยก็มีจำนวนมากขึ้น แม้บางวิชาในวิทยาลัยอาจจะมีการสอนในกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งจะมีทั้งผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญา และผู้เรียนอื่นๆ มีการสอนรวมกันในระดับเรียนนอกสถานศึกษา

ความรู้ และภาษาเป็นส่วนที่ครูต้องเอาใจใส่มากที่สุดต่อผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญา ไม่รุนแรง ครูต้องจัดบรรยากาศการเรียนให้เกิดความเข้าใจง่าย ลดข้อสงสัยให้น้อยที่สุดจะต้องเตรียมงานโดยเฉพาะว่าต้องการให้ผู้เรียนทำอะไร จัดลำดับกิจกรรมที่จะให้ผู้เรียนทำอย่างระมัดระวังเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างช้า ๆ แต่ได้ผลก้าวหน้าตลอดไปสู่เป้าหมาย อย่าหวังว่าจะให้ผู้เรียนเข้าใจในปริมาณมาก ๆ หรือหวังจากผู้เรียนที่มีพรสวรรค์ที่นาน ๆ จะพบจะต้องมีความจำเพาะเจาะจงถูกต้องสนับสนุน เหมือนกับกระทำกับผู้เรียนทั่ว ๆ ไป ผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาไม่รุนแรงสามารถที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายของการศึกษาได้ แม้ว่าอาจจะใช้เวลานานกว่าผู้เรียนอื่น ๆ ดังนั้น เพราะว่ามีเวลาหลายชั่วโมงสำหรับการสอนจะต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษว่าอะไรที่เลือกทำเพื่อเป้าหมายโดยตรง ครูควรเน้นอย่างสูงสุดในการช่วยผู้เรียนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ทั้งการเงินและสังคม เช่น ให้มีทักษะพื้นฐานในการอ่านครูควรเน้นการอ่านเพื่อให้ได้ข้อมูลตามด้วยการกรอกแบบฟอร์ม และอ่านหนังสือพิมพ์เพื่อเป็นข้อมูลในการหางานมากกว่าที่จะสอนในรูปแบบการสอน การอ่านการเขียนให้จำไว้ว่า ครูยังต้องสอนการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ดังนั้น การอ่านเพื่อความบันเทิงก็ไม่ควรมองข้าม

เป้าหมายและยุทธศาสตร์ในเรื่องภาษา ควรมุ่งการช่วยผู้เรียนให้สามารถอ่านออกเขียนได้ ครูควรเน้นการสื่อสารขั้นพื้นฐานทั้งการพูด และการเขียนเพื่อเป้าหมายที่จะให้ผู้เรียนพึ่งพาตนเองได้ เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการเขียน ยกตัวอย่าง เช่น ครูควรจะมุ่งเน้นในส่วนที่จำเป็น เช่น การกรอกแบบฟอร์มและการเขียนจดหมายทางธุรกิจ จดหมายที่เขียนถึงเพื่อนอาจจะเป็นลำดับที่สอง การแต่ง

เรียงความ และบทกวีจะเป็นลำดับที่สาม การรายงานโดยการพูดในหัวข้อแคบ ๆ ที่ไม่ยุ่งยาก นอกจากนี้ยังมีทักษะในการโทรศัพท์ การสัมภาษณ์งาน การถามข้อมูลต่าง ๆ ในทำนองที่คล้ายกันทุกวัน ควรสอนคณิตศาสตร์แก่ผู้เรียนให้สนุก การที่จะทำสำเนาใบสั่งจ่าย และแบบฟอร์มภาษีครูควรมุ่งเน้นคณิตศาสตร์ที่ใช้ประโยชน์ได้ และหลักการวัดค่าต่าง ๆ มากกว่าสอนคณิตศาสตร์ชั้นสูง

2. ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาขั้นปานกลาง (Moderate Mental etardation)

การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาขั้นปานกลาง ก็คือให้มีชั้นเรียนพิเศษในโรงเรียนปกติ ส่วนใหญ่ผู้เรียนเหล่านี้จะอาศัยที่บ้านและเข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐที่อยู่ใกล้ ๆ เพราะสามารถเดินทางไปได้ไม่จำเป็นต้องใช้การเดินทางที่ยุ่งยาก อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาที่เหมาะสมและวิธีสอนจะมีข้อจำกัดมากกว่าผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาที่ไม่รุนแรง ผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง อาจจะใช้เวลาในวัยเรียนในชั้นพิเศษ และบางส่วนจะอยู่ร่วมกับผู้เรียนผู้เรียนอื่น ๆ มีการวางแผนให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ มีการกำหนดในกฎหมาย ทำให้มีโอกาสทำกิจกรรมขณะพักและช่วงอาหารกลางวันกับผู้เรียนในวัยเดียวกัน ควรเพิ่มเติมกิจกรรมนอกชั้นเรียนได้แก่ การเรียนพลศึกษา ศิลปศึกษา การประกอบชิ้นส่วน กีฬา และสถานที่บันเทิง โดยการจัดให้แบบง่าย ๆ ไม่มีความยุ่งยาก การเป็นครูของชั้นผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง ครูจะต้องสอนทักษะในส่วนที่ใช้ประโยชน์ ครูควรพยายามในการช่วยผู้เรียนให้เข้าใจ และวางตัวให้เป็นธรรมชาติมากที่สุดเท่าที่ทำได้ ทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคม การสอนควรทุ่มเทให้กับเรื่องการแต่งกาย นิสัยส่วนตัว และสุขอนามัย นิสัยการทำงาน และทักษะทางสังคม การอบรมอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ใหญ่ ครูควรมุ่งเน้นทักษะ และนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จ และการแข่งขันในตลาด การฝึกปฏิบัติการจะให้โอกาสสำหรับคนผู้เรียนในการเรียน ทักษะการทำงาน และได้ค่าจ้างในสถานที่ที่ยอมรับสภาพที่มีขีดจำกัดอย่างเขา แม้ว่าผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลางบางคนอาจจะสามารถที่จะทำงานนอกสถานปฏิบัติงานได้แต่ส่วนใหญ่ต้องอยู่ในสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน

ในการสอนผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง ครูควรสอนอย่างชัดเจนตรง ๆ และทำซ้ำ ๆ ยกตัวอย่าง เช่น ถ้าครูมีจุดประสงค์ที่จะให้ผู้เรียนเตรียมที่นอนครูควรสอนโดยใช้เตียงจริง และได้มีการปฏิบัติกับเตียงชนิดต่าง ๆ การสอนโดยการพูดในการจัดที่นอนทำอะไร หรือมีรูปในการทำที่นอนจะไม่เพียงพอต่อความเข้าใจ

3. ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับรุนแรง และรุนแรงมาก (Severe and Profound Mental Retardation)

ผู้เรียนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะอาศัยในสถาบัน และได้รับการฝึกหัดเล็กน้อยในสถานที่อยู่ จากกฎหมายของสหรัฐอเมริกาได้มีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานทั้งหมด วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย จะพัฒนาหลักสูตร และอบรมครูจำนวนมากขึ้นเพื่อที่จะทำงานกับผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาในระดับรุนแรง ได้มีข้อยกเว้นกับผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาในระดับรุนแรงในการไม่ต้องรับการศึกษาภาคปกติ หรือได้รับการศึกษาทั้งหมดภายในสถาบันที่มีการพักอยู่ประจำ ถ้าผู้เรียนอยู่ไกลจากสถาบัน มากถึงแม้ว่าผู้เรียนเหล่านี้เกือบทั้งหมดมักจะอาศัยอยู่ในสถาบันใหญ่ ๆ ของรัฐในปีที่ผ่านมาปัจจุบัน ผู้เรียนเหล่านี้มักจะพักอาศัยในสถานที่กลุ่มชนเล็ก ๆ หรือแม้แต่ในบ้านตนเองชั้นเรียนของผู้เรียนที่ บกพร่องทางสติปัญญาในระดับรุนแรงจะพบในโรงเรียนของรัฐประจำเขตตำบลนั้น ถึงแม้ว่าเขตเล็ก ๆ มักจะ ไม่มีการบริการสำหรับผู้เรียนเหล่านี้ เพราะว่าผู้เรียนมีจำนวนน้อยอาจจะหนึ่งหรือสองคน บ่อยครั้งที่ผู้เรียนเหล่านี้จำต้องเดินทางในรถพิเศษที่มีการอำนวยความสะดวกสำหรับรถเงินของคน พิการ ซึ่งรถจะมีอุปกรณ์ช่วยยกรถเข็นขึ้นและลง ชั้นเรียนสำหรับผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญา ระดับรุนแรง ปกติจะมีห้องน้ำพิเศษสำหรับคนพิการ จุดประสงค์เบื้องต้นสำหรับผู้เรียนกลุ่มนี้ คือ การดูแล ตัวเอง รวมทั้งการสื่อสารเบื้องต้นถึงความต้องการของเขามีการใช้เครื่องช่วยการสื่อสารระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ยุทธศาสตร์การสอนเบื้องต้นได้มีการทบทวน และการจัดการกับพฤติกรรม การสร้าง งานประจำวันจำเป็นต้องทำเพื่อให้เกิดการอบรมนิสัยที่ดีมาแทนที่ ผู้ใหญ่ที่สามารถช่วยตัวเองได้มาก ขึ้น มีการคาดหวังว่าจะสามารถที่จะแต่งตัว รับประทานอาหาร และเข้าห้องน้ำได้เองอย่างถูกต้อง และเขาเหล่านี้จะสามารถทำกิจกรรมง่าย ๆ ได้ภายในสถานที่ปฏิบัติงาน ผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญา ระดับรุนแรงมาก อาจจะไม่สามารถปฏิบัติได้ และจะต้องมีการดูแลอย่างใกล้ชิด และดูแลตลอดชีวิต มีหลักฐานยืนยันว่าประชาชนเหล่านี้สามารถที่จะพัฒนาให้ดีขึ้นโดยผ่านกระบวนการอบรมที่ดี

ผู้เรียนวัยเรียนที่มีคุณสมบัติในระดับอนุบาลได้รับการศึกษาพิเศษรวมทั้งบริการที่เกี่ยวข้องผ่าน ระบบโรงเรียน คณะกรรมการของโรงเรียนจะทำงานกับครอบครัวของผู้เรียนเพื่อที่จะพัฒนาแผนการจัด การศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualize Educational Plan) ซึ่งแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลก็จะคล้าย กับแผนการให้บริการครอบครัวเฉพาะบุคคล ซึ่งจะอธิบายถึงความต้องการของผู้เรียนพิเศษ และบริการ ที่ถูกออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการนั้น การศึกษาพิเศษ และบริการที่เกี่ยวข้องถูกจัดให้โดย ไม่มีค่าใช้จ่าย

ระดับความบกพร่องทางสติปัญญา มีความสำคัญต่อกระบวนการวางแผนวินิจัยทำข้อกำหนดในการดูแลจัดการเรียนการสอน โดยสมาคมเพื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาของสหรัฐอเมริกา

การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

เทคนิคการสอน

เทคนิคการสอนก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้การเรียนการสอนของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้ประสบผลสำเร็จการเรียน ซึ่งเทคนิคการสอนมีหลายวิธีด้วยกัน ดังนี้

1. เทคนิคการกระตุ้นเตือน เป็นเทคนิคสำคัญประการหนึ่งที่ใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้เกิดการเรียนรู้ ประเภทของการกระตุ้นเตือนที่นิยมใช้มี 4 ชนิด คือ

1.1 การเรียกร้องความสนใจจากผู้เรียน (Elicitation) เช่น เคาะวัตถุที่ใช้ฝึกกับพื้นโต๊ะ หรือการพยายามให้ผู้เรียนสบตา (eye-Contact) โดยใช้รางวัลหลอกแล้วค่อย ๆ เลื่อนเข้าใกล้สายตาคู

1.2 การกระตุ้นเตือนทางกาย (Physical Prompting) คือ การจับมือของผู้เรียนให้ทำงานส่วนที่ครูต้องการให้ทำเมื่อผู้เรียนทำได้ครูจะลดการช่วยเหลือลงเป็นสัมผัสเบา ๆ และเลื่อนมือจากการจับมือมาเป็นแตะที่ข้อศอก และลดการช่วยเหลือลงจนผู้เรียนสามารถทำงานได้เอง

1.3 การกระตุ้นเตือนด้วยท่าทาง (Gestural Prompting) คือการสาธิตวิธีปฏิบัติงานให้ผู้เรียนดูให้ผู้เรียนเลียนแบบ ถ้าผู้เรียนทำไม่ได้ให้ชี้แนะด้วยการชี้ไปที่งานหรือวัตถุนั้น หรือการมองด้วยใบหน้า สายตา

1.4 การกระตุ้นด้วยวาจา (Verbal Prompting) คือ การออกคำสั่งหรือชี้แจงด้วย คำพูดซึ่งครูต้องพยายามใช้คำสั่งสั้น ๆ และง่ายพอที่ผู้เรียนจะเข้าใจ ซึ่งมีลักษณะการกระตุ้น 2 อย่าง คือ กระตุ้นโดยชี้แนะ หรือบอกให้ผู้เรียนทำในสิ่งที่ถูกต้องทุกขั้นตอน และกระตุ้นโดยการออกคำสั่ง คือ การกระตุ้นที่ผู้เรียนผ่านการกระตุ้นโดยการชี้แนะมาแล้ว

2. เทคนิคการวิเคราะห์งาน คือ วิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษวิธีหนึ่ง ซึ่งครูวางแผนการสอนอย่างดีมีเป้าหมาย และแบ่งกิจกรรมหรืองานใดงานหนึ่งเป็นขั้นตอนย่อย ๆ จากขั้นตอนแรกไปจนขั้นตอนสุดท้าย และสอนไปตามลำดับขั้นตอนทีละขั้นจนผู้เรียนทำได้สำเร็จ ดังนั้น การวิเคราะห์งานจึงจัดเป็นเทคนิคการสอนอย่างหนึ่งทีครูต้องนำมาใช้เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์งาน ไว้ดังนี้

เนตรชนก รินจันทร์ (2557) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์งาน โดยสรุปว่าเป็นการนำทักษะที่เลือกไว้เพื่อจะสอนผู้เรียนมาแตกย่อยเป็นขั้นตอนเล็ก ๆ หลาย ๆ ขั้นตอนสามารถปรับหรือกำหนดขั้นตอนใหม่ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ กรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่ครูกำหนด

มาริษา โกวิทย์ (2558) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์งานว่าเป็นกระบวนการที่ใช้แยกงานออกเป็นขั้นตอนย่อยอย่างต่อเนื่องกันโดยมีการจัดลำดับขั้นตอนย่อย ๆ ของงานและอธิบายขั้นตอนที่สำคัญของงานทั้งหมด ซึ่งงานที่กล่าว คือ พฤติกรรมหนึ่งหรือกลุ่มพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติเพื่อแสดงให้เห็นว่ามีทักษะหรือความรู้ นั้น ๆ แบ่งได้เป็น 2 งานคืองานเป้าหมาย (Target Task) และงานย่อย (Subtask)

สมพร หวานเสร็จ (2559) ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์งาน หมายถึง การแบ่งขั้นตอนของงานหรือกิจกรรมให้เป็นขั้นตอนย่อย ๆ หลายขั้นตอนเพื่อให้ง่ายและผู้เรียนสามารถทำได้สำเร็จในขั้นตอนเล็ก ๆ ที่นำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นจะต้องเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถทำได้ก่อนจะเคลื่อนไปสู่ขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนการวิเคราะห์งาน

สมพร หวานเสร็จ (2559) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการวิเคราะห์งานไว้ ดังนี้

1. เขียนพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้ชัดเจนกำหนดสถานการณ์ ที่จะเกิดพฤติกรรมนั้นและเป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนยังทำไม่ได้ คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถทำได้เมื่อครูกำหนดงานเป็นขั้นตอนย่อย ๆ

2. อธิบายหรือเขียนขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ขั้นตอนเหล่านั้นควรครอบคลุมทุกส่วนเพื่อให้ผู้เรียนไปถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น

3. การที่ครูจะแบ่งขั้นตอนของงานให้ได้ก็จำนวนนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียน ครูควรสาธิตให้ผู้เรียนดูก่อน จากนั้นให้ผู้เรียนลองทำดู ครูคอยสังเกตว่าผู้เรียนทำขั้นตอนใดได้ และขั้นตอนใดไม่ได้ จึงนำพฤติกรรมส่วนที่ยังทำไม่ได้หรือส่วนที่ครูยังช่วยมาวิเคราะห์แบ่งเป็นขั้นตอนให้ง่ายขึ้นพร้อมกับกำหนดเกณฑ์การผ่านในแต่ละขั้นตอน และวิธีกระตุ้นเตือนกับการให้รางวัลในการสอนแต่ละขั้นนั้นด้วย

หลักการวิเคราะห์งาน

สมพร คำมูล (2554) กล่าวถึง หลักการวิเคราะห์งาน โดยการฝึกจากหน้าไปหลัง (Forward Chaining) เริ่มฝึกจากขั้นตอนแรกเป็นต้นไป เมื่อผู้เรียนสามารถทำขั้นตอนที่ 1 ได้ด้วยตนเองตามเกณฑ์

ที่ตั้งไว้แล้วจึงเริ่มฝึกในขั้นตอนต่อไปจนถึงขั้นตอนสุดท้าย และฝึกแบบย้อนกลับ (Backward Chaining) เป็นการฝึกย้อนหลังจากขั้นตอนสุดท้ายไปยังขั้นตอนแรก

ประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งานนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญของการเข้าใจตำแหน่งงานทั้งหมดในองค์กร รวมถึงเป็นพื้นฐานในการเข้าใจโครงสร้างการทำงาน และรูปแบบขององค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้ที่ดำเนินการในการวิเคราะห์งานก็จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเก็บข้อมูล เพราะฉะนั้นการวิเคราะห์งานนั้นไม่สามารถทำได้เพียงระยะเวลาอันสั้น แต่อาศัยการเก็บข้อมูลที่ละเอียด ชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลสำหรับ Job Description และ Job Specification ต่อไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2551) กล่าวว่า การวิเคราะห์งาน มีประโยชน์เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร หรือเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับงานในองค์กร เป็นการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบโดยการรวบรวมการประเมินและการจัดข้อมูลเกี่ยวกับงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2552) กล่าวว่า การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการพิจารณาจำแนกแยกแยะ ประเมินผล และจัดข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์งานจะดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเรียกว่า นักวิเคราะห์งาน โดยนักวิเคราะห์งานจะมีหน้าที่รวบรวมจำแนก แยกแยะ ประเมินได้จัดข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ใช่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล

เสนาะ ดิยาวี (2552) กล่าวว่า การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการศึกษา และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในงานที่ศึกษานั้น ผลของการวิเคราะห์งานจะทำให้ได้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับงาน 2 อย่าง คือ การแสดงรายละเอียดงานกับการระบุลักษณะงานและนำไปใช้ในการประเมินค่างานและการแยกประเภทงาน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการที่ใช้แยกงานออกเป็นขั้นตอนย่อยอย่างต่อเนื่องกัน โดยมีการจัดลำดับขั้นตอนย่อย ๆ ของงาน และอธิบายขั้นตอนที่สำคัญของงานทั้งหมด ซึ่งงานที่กล่าวคือ พฤติกรรมหนึ่งหรือกลุ่มพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติเพื่อแสดงให้เห็นว่ามีทักษะหรือความรู้ นั้น ๆ แบ่งได้เป็น 2 งาน คือ งานเป้าหมาย (Target Task) และงานย่อย (Subtask) งานเป้าหมายคือ พฤติกรรมหรือทักษะสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนสำหรับแบบฝึกทักษะย่อยเพื่อให้งานบรรลุถึงเป้าหมายที่ถูกต้องตามที่กำหนดไว้

3. เทคนิคการให้รางวัล ควรให้อย่างทันทีทันใด ภายหลังพฤติกรรม หรือผู้เรียนสามารถทำงานได้สำเร็จด้วยความหนักแน่นให้อย่างสม่ำเสมอ หรือทุก ๆ ครั้งที่ผู้เรียนทำงานได้สำเร็จ รางวัลมีหลายประเภทอาจเป็นแบบให้ง่าย ๆ หรือแบบให้ยาก เช่น รางวัลทางสังคม รางวัลทางประสาทสัมผัส (ทางการได้ยิน และการฟัง)

4. เทคนิคตะล่อมกล่อมเกล่า คือ วิเคราะห์งานก่อน และให้รางวัลแก่การตอบสนองในขั้นตอนที่ผู้เรียนทำได้ ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้จะต้องต่อเนื่องไปสู่จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์วิธีสอนโดยทั่วไปมี 2 แบบ

4.1 แบบเดินหน้า และฝึกแบบถอยหลัง

4.2 แบบลูกโซ่เดินหน้า และลูกโซ่ถอยหลัง

5. เทคนิคการเลียนแบบ ให้ผู้เรียนเลียนแบบทำตามตัวอย่างที่ครูสาธิตให้ดู

การประเมินพฤติกรรม

ในการปรับพฤติกรรมใด ๆ ก็ตามสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องดำเนินการ คือ การประเมินพฤติกรรม ข้อมูลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมนี้ จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม และสถานะของอินทรีย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกทำให้เกิดความเข้าใจการแสดงออกของบุคคลซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์พฤติกรรมนี้เองจะช่วยให้สามารถกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่เหมาะสม และเลือกเทคนิคการปรับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550)

วิธีการประเมินพฤติกรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

1. วิธีการประเมินโดยตรง ซึ่งประกอบด้วยการสังเกตพฤติกรรม การสังเกต และบันทึกพฤติกรรมตนเอง การวัดผลที่เกิดขึ้น และการวัดทางสรีระ
2. วิธีการประเมินทางอ้อม ซึ่งประกอบด้วย การสัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลจากบุคคลอื่น และการรายงานตนเอง

การกำหนดและการเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย

ภายหลังจากที่มีการประเมิน และวิเคราะห์พฤติกรรมแล้ว เราจะต้องพิจารณาต่อไปว่าพฤติกรรมเป้าหมายควรเป็นพฤติกรรมใด หลักในการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายนั้นมีอยู่ 3 ประการ คือ 1) ต้องเป็นวัตถุวิสัย 2) ต้องชัดเจน และ 3) ต้องสมบูรณ์จำกัดขอบเขตไว้ชัดเจนจากเกณฑ์ทั้ง 3 ข้อนี้ จะมี

คำถามไว้สำหรับทดสอบว่าการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายนั้นเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2550) โดยคำถามมีดังนี้

1. สามารถนับจำนวนครั้งของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนด เช่น พฤติกรรมเกิดขึ้น 5 ครั้ง ในเวลา 5 นาที เป็นต้น หรือสามารถบอกถึงความยาวนานของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เช่น พฤติกรรมเกิดขึ้นใช้เวลา 10 นาที เป็นต้น (ได้หรือไม่ คำตอบควรจะเป็นว่าได้)

2. เมื่ออธิบายให้ผู้อื่นฟังว่าพฤติกรรมเป้าหมายของบุคคลนั้น คือ พฤติกรรมอะไร และเมื่อเห็นบุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นก็ระบุได้ทันทีว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นแล้ว (ใช่หรือไม่ คำตอบควรจะเป็นใช่)

3. สามารถแยกแยะพฤติกรรมเป้าหมายออกเป็นพฤติกรรมย่อย ๆ ได้ โดยแต่ละพฤติกรรมนั้นจะมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจงสามารถสังเกตเห็นได้ (ใช่หรือไม่ คำตอบควรจะเป็นไม่ใช่)

4. ถ้าคำถามทั้ง 3 ข้อสามารถตอบได้ตามคำตอบที่กำหนดไว้แล้วก็แสดงว่าพฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดนั้นเป็นไปตามหลักการทั้ง 3 ข้อที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

เมื่อกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายได้ตามหลักการที่กล่าวไว้แล้ว สิ่งที่จะต้องดำเนินการต่อมาก็คือจะต้องพิจารณาว่าพฤติกรรมเป้าหมายใด ควรเป็นพฤติกรรมเป้าหมายที่จะนำไปดำเนินการวางแผนการปรับพฤติกรรม ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณามีดังต่อไปนี้

1. ควรเป็นพฤติกรรมที่เมื่อบุคคลแสดงออกแล้ว จะมีโอกาสได้รับการเสริมแรงจากสังคมทั้งปัจจุบัน และอนาคต

2. ควรเป็นพฤติกรรมที่เมื่อบุคคลแสดงออกแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลนั้นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มิใช่เพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่นอย่าง เช่น กรณีพ่อแม่ของผู้เรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาคนหนึ่งต้องการให้ทางโรงเรียนสอนลูกให้สามารถทอนสตางค์ได้ ซึ่งทางโรงเรียนพิจารณาว่าผู้เรียนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้ไม่ยากนัก แต่ทว่าในขณะนั้นผู้เรียนยังขาดทักษะการช่วยเหลือตนเองอยู่ (การรักษาสุขอนามัย การรับประทานอาหารด้วยตนเอง) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญกว่า และผู้เรียนควรมีทักษะดังกล่าวก่อน ทักษะทางสังคมนี้ก็มีประโยชน์ต่อการไปซื้อของสำหรับผู้เรียนด้วย ทางโรงเรียนจึงเสนอให้ฝึกทักษะการช่วยเหลือตนเองก่อน แต่ทว่าพ่อแม่ของผู้เรียนไม่ยอมเนื่องจากผู้เรียนคนอื่น ๆ สามารถทำได้แล้ว การทอนสตางค์ได้นั้นก็อาจจะมีความสำคัญกับผู้เรียนในอนาคต แต่ไม่ใช่ปัจจุบันในกรณีเช่นนี้ นักจิตวิทยาจะต้องพยายามพูดให้พ่อแม่เข้าใจว่าพฤติกรรมใดควรได้รับการพัฒนา ก่อน และพฤติกรรมใดควรพัฒนาทีหลัง

3. ควรเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับอายุของบุคคลซึ่งการที่จะพิจารณาว่าพฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับอายุของแต่ละบุคคลนั้น ให้พิจารณาตามเกณฑ์ของพัฒนาการตามช่วงอายุ และสภาพสังคมที่บุคคลนั้น ๆ อาศัยอยู่ ซึ่งเกณฑ์ของพัฒนาการตามช่วงอายุนั้น มีนักจิตวิทยาพัฒนาการได้ทำการศึกษาอย่างมากมาย ส่วนสภาพสังคมนั้นเป็นตัวกำหนดทิศทางของการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละวัยไว้เช่นกัน

4. ควรเป็นพฤติกรรมที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างแท้จริง ในบางครั้งนักปรับพฤติกรรมจะพบว่าเป้าหมายของโปรแกรมการปรับพฤติกรรมนั้นไม่ได้อยู่ที่การลดหรือเพิ่มพฤติกรรมโดยตรงแต่อยู่ที่ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ดังนั้นการที่จะกำหนดพฤติกรรมเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษ เช่น ในกรณีที่ครูต้องการที่จะให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนเพิ่มขึ้น และมีความเชื่อว่าถ้าผู้เรียนมีความตั้งใจเรียน (ฟังครูสอน มองครูส่งงานตรงเวลา) แล้วสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนก็อาจจะเพิ่มขึ้น ซึ่งก็อาจจะเป็นไปได้ แต่ก็อาจจะไม่ได้ผลเช่นกัน ถ้าผู้เรียนเหล่านั้นขาดทักษะบางอย่างในวิชาที่สอน ดังนั้น ก่อนที่ครูจะกำหนดพฤติกรรมที่จะพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นควรจะมีการวิเคราะห์ให้ละเอียดเสียก่อนเพราะถ้าพบว่าผู้เรียนขาดทักษะบางอย่าง การจัดการสอนซ่อมเสริมน่าจะให้ผลกว่าการที่ให้ผู้เรียนตั้งใจเรียน

5. ควรเป็นพฤติกรรมทางบวกแม้ว่าเป้าหมายจะต้องการลดพฤติกรรมก็ตาม นั่นคือนักปรับพฤติกรรมควรที่จะกำหนดพฤติกรรมอื่นเพิ่มขึ้นแล้วช่วยให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นลดลงเอง เช่น การเพิ่มพฤติกรรมนั่งอยู่กับที่เป็นการลดพฤติกรรมการลุกจากที่นั่งเป็นต้น แต่ในกรณีที่จำเป็นที่จะต้องกำหนดพฤติกรรมทางลบก็ควรจะมีการเพิ่มพฤติกรรมเป้าหมายทางบวกด้วย

6. เป้าหมายของการปรับพฤติกรรมบางครั้งอาจจะไม่ใช่พฤติกรรมโดยตรงแต่เป็นผลที่เกิดจากพฤติกรรมได้ เช่น โปรแกรมลดน้ำหนัก น้ำหนักไม่ใช่พฤติกรรมแต่เป็นผลจากการลดการรับประทานอาหาร หรือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ เป็นต้น นักปรับพฤติกรรมจึงควรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายมากกว่าที่จะเน้นเป้าหมายโดยตรง แต่ควรจะใช้ผลที่เกิดขึ้นจากการเน้นพฤติกรรมดังกล่าวเป็นข้อมูลป้อนกลับทางบวก (Positive Feedback) เพื่อให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การบอกถึงน้ำหนักตัวที่ลดไปในแต่ละสัปดาห์ เป็นต้น พฤติกรรมเป้าหมายจึงควรเป็นพฤติกรรมที่เมื่อบุคคลแสดงออกแล้วจะมีโอกาสได้รับการเสริมแรงจากสังคมทั้งปัจจุบันและอนาคตเป็นพฤติกรรมที่เมื่อบุคคลแสดงออกแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลนั้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต มิใช่เพื่อสนองความต้องการของบุคคลอื่นเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับอายุของบุคคลซึ่งการที่จะพิจารณาว่าพฤติกรรมใดจะ

เหมาะสมกับอายุของแต่ละบุคคลนั้นให้พิจารณาตามเกณฑ์ของการพัฒนาการตามช่วงอายุและสภาพสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ ควรเป็นพฤติกรรมที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างแท้จริงและเป็นพฤติกรรมทางบวก

วิธีการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

ขวัญเฉลิม ต้นประเสริฐ (2553) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการปรับพฤติกรรมไว้ ดังนี้ มุ่งที่พฤติกรรมโดยตรง โดยที่พฤติกรรมนั้นต้องสังเกตเห็นได้และวัดได้ตรงกันด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัย ไม่ว่าการตอบสนองนั้นเป็นภายในหรือภายนอกก็ตาม ไม่ใช่คำที่เป็นการตีตรา นอกจากจะมีความหมายกว้าง ไม่มีความชัดเจน ยากต่อการสังเกตให้ตรงกัน และยากต่อการจัดโปรแกรมการปรับพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายได้ การตีตราอาจทำให้เด็กหรือผู้ปกครองเกิดความอับอายแล้วจะส่งผลให้เด็กเลือกแสดงพฤติกรรมตามที่ถูกตีตราได้ พฤติกรรมไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่ปกติหรือผิดปกติก็ตามย่อมเกิดจากการเรียนรู้ในอดีตทั้งสิ้น ดังนั้นพฤติกรรมเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยกระบวนการเรียนรู้ การปรับพฤติกรรมจะเน้นสภาพ และเวลาในปัจจุบันเท่านั้น เมื่อวิเคราะห์ได้ว่า สิ่งเร้าและผลกรรมใดที่ทำให้พฤติกรรมนั้นเกิดบ่อยหรือลดลงในสภาพปัจจุบัน ก็สามารถปรับสิ่งเร้า และผลกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้พฤติกรรมดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่ต้องการ การปรับพฤติกรรมนั้นจะเน้นวิธีการทางบวกมากกว่าวิธีการลงโทษ เนื่องจาก เป้าหมายของการปรับพฤติกรรมเน้นการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการ ทางบวกเพราะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งยังได้ก่อให้เกิดปัญหาทางอารมณ์น้อยกว่าวิธีการลงโทษ วิธีการปรับพฤติกรรมนั้น สามารถใช้ได้ อย่างเหมาะสมตามลักษณะของปัญหา แต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ในการดำเนินการปรับพฤติกรรมจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย วิธีการปรับพฤติกรรม เป็นวิธีการที่ได้รับการพิสูจน์มาแล้วว่ามีประสิทธิภาพ และได้ผลโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

วิธีการปรับพฤติกรรมนั้นมีด้วยกันอยู่หลายวิธี ได้แก่ การเพิ่มพฤติกรรม การลดพฤติกรรม การสร้างพฤติกรรมใหม่ และเทคนิคการปรับพฤติกรรมเพื่อการคงอยู่

1. เทคนิคการเพิ่มพฤติกรรม

เทคนิคการเพิ่มพฤติกรรม หมายถึง เป็นเทคนิคสำหรับใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมใหม่ โดยการเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เราคาดหวังว่าจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการเช่นต้องการมาทำงานเช้ากว่าเดิม หรือทำงานให้มีความผิดพลาดน้อยลง

1.1 การเสริมแรงทางบวก หมายถึง ขบวนการที่ส่งเสริมพฤติกรรม เพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซ้ำอีก เมื่อได้รับคำชมเชย หรือรางวัล เช่น เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ครูควรพูดว่า เก่ง ดี วิเศษ เยี่ยม เป็นต้น อุปกรณ์เสริมแรงที่เป็นสิ่งของอาจ ได้แก่ อาหารหรือขนม ของเล่น การให้เสริมแรงควรให้สม่ำเสมอในตอนแรก เมื่อพฤติกรรมเริ่มคงที่แล้วควรลดเสริมแรงลงและให้เสริมเป็นครั้งคราวเท่านั้นเมื่อพฤติกรรมคงที่แล้ว ซึ่งมีหลายวิธีดังนี้

1.1.1 หลักของฟรีแมค (Premack Principle) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลชอบกระทำบ่อยครั้ง คือ การนำกิจกรรมที่บุคคลชอบหรือพฤติกรรมที่บุคคลกระทำบ่อยครั้งมาใช้เสริมแรง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำน้อยโดยบุคคลจะต้องกระทำพฤติกรรมเป้าหมายก่อนจึงมีโอกาสดำเนินกิจกรรมที่ตนชอบหรือต้องการกระทำภายหลัง นอกจากกิจกรรมที่บุคคลชอบกระทำแล้วการให้สิทธิพิเศษก็เป็นสิ่งหนึ่งที่น่าสนใจในการเสริมแรงพฤติกรรมเป้าหมายที่บุคคลกระทำน้อย เพื่อให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้นเพิ่มขึ้น ในการนำหลักของฟรีแมคมาใช้ควรมีกิจกรรมหลาย ๆ อย่างให้บุคคลเลือก และควรเป็นกิจกรรมที่ไม่ยุ่งยากในการจัดเตรียม เช่น ที่บ้านอาจใช้กิจกรรมที่ผู้เรียนชอบมาเป็นตัวเสริมได้หลายอย่าง เป็นต้นว่า การดูโทรทัศน์ การเล่นกับเพื่อนนอกบ้าน การอนุญาตให้ขับรถยนต์ การเล่นเกม ฯลฯ ที่โรงเรียนอาจใช้ กิจกรรมต่อไปนี้เป็นตัวเสริมแรงได้ เป็นต้นว่า การเล่นฟุตบอล การอนุญาตให้ดูภาพยนตร์การ์ตูน การให้พักก่อนหมดเวลาเรียนตอนท้ายชั่วโมง การให้ยืมหนังสือที่ผู้เรียนชอบ เป็นต้น

1.1.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลของการกระทำของบุคคล ข้อมูลย้อนกลับเป็นตัวเสริมแรงที่ต้องวางเงื่อนไขเพราะ โดยทั่วไปแล้วต้องใช้ควบคู่กับตัวเสริมแรงอื่น ๆ จึงจะเกิดประสิทธิภาพในการเสริมแรงโดยข้อเท็จจริงแล้วการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นแฝงอยู่ในการใช้ตัวเสริมแรงชนิดอื่น ๆ อยู่ด้วย เพราะการเสริมแรงด้วยตัวเสริมแรงต่าง ๆ จำเป็นต้องระบุให้บุคคลทราบว่าพฤติกรรมเหมาะสมหรือเป็นที่พึงปรารถนา และสมควรได้รับการเสริมแรง ดังนั้นไม่ว่าจะใช้อาหารตัวเสริมแรงทางสังคม กิจกรรม หรือคะแนนก็ตามบุคคลผู้รับจะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับก่อนเสมอว่าพฤติกรรมของตนอยู่ในระดับดีหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตามการให้ข้อมูลย้อนกลับตามคำพังก็สามารถใช้เป็นตัวเสริมแรงได้ แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นข้อมูลย้อนกลับทางบวกจึงจะมีประสิทธิภาพในการเสริมแรง

1.1.3 เบียร์รธกร (Token Economy) เป็นตัวเสริมแรงที่ต้องวางเงื่อนไข กล่าวคือ เบียร์รธกรโดยตัวของมันเองแล้วไม่มีคุณสมบัติในการเป็นตัวเสริมแรงต้องใช้ควบคู่กับตัวเสริมแรงปฐมภูมิ หรือตัวเสริมแรงที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข เบียร์รธกรมีหลายชนิดอยู่ในลักษณะต่าง ๆ

เช่น เหยี่ยว คาว ตั้ว คะแนน เบี้ย คุปอง เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำไปแลกตัวเสริมแรงชนิดอื่น ๆ เหตุนี้จึงทำให้เบี้ยอรรถกรมีคุณสมบัติเป็นตัวเสริมแรงแผ่ขยายที่มีประสิทธิภาพมาก ตัวเสริมแรงที่สามารถนำเบี้ยอรรถกรไปแลกได้นั้น อาจเป็นอาหารและสิ่งของ ตัวเสริมแรงทางสังคม กิจกรรม หรือสิทธิพิเศษในการใช้เบี้ยอรรถกรจะต้องระบุอัตราแลกเปลี่ยนให้ชัดเจนว่าต้องกระทำพฤติกรรมอะไรในการใช้เบี้ยอรรถกรเท่าไร และอัตราการแลกเปลี่ยนระหว่างเบี้ยอรรถกร และตัวเสริมแรงแลกเปลี่ยนก็ต้องระบุให้ชัดเจน

1.2 การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง ขบวนการที่ส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซ้ำอีก ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อต้องการหลีกเลี่ยงสภาวะที่ผู้เรียนไม่พึงพอใจ ตัวอย่างเช่น ครูบอกผู้เรียนว่า "แบบฝึกหัดคณิตศาสตร์มี 2 ตอน หากใครทำตอนแรกถูกหมด ก็ไม่ต้องทำแบบฝึกหัดตอนที่ 2 " ผู้เรียนจึงตั้งใจทำแบบฝึกหัดตอนแรกถูกหมด และทำอย่างดีให้คำตอบถูกหมด เพื่อหลีกเลี่ยงการทำแบบฝึกหัดตอนที่ 2 ดังนั้นแบบฝึกหัดตอนที่ 2 เป็นแรงเสริมเชิงลบเพราะเป็นสิ่งที่ผู้เรียนหลีกเลี่ยง แต่แบบฝึกหัดตอนที่ 2 นี้ ทำให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

2. เทคนิคการลดพฤติกรรม

การลดพฤติกรรม หมายถึง การตัดทอนหรือลบพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกไปซึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวอาจจะสร้างปัญหาและความเดือดร้อนให้ตัวเองและผู้อื่นได้ ซึ่งเราสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การลงโทษ ซึ่งผู้ลงโทษจะต้องเข้าใจหลักการในการลงโทษ เป็นต้น

2.1 การลงโทษ หมายถึง การที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งแล้วได้รับสิ่งที่ไม่พึงพอใจซึ่งเป็นผลทำให้การแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ของอินทรีย์ลดลงหรือความถี่ในการแสดงพฤติกรรม ลดลง หรืออาจกล่าวได้ว่า การลงโทษ หมายถึง การให้ผลกรรมทางลบ หรือสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือการนำสิ่งที่ไม่พึงพอใจออกไปหลังจากที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ แล้ว สำหรับวิธีการลงโทษนั้น ทำได้โดยการให้สิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือสิ่งเร้าที่อินทรีย์ไม่พึงประสงค์ แก่อินทรีย์ภายหลังที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ลดลง นอกจากนี้การลงโทษจะมีประสิทธิภาพ หากลงโทษทุกครั้งและลงโทษทันทีที่บุคคลนั้น ๆ แสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และจะต้องลงโทษอย่างรุนแรง จึงจะทำให้คุณค่าของการลงโทษนั้นมีประสิทธิภาพ

สำหรับข้อดีของการลงโทษนั้นจะลดความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ทันที และจะระงับการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้อย่างถาวร แต่อย่างไรก็ตาม การลงโทษก่อให้เกิดความเจ็บปวดทางร่างกายและความปวดร้าวทางจิตใจ ผลข้างเคียงที่เกิดขึ้นจากการลงโทษจึงมีมากมาย

หลายประการ เช่น การลงโทษก่อให้เกิดการถอยหนีและการลงโทษมีอิทธิพลในทางลบต่อบุคคลที่ได้รับโทษ เพราะเป็นเหตุที่ทำให้บุคคลที่รับโทษเกิดความรู้สึกในทางลบทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่น บุคคลที่ได้รับโทษอาจจะดูถูกตนเอง มองตนเองหรือกล่าวประณามตนเองไปในทางลบ ขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกในทางลบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.2 การให้ผลพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เป็นการให้สิ่งใด ๆ ก็ตามภายหลังพฤติกรรม ซึ่งเป็นการลงโทษ แบ่งออกเป็นวิธีการต่าง ๆ

2.2.1 การลงโทษทางวาจา ได้แก่การลงโทษโดยใช้ข้อความหรือคำพูดภายหลังที่พฤติกรรมไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น เช่น การดู การด่า การตำหนิ การพูดปฏิเสธ การดักเตือน การใช้คำพูดที่แสดงการไม่ยอมรับ เป็นต้น

2.2.2 การเขียนติ เป็นการลงโทษทางกายที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในสังคม การเขียนติเป็นการให้ผลกรรมที่ไม่พึงปรารถนาวิธีหนึ่งที่นิยมใช้ระงับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

2.2.3 การช็อตด้วยไฟฟ้า เป็นสภาพการณ์ที่บุคคลไม่พึงปรารถนาอย่างหนึ่ง นิยมใช้ระงับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

2.2.4 การให้ผลกรรมที่บุคคลไม่พึงปรารถนาอื่น ๆ เช่น ให้อินกานเจน

2.3 การถอดถอนผลกรรมทางบวก การถอดถอนผลกรรมทางบวก มีวิธีการหลายวิธีดังนี้

2.3.1 การให้เวลานอก (Time Out) เป็นวิธีการลดความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยการนำสิ่งที่อินทรีย์พึงพอใจหรือเสริมทางบวกออกไปเป็นระยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนด หลังจากที่ยินทรีย์แสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และผลการนำสิ่งที่อินทรีย์พึงพอใจออกไปแม้ว่าจะเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนดก็ตาม ก็ทำให้ความถี่ในการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้นลดลง หรืออาจให้ความหมายของการให้เวลานอกได้อีกความหมายหนึ่งว่า การให้เวลานอก หมายถึง การนำบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกไปจากสภาพแวดล้อมที่เสริมแรงให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เป็นระยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนด ซึ่งเป็นผลให้ความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง

สำหรับข้อดีของการให้เวลานอกนั้น จะทำให้ความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลงอย่างรวดเร็วและคงทนถาวร ส่วนข้อเสียของการให้เวลานอกนั้น จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการลงโทษมากกว่าได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ผลของการใช้การให้เวลานอกจะไม่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่แต่ละบุคคลที่มีอยู่ให้พัฒนาก้าวหน้าเพียงแต่ช่วยลดความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เท่านั้น

2.3.2 การปรับสินไหม เป็นวิธีการลดความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยนำสิ่งที่อินทรีย์พึงพอใจ หรือแรงเสริมทางบวกออกไปจำนวนหนึ่งตามที่กำหนด หลังจากที่ยินทรีย์แสดง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และผลจากการนำสิ่งที่อินทรีย์พึงพอใจออกไปจำนวนหนึ่งตามที่กำหนดทำให้ความถี่ในการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้น ๆ ลดลง

สำหรับข้อดีของการปรับสินไหมนั้น จะทำให้ความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลงอย่างรวดเร็วและคงทน นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่สะดวกและยังเกิดผลดีกว่าการให้เวลาบางส่วนข้อเสียของการปรับสินไหมนั้น นอกจากบุคคลนั้นจะถูกปรับสินไหมแล้ว พฤติกรรมอื่น ๆ ที่ไม่พึงประสงค์จะเกิดตามมา เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว การแสดงความไม่พอใจ กรีดร้อง หรือแม้กระทั่ง หลีกหนีไปให้พ้นจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น ๆ

2.3.3 การแก้เกินกว่าเหตุ เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งที่จะป้องกันผู้เรียนจากการแสดงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในขณะเดียวกันก็กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับยิ่งขึ้น หรือเป็นการให้ผู้เรียน รับผิดชอบต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสมของตนเองด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในระยะเวลาที่นานกว่าพฤติกรรมแรก การแก้เกินกว่าเหตุ มี 2 ประเภท คือ การแก้เกินกว่าเหตุแบบพฤติกรรมชดใช้ และแบบฝึกบริหารพฤติกรรมที่ดีขึ้น

การแก้เกินกว่าเหตุแบบพฤติกรรมชดใช้เป็น การแก้ไขผลที่เกิดจากการประพฤติไม่เหมาะสม แต่ให้อยู่ในสถานการณ์ที่ดีกว่าปกติ เช่น ผู้เรียนใช้ดินสอขีดเขียนผนังห้องเรียน ต้องทำความสะอาดรอยขีดเขียนนั้น พร้อมทั้งทำความสะอาดรอยขีดเขียนอื่น ๆ ทั้งหมดที่มีบนผนังห้องด้วย

วิธีแก้เกินกว่าเหตุแบบฝึกบริหารพฤติกรรมที่ดีขึ้น เป็นการฝึกฝนพฤติกรรมที่เหมาะสมซึ่งเป็นผลบังคับต่อพฤติกรรมที่ไม่ดีในขณะนั้น เช่น ผู้เรียนใช้ดินสอเขียนแบบผนังห้อง ถูกสั่งให้คัดลอกรูปภาพ

2.4 การหยุดยั้งการให้การเสริมแรง เป็นวิธีการลดความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยที่พฤติกรรมซึ่งเคยได้รับการเสริมแรงไม่ได้รับการเสริมแรงอีกต่อไป ผลของการหยุดยั้งการให้การเสริมแรงแก่พฤติกรรมที่เคยได้รับการเสริมแรงทำให้ความถี่ในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ลดลง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

2.4.1 การหยุดยั้งพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงทางลบ คือ การยุติการให้การเสริมแรงทางลบแก่พฤติกรรมที่กระทำแล้ว สามารถหลีกหนีหรือถอดถอนสิ่งเร้าที่ไม่พึงปรารถนาได้สำเร็จ

2.4.2 การหยุดยั้งพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงทางบวก คือ การยุติหรือการงดการเสริมแรงพฤติกรรมที่เคยได้รับการเสริมแรง อันมีผลทำให้พฤติกรรมนั้นลดลงหรือยุติลง

สำหรับข้อดีของการหยุดยั้งการให้การเสริมแรงนั้น จะทำให้ความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ค่อย ๆ ลดลงและคงทนถาวร และเนื่องจากการหยุดยั้งการให้การเสริมแรงเกี่ยวกับการระงับการให้การเสริมแรง มิได้เกี่ยวข้องกับการเสนอสิ่งอื่นที่อินทรีย์ไม่พึงพอใจหรือสิ่งอื่นที่อินทรีย์ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น การหยุดยั้งการให้การเสริมแรงจึงไม่มีคุณค่าทางลบ ส่วนข้อเสียของการหยุดยั้งการให้การเสริมแรงนั้น พบว่า ความถี่ของการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้นลดลงช้ามาก หากว่าบุคคลนั้นเคยได้รับการเสริมแรงภายใต้การให้การเสริมแรงแบบเป็นครั้งคราวหรือแบบเว้นระยะ นอกจากนี้ การหยุดยั้งการให้การเสริมแรงยังก่อให้เกิดความก้าวร้าว ทั้งนี้เพราะบุคคลนั้นเคยได้รับการเสริมแรงมาแล้ว แม้ว่าพฤติกรรมที่เขาแสดงออกนั้นจะเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

ในทางปฏิบัติการปรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียน จะเน้นที่การเลือกปัญหาเพื่อช่วยให้เกิด การเปลี่ยนแปลงครั้งละปัญหาในทางการศึกษาผู้เรียนมักแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ละเมิดกฎเกณฑ์ทางสังคม วัฒนธรรมและกฎหมาย ตัวอย่างผู้เรียนที่มีพฤติกรรมผิดปกติ มักแสดงอาการก้าวร้าว เช่น ต่อยเตะ ผลัก กัด ควบคู่ไปกับพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น ดื้อผู้อื่น ต้องให้มีคนคอยช่วยเหลือ ร้องไห้คร่ำครวญ และดื้อดึง ไม่ยินยอมในกรณีนี้จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น ๆ ทันที

2.5 การให้ตัวเสริมแรงทางบวกมากเกินไป เป็นเทคนิคที่ใช้เพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์โดยการให้ตัวเสริมแรงทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมเป็นจำนวนมาก และบ่อยเกินไปจนทำให้ตัวเสริมแรงทางบวกนั้นหมดสภาพการเป็นตัวเสริมแรงต่อพฤติกรรมนั้น มีผลทำให้พฤติกรรมนั้นลดลงหรือยุติลง

2.6 การให้เผชิญกับสิ่งเร้าเป็นเวลานาน คือ เทคนิคการลดพฤติกรรมซึ่งกระทำโดยการให้บุคคลได้เผชิญกับสิ่งเร้าอย่างฉับพลัน และต่อเนื่องเป็นเวลานานโดยไม่ให้บุคคลหลีกเลี่ยงหนีจากสิ่งเร้านั้น

2.7 การเสริมแรงแบบดิวาร์โอ คือ การนำการเสริมแรงทางบวกมาลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์โดยการให้การเสริมแรงต่อพฤติกรรมอื่น นอกเหนือไปจากพฤติกรรมที่ต้องการจะให้ลดลง

3. การสร้างพฤติกรรมใหม่

การสร้างพฤติกรรมใหม่ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี เช่น การแต่งพฤติกรรม และการให้ตัวแบบ

3.1 การแต่งพฤติกรรม คือ การสร้างพฤติกรรมใหม่ โดยวิธีการให้การเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่คาดหวังว่าจะนำไปสู่พฤติกรรมเป้าหมาย ในการเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมนั้นกระทำโดยการให้ตัวเสริมแรงภายหลังพฤติกรรมเกิดขึ้นในกรณีที่พฤติกรรมเป้าหมายเป็นพฤติกรรมที่ไม่ค่อยมีในตัวบุคคล

หรือเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ต้องการให้มีในตัวบุคคล เทคนิคการแต่งพฤติกรรมเป็นเทคนิคหนึ่งที่เหมาะสมในการนำมาใช้สร้างพฤติกรรม ซึ่งเทคนิคการแต่งพฤติกรรม ประกอบด้วย

3.1.1 กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายให้ชัดเจน

3.1.2 เลือกพฤติกรรมที่บุคคลมักแสดงในสภาพการณ์นั้น

สำหรับข้อดีของการแต่งพฤติกรรม คือ จะทำให้พฤติกรรมเป้าหมายค่อย ๆ เกิดขึ้น และเกิดขึ้นอย่างถาวรจะเป็นประโยชน์ในการสอนหรือปลูกฝังพฤติกรรมใหม่ ๆ แก่อินทรีย์ และจะช่วยให้อินทรีย์เกิดการเรียนรู้ และสามารถมีพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่พึงประสงค์ ส่วนข้อจำกัดของวิธีการแต่งพฤติกรรม คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ปรับพฤติกรรมจะต้องมีความอดทน เพราะวิธีการแต่งพฤติกรรมนั้นจะต้องค่อย ๆ ปลูกฝังพฤติกรรมไปทีละขั้น โดยจะต้องแน่ใจว่าพฤติกรรมในแต่ละขั้นตอนเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอก่อนที่จะขยับไปปรับพฤติกรรมในอีกขั้นหนึ่งจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ตัวเสริมแรงจะต้องมีประสิทธิภาพสูง และเป็นที่พึงประสงค์ของผู้รับการปรับพฤติกรรม

3.2 การให้ตัวแบบ เป็นกลวิธีในการสร้างหรือสอนพฤติกรรมใหม่วิธีหนึ่งโดยผู้สังเกตหรือผู้ที่ประสงค์จะเลียนแบบจากตัวแบบ สังเกตพฤติกรรมจากตัวแบบที่ผู้สังเกต หรือผู้ที่ประสงค์จะเลียนแบบสนใจ

สำหรับข้อดีของวิธีการให้ตัวแบบ คือ จะทำให้ความถี่ของการเกิดพฤติกรรมเป้าหมายหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ค่อย ๆ เกิดขึ้น และค่อย ๆ มีความถี่สูงขึ้น และจะคงทนถาวรยิ่งขึ้น เพื่อให้การเสริมแรงแก่อินทรีย์สามารถเลียนแบบหรือแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้เช่นเดียวกับตัวแบบ นอกจากนี้จะทำให้ผู้เลียนแบบเกิดพฤติกรรมใหม่ที่ไม่เคยเกิดมาก่อน และจะช่วยเอื้ออำนวยให้พฤติกรรมของผู้เลียนแบบที่เคยเรียนรู้มาก่อนแล้วให้มีแนวโน้มที่จะแสดงออกมา ส่วนข้อจำกัดของวิธีการให้ตัวแบบ คือ หากใช้การให้ตัวแบบอย่างเดียวในการสร้างหรือสอนพฤติกรรมใหม่ การเกิดพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์อาจจะเกิดได้ช้า ด้วยเหตุนี้ควรใช้การให้ตัวแบบควบคู่กับการเสริมแรงทางบวก การให้ข้อมูลย้อนกลับ และสิ่งเร้าที่จำแนกความแตกต่างเพื่อให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ต้องการจะสร้าง หรือสอนนั้นเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ควรพิจารณาเกี่ยวกับการคัดเลือกตัวแบบ ตลอดจนทั้งกิจกรรมที่จะให้เลียนแบบเพื่อมิให้ไร้ประโยชน์ และเสียเวลาในการศึกษาทดลอง

การรักษาพฤติกรรมที่ได้ปรับแล้วให้คงอยู่ต่อไป

การรักษาพฤติกรรมที่ได้ปรับแล้วให้คงอยู่ต่อไป ได้แก่ วิธีให้การเสริมแรง (Schedules of Reinforcement) ซึ่งแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ 2 ประเภทคือ

1. วิธีให้การเสริมแรงแบบต่อเนื่องโดยให้แรงเสริมทุกครั้งที่พฤติกรรมเป้าหมายเกิดขึ้น
2. วิธีให้การเสริมแรงแบบเป็นครั้งคราวหรือแบบเว้นระยะโดยให้แรงเสริมเป็นครั้งคราวตามเงื่อนไขการให้การเสริมแรง เช่น ตามเวลาหรือตามจำนวนครั้งที่พฤติกรรมเป้าหมายเกิดขึ้น ซึ่งวิธีให้การเสริมแรงแบบนี้ เป็นวิธีให้การเสริมแรงบางส่วนตามเงื่อนไขที่กำหนด ซึ่งจำแนกเป็นการเสริมแรงตามอัตราส่วนแน่นอน การเสริมแรงตามอัตราส่วนไม่แน่นอน การเสริมแรงตามเวลาแน่นอน และการเสริมแรงตามเวลาที่ไม่แน่นอน

สำหรับผลของวิธีให้การเสริมแรงที่มีต่อพฤติกรรมนั้นมีดังต่อไปนี้ คือ ผลของวิธีให้การเสริมแรงแบบต่อเนื่องที่มีต่อพฤติกรรมจะทำให้พฤติกรรมเป้าหมายเกิดอย่างสม่ำเสมอ แต่หากระงับหรือยุติการให้การเสริมแรง จะมีผลทำให้ความถี่ของการเกิดพฤติกรรมเป้าหมายลดลงและยุติในที่สุด ส่วนผลของวิธีให้การเสริมแรงแบบเป็นครั้งคราว หรือแบบเว้นระยะที่มีต่อพฤติกรรม จะทำให้พฤติกรรมเป้าหมายเกิดอย่างสม่ำเสมอ และมีความคงทนอยู่นาน หากที่จะยุติหรือโอกาสที่พฤติกรรมเป้าหมายจะลดลงนั้นมีน้อยมาก แม้ว่าจะระงับหรือยุติการให้การเสริมแรง

นอกจากนี้องค์ประกอบที่จะช่วยรักษาพฤติกรรมที่ได้ปรับแล้วให้คงอยู่ต่อไป และพัฒนาไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ได้แก่ สภาพแวดล้อม อาทิ ครู เพื่อน ผู้ปกครอง บรรยายาของการเรียน บรรยายาของการปกครองชั้น สภาพความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ฯลฯ นอกจากนี้ยังได้แก่ การฝึกผู้ใกล้ชิดกับผู้ที่ได้รับการปรับพฤติกรรม อาทิ ครู ผู้ปกครอง บิดา มารดา ให้มีความรู้ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับวิธีปรับพฤติกรรมอย่างง่าย ๆ ไม่สลับซับซ้อนแต่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อผู้ใกล้ชิดกับผู้รับการปรับพฤติกรรมจะได้มีโอกาสช่วยให้พฤติกรรมที่ได้ปรับแล้วให้คงอยู่ต่อไป อย่างไรก็ตามวิธีการที่พึงประสงค์ที่สุดของการปรับพฤติกรรม คือ การควบคุมตนเอง สามารถเข้าใจกระบวนการเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรมก็จะช่วยให้เขาสามารถแสดงพฤติกรรมหรือมีการกระทำที่เหมาะสมตลอดทั้งสามารถตระหนักถึงผลกรรมที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของเขาและเมื่อผู้รับการปรับพฤติกรรมที่พฤติกรรมของเขาได้รับการปรับแล้วนั้น สามารถรู้จักการควบคุมตนเอง ความจำเป็นจะต้องอาศัยผู้ปรับพฤติกรรมต่อไป อีกนั้นก็ยุติลง

สรุปได้ว่า วิธีปรับพฤติกรรมนั้นมีด้วยกันอยู่หลายวิธี ได้แก่ การเพิ่มพฤติกรรม หมายถึง การที่พฤติกรรม ที่พึงประสงค์เกิดขึ้นด้วยระดับความถี่ต่ำ นักปรับพฤติกรรมก็จะหาทางเพิ่มพฤติกรรมนั้นให้เกิดขึ้นด้วย ความถี่ที่สูงขึ้น ประกอบด้วยการเสริมแรงทางบวก การเสริมแรงทางลบ การลดพฤติกรรม ได้แก่ การที่พฤติกรรมเป้าหมายเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และเกิดขึ้นด้วยความถี่ที่สูง นักปรับพฤติกรรมจะทำให้พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นด้วยความถี่น้อยลงหรือไม่เกิดขึ้นเลย ประกอบด้วยการลงโทษ

การให้ เวลานอก การปรับสินไหม การหยุดยั้งการให้การเสริมแรง การสร้างพฤติกรรมใหม่ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี เช่น การแต่งพฤติกรรม และการให้ตัวแบบและการรักษาพฤติกรรมที่ได้ปรับแล้วให้คงอยู่ต่อไป โดยใช้วิธีให้การเสริมแรง คือ ให้การเสริมแรงแบบต่อเนื่องโดยให้แรงเสริมทุกครั้ง พฤติกรรมเป้าหมายเกิดขึ้น และให้การเสริมแรงแบบเป็นครั้งคราวหรือแบบเว้นระยะ โดยให้แรงเสริมเป็นครั้งคราวตามเงื่อนไขการให้การเสริมแรง

นวัตกรรม และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หมายถึง เทคโนโลยี สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการอื่นใด ที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้มี ความต้องการพิเศษ จัดขึ้นเพื่อให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และผู้เกี่ยวข้องนำมาใช้เพื่อปรับปรุง ช่วยเหลือ ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขตามศักยภาพของตนเอง เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นเครื่องมือ อุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ หรือบริการ ที่ใช้สำหรับ คนพิการโดยเฉพาะ หรือที่มีการดัดแปลง หรือปรับใช้ให้ตรงกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ แต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มรักษา คงไว้ หรือพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่จะเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร การสื่อสารรวมถึงกิจกรรมอื่นใดในชีวิตประจำวันเพื่อการดำรงชีวิตอิสระ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นวิทยาการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้พ้นจากอุปสรรคที่ทำให้คนพิการมี สมรรถนะด้อยกว่าคนปกติในด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน การศึกษา และการประกอบอาชีพ

ศูนย์การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ (2554) เสนอว่า เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นวิทยาการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้พ้นจากอุปสรรคที่ ทำให้คนพิการมีสมรรถนะด้อยกว่าคนปกติในด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน การศึกษา และการประกอบ อาชีพวิทยาการของเทคโนโลยีด้านนี้จึงต้องคำนึงถึงสภาพความพิการอันได้แก่ความพิการทางกายทาง ตาทางหูทางสติปัญญาและทางการเรียนรู้ในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้ตรงกับความต้องการ เฉพาะของผู้พิการแต่ละประเภทการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจาก ผู้เกี่ยวข้องหลายสาขานอกจากความรู้เทคโนโลยีแกนหลักแล้วยังต้องใช้ความรู้ทางด้านการแพทย์การ บำบัดและการศึกษาพิเศษ

สแตนเบอร์รี และ ราสคิน (Stanberry & Raskind, 2008) กล่าวว่า เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นอุปกรณ์เครื่องช่วยที่ทดแทนทักษะที่ขาดหรือบกพร่องของคนพิการไม่ใช่กระบวนการ

รักษาแต่เป็นเครื่องช่วยปรับปรุงทักษะที่บกพร่องเช่นทักษะการอ่านทักษะการเขียนทักษะทางการเรียนเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยให้เกิดความไว้วางใจในตนเองมีความเชื่อมั่นมีความรู้สึกลึกเป็นอิสระและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานสำเร็จด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษหมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิค วิธีการ เครื่องมือ สิ่งประดิษฐ์ ทั้งที่เป็นถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายและยังมิถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งครูและผู้เกี่ยวข้องใช้ในการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะความสามารถต่าง ๆ ไปยังผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

ความสำคัญของสื่อและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

สื่อและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก จะช่วยให้ภาวะต่าง ๆ เจริญเติบโต และทำงานได้ตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ เมื่อภาวะที่มีความบกพร่องได้รับการกระตุ้นด้วยเครื่องมือหรือวิธีการที่เหมาะสม จะช่วยให้ภาวะนั้นรับรู้ความรู้สึก และทำงานตามหน้าที่ของภาวะนั้นได้ดียิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มความสามารถในการรับรู้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา สามารถช่วยให้สามารถรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ช่วยพัฒนาสติปัญญาเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ จะมีสติปัญญาที่ดีขึ้นได้ ด้วยการถูกกระตุ้น และส่งเสริมพัฒนาการอย่างสม่ำเสมอด้วยหลักของการเรียน ย้ำ ซ้ำ ทวน ซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกผ่านสื่อ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

สรุปได้ว่า สื่อและเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษทางด้านร่างกายอารมณ์จิตใจสังคมและสติปัญญาโดยครูและผู้เกี่ยวข้องต้องเลือกและใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของแต่ละคน

หลักการใช้สื่อ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

จิริลักษณ์ รัตนพันธ์ (2559) ได้เสนอหลักการในการใช้สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ดังนี้

1. หลักการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษหลายประเภท เด็กแต่ละประเภทต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษที่แตกต่างกัน เช่น เด็กบกพร่องทางสติปัญญาอาจไม่ต้องการความช่วยเหลือด้านร่างกายมาก เนื่องจากร่างกายเป็นปกติ ในขณะที่เด็กที่มีภาวะสมองพิการอาจต้องการความช่วยเหลือด้านร่างกายมากเป็นพิเศษ เนื่องจากสมอง ไม่สามารถบังคับควบคุมร่างกาย

ให้เคลื่อนไหวอวัยวะบางส่วน ส่งผลให้กล้ามเนื้อบางส่วนอ่อนแรง ไม่สามารถทำกิจกรรมได้ตามปกติ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู หรือผู้เกี่ยวข้องต้องพิจารณาเลือกใช้สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ให้เหมาะสมกับความต้องการของเด็กแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้เด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษมีพัฒนาการที่ดียิ่งขึ้น การพิจารณาว่าจะเลือกใช้สื่อใดอาจต้องอาศัยความช่วยเหลือและ คำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่ขอรับการพัฒนาคือ แพทย์ที่มีความรู้ในด้านที่สอดคล้องกับความ ต้องการพิเศษของเด็ก ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ไม่ว่าจะเป็นนักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด เป็นต้น ในการกำหนดว่าจะใช้สื่อ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกใดมาพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษสำหรับครู และผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการพิเศษเฉพาะบุคคลที่กำหนดไว้แผนการศึกษาเฉพาะบุคคลร่วมด้วยทุกครั้ง นอกจากนั้นควรจัดทำแผนการปฏิบัติการใช้สื่อและเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะบุคคล และทุกครั้งที่มีการใช้สื่อ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกกับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ จะต้องบันทึก รายละเอียดที่ได้ปฏิบัติ รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นไว้ในแบบบันทึกรายบุคคลทุกครั้ง

3.2 หลักพัฒนาการ การพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษ ครู หรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาถึงพัฒนาการของเด็กเช่นเดียวกับเด็กปกติทั่วไป แม้พัฒนาการของเด็กที่มีความต้องการพิเศษบางคนอาจไม่เป็นไปตามพัฒนาการของเด็กปกติ ครู หรือผู้เกี่ยวข้องสามารถเปรียบเทียบพัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคลได้ โดยพิจารณาเทียบพัฒนาการแต่ละระยะของเด็กที่ได้บันทึกไว้ในแบบบันทึกพัฒนาการ รายบุคคลของเด็ก และอาจเทียบเคียงกับพัฒนาการของเด็กปกติด้วย เพื่อให้ทราบว่าเด็กที่อยู่ในความดูแล มีพัฒนาการที่ใกล้เคียงกับเด็กปกติมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อประกอบการกำหนดเกณฑ์หรือจุดประสงค์ ของการพัฒนาเด็กเป็นรายบุคคลต่อไป ในการเลือกใช้สื่อ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ครูควร พิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กแต่ละคน

3.3 หลักความปลอดภัย การใช้สื่อ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ในประเด็นหลัก ความปลอดภัยมีสิ่งที่ควรคำนึงถึง 3 ประการ คือ 1) ความสมบูรณ์และความปลอดภัย 2) ความปลอดภัย ในการใช้งาน 3) สภาพแวดล้อมของการใช้งาน เนื่องจากเด็กที่มีความต้องการพิเศษอยู่ในภาวะไม่ปกติเหมือนเด็กทั่วไป ดังนั้นควรตรวจสอบสภาพของสื่อ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกว่ามีความสมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานไม่ก่อให้เกิดความผิดพลาดจนทำให้ผู้เรียนประสบอุบัติเหตุใดแม้แต่น้อย ตัวอย่าง เช่น การใช้กระดานเขียนที่ทำด้วยไม้ไฟ หรือท่อพีวีซี ซึ่งเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมพัฒนาการในการก้าวเดิน และการทรงตัวของผู้เรียน ควรตรวจสอบความเรียบร้อยของส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะบริเวณที่ให้เด็กจับต้องไม่มีเสี้ยน ขีดต่อ และมีแรงผลักดันที่เด็กก้าวเดินว่าจะไม่

หกล้มหรือเอียง เพื่อป้องกันการเสียการทรงตัว หรือการใช้ปากกาอ่านหนังสือ ซึ่งเป็นนวัตกรรมสำหรับช่วยในการอ่านออกเสียงคำที่ต้องใช้กระแสไฟในรูปของการชาร์จแบตเตอรี่เก็บพลังงานไว้ในปากกา ควรตรวจสอบว่าไฟฟ้ารั่วออกมาจากด้ามปากกาหรือไม่ เพราะแม้จะเป็นกระแสไฟฟ้าที่มีกำลังไฟต่ำก็ตาม หากเกิดไฟรั่วผู้เรียนสัมผัสโดนอาจทำให้เด็กตกใจ และหวาดกลัวไม่ใช้ปากกาอ่านหนังสือดังกล่าวอีก ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่อยากอ่านหนังสืออีกต่อไป ดังนั้นการใช้สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ใด ๆ กับเด็กจึงควรตรวจสอบและทดลองใช้สื่อนั้นให้ครบถ้วน ตรวจสอบกระบวนการใช้งานก่อนนำมาใช้จริงกับผู้เรียนทุกครั้ง

3.4 หลักประโยชน์สูงสุด การใช้สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกกับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ สิ่งที่ใช้ควรยึดเป็นหลักสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เรื่องเกี่ยวกับประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ผู้พิจารณาเลือกใช้สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ควรพิจารณาว่าสิ่งใดที่นำมาใช้แล้วจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน โดยคำนึงถึงบริบทของผู้เรียนเป็นสำคัญ สื่อที่เลือกไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่ดีล้ำสมัย แต่อาจเป็นสื่อที่สร้างขึ้นเอง เช่น การใช้เครื่องช่วยหัดเดินของผู้เรียนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารและห่างไกลโรงพยาบาลที่มีความแข็งแรงของกล้ามเนื้อใหญ่ส่วนขาไม่ดี พ่อแม่ ผู้ปกครองสามารถทำเครื่องเล่น”กระดะเวียน” ที่ทำจากไม้ไผ่ หรือไม้ที่หาได้ในท้องถิ่น เพื่อให้เด็กจับพวงตัวเพื่อฝึกเดินไปข้างหน้า ซึ่งเครื่องเล่นดังกล่าวสามารถทำขึ้นเองได้ไม่ยาก ไม่ต้องใช้มอเตอร์ หรือไฟฟ้าในการขับเคลื่อน ระหว่างการใช้งานผู้เรียนสามารถเล่นได้ทุกเวลาที่ต้องการ การให้เด็กฝึกเดินด้วยเครื่องเล่นกระดะเวียนจึงถือได้ว่าเป็นประโยชน์มากกว่าให้ผู้ปกครองนำเด็กมาใช้เครื่องมือเพื่อกระตุ้นและพัฒนาการความสามารถการใช้กล้ามเนื้อใหญ่ที่โรงพยาบาลเพียงอย่างเดียว

3.5 หลักความยืดหยุ่น ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แม้จะเป็นผู้เรียนกลุ่มเดียวกันก็ตาม ดังนั้นการใช้สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก กับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ จึงควรที่จะปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาวะความต้องการ และพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน ตัวอย่าง เช่น การประยุกต์ใช้วัสดุที่มีอยู่มาใช้ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย และการรับรู้ โดยนำกะละมัง หรือถาดก้นลึกที่มีอยู่ใสดิน ทราช กรวด และน้ำ วางห่างกันเท่ากับระยะการก้าวเดินของผู้เรียน สำหรับให้ผู้เรียนเดินเหยียบเข้าไปเพื่อให้เข้ารับการสัมผัส และเรียนรู้ความแตกต่างของการได้สัมผัสวัตถุที่แตกต่างกัน แทนที่จะต้องใช้กระบะทรงลึก ต้องสั่งซื้อในราคาแพง หรือหุุดหุ่น วิธีใช้สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนวิธีการใช้งานให้คำนึงถึงบริบทที่เป็นสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.6 หลักการมีส่วนร่วม การส่งเสริมผู้เรียนให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนปกติหรือผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหลายฝ่าย เช่น ครู ผู้ดูแล ผู้ปกครอง นักเทคโนโลยีทางการศึกษา แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพิเศษของผู้เรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เป็นฝ่ายประสานการให้ความช่วยเหลือระหว่างหน่วยงาน หรือองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การใช้สื่อ และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ครู หรือผู้เกี่ยวข้อง ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญ 6 ประการ ประกอบด้วย หลักการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล หลักการพัฒนาการ หลักความปลอดภัย หลักการประโยชน์สูงสุด หลักความยืดหยุ่น และหลักการมีส่วนร่วม

บริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย

ข้อมูลทั่วไป

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติความเป็นมาเริ่มแรกของการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่ได้มาตราการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ คณะรัฐมนตรี (หนังสือกระทรวงศึกษาธิการที่ ศษ 0205/4993 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2554) คณะรัฐมนตรีได้ประชุมหรือปรึกษาเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2542 ได้เห็นชอบในหลักการ มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และให้ดำเนินการตามเสนอ และเห็นชอบกับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และโครงสร้างการบริหารงานของการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และประกาศให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเป็นสถานศึกษาเพื่อคนพิการโดยให้ทำหน้าที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จัดทำและจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ให้บริการการศึกษาบำบัดฟื้นฟู และดำเนินระบบส่งต่อโรงเรียน ชุมชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2543 ให้เป็นสถานศึกษาเพื่อให้บริการช่วยเหลือผู้พิการในพื้นที่เขตบริการ ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านการศึกษาให้คำแนะนำการเตรียมความพร้อมแก่ผู้พิการเพื่อเข้าเรียนร่วมในโรงเรียนปกติให้มากขึ้นอย่างทั่วถึง ประสานงานการจัดการเรียนร่วมในพื้นที่ สนับสนุนสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดทั้งปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ จัดทำสถิติ ข้อมูล และบริการ

ด้านการศึกษาพิเศษแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในช่วงแรกของการก่อตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย

ปัจจุบันกำลังดำเนินการก่อสร้างศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย (แห่งใหม่) ณ ท่งทะเลหลวง ตั้งอยู่ที่ดินหมายเลข 924 บนเนื้อที่ 5 ไร่ ตำบลปากแคว อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย 64000 โดยมีนางพัทธยา ชนะพันธ์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย ตั้งแต่วันที่ 15 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 จนถึงปัจจุบัน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แต่งตั้งผู้บริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย ดังนี้

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. นายศักดิ์ดา เรืองเดช | ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ 1 การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดสุโขทัย ตั้งแต่ พ.ศ. 2543 |
| 2. นางสาวนุสบา ดาไว | ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าศูนย์ 1 การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดสุโขทัย ตั้งแต่ พ.ศ. 2543
ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดสุโขทัย ตั้งแต่ พ.ศ. 2547 |
| 3. นางพัทธยา ชนะพันธ์ | ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
ประจำจังหวัดสุโขทัย ตั้งแต่ พ.ศ. 2559 ถึงปัจจุบัน |

บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย

1. จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคณพิการเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาผู้เรียนเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. พัฒนา และฝึกอบรมผู้ดูแลผู้เรียนพิการบุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคณพิการ

3. จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP)

4. จัดระบบบริการช่วยเหลือสำหรับคณพิการ (Transitional Services)

5. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคณพิการโดยครอบครัว และชุมชนด้วยกระบวนการศึกษา

6. เป็นศูนย์รวมข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคณพิการ

7. จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคณพิการ
ในจังหวัด

8. ภาระหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมายก่อนหน้า

การบริหารจัดการสถานศึกษาของรัฐมีภารกิจและหน้าที่ คือ ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” ซึ่งมีหลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านบริหารวิชาการ การบริหารบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารแผนงานและงบประมาณ เป้าหมายการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนพิการ เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ซึ่งศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย มีการแบ่งกรอบภาระงานตามโครงสร้าง 4 กลุ่มบริหารงาน ประกอบด้วย กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุโขทัย ได้จัดตั้งหน่วยบริการ เพื่อจัดการเรียนให้แก่ผู้เรียนพิการที่มีความต้องการพิเศษ ให้ครอบคลุมทั้ง 9 อำเภอ ในจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ 1) อำเภอกงไกรลาศ 2) อำเภอกิ่วลม 3) อำเภอทุ่งเสลี่ยม 4) อำเภอบ้านด่านลานหอย 5) อำเภอศรีนคร 6) อำเภอศรีสัชนาลัย 7) อำเภอศรีสำโรง 8) อำเภอสวรรคโลก และ 9) อำเภอเมืองสุโขทัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

พุดิเมธ พวงจันทิก (2551) วิจัย เรื่อง กระบวนการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า ก่อนการพัฒนาครูเป้าหมายมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะรูปแบบวิธีการสอนแบบโครงงานเนื่องจากครูผู้สอนมีปัญหาด้านการสอน และมีข้อจำกัดอยู่มาก เช่น การพัฒนาครูที่ขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการเอาใจใส่สนับสนุนครูในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดความรู้ ขาดความเข้าใจ และขาดการฝึกอบรม ขาดเจตคติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน ขาดการหาความรู้เพิ่มเติมเนื่องจากมีภารกิจในความรับผิดชอบมากเกินไป และยังจัดการสอนแบบบรรยาย จากการสัมภาษณ์ผู้เรียนพบว่าผู้เรียน มีปัญหาในการเรียน ในรายวิชาต่าง ๆ หลายรายวิชาเนื่องจากครูยังไม่มีวิธีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เรียน บางคนไม่กล้าแสดงออก การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนครูเป็นผู้กำหนดเองผู้เรียนไม่ได้เป็นเป็นคนเลือกกิจกรรมเอง บางกิจกรรมก็ไม่ถนัดและไม่ชอบส่งผลต่อ

การจัดการเรียนการสอนจากการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ครูจึงควรได้รับการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน หลังจากได้รับการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา การศึกษาเอกสาร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน ตามกรอบการวิจัย คือเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานได้ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ จากการดำเนินการพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานมากขึ้น และสามารถนำความรู้ไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานได้ดีในบางส่วนแต่มีบางประเด็นกลุ่มเป้าหมายบางคนยังมีข้อบกพร่องที่ต้องทำการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม จึงต้องมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป จึงได้ดำเนินการพัฒนาการพัฒนาศักยภาพครู ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบหลากหลายวิธีการอย่างต่อเนื่อง สามารถทำให้กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน และสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

เฉลิมพล พลาหน (2553) ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถรับประทานอาหารด้วยตนเองของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับรุนแรง จากการสอนโดยวิธีลูกโซ่ย้อนกลับร่วมกับการลดความช่วยเหลือลงตามลำดับ พบว่า ความสามารถรับประทานอาหารด้วยตนเองของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับรุนแรง หลังการสอนโดยวิธีลูกโซ่ย้อนกลับร่วมกับการลดความช่วยเหลือลงตามลำดับอยู่ในระดับดี ความสามารถรับประทานอาหารด้วยตนเองของผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับรุนแรง หลังการสอนโดยวิธีลูกโซ่ย้อนกลับร่วมกับการลดความช่วยเหลือลงตามลำดับสูงขึ้น

วสันต์ ปานทอง (2555) วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงระบบ กระบวนการพัฒนา และระดับการพัฒนาในองค์ประกอบเชิงระบบนั้น มุ่งสู่ผลผลิตซึ่งเน้นคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะ และทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มี 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัย

ความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนา และระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาพรหม มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย (2555) วิจัย เรื่อง การพัฒนาความสามารถของนักศึกษาครูในการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น พบว่า 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถของนักศึกษาครูในการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นศึกษาและสังเกต (2) ขั้นสำรวจ (3) ขั้นสร้างสรรค์ (4) ขั้นสอน และขั้นที่ (5) ขั้นสรุปผล 2) ระดับความสามารถของนักศึกษาครูในการบูรณาการกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 3) ระดับความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และ 4) ระดับความคิดเห็นของผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ จากนักศึกษาครูที่บูรณาการกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นพพร แก้วมาก (2556) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในจังหวัดเลย เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระวิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีภาระงานที่รับผิดชอบงานกิจกรรม และงานโครงการมากเกินไป ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนขาดการฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนไม่ได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์โดยตรง และผู้เรียนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีความรู้พื้นฐานไม่เท่ากันและส่วนหนึ่งมีทักษะการอ่านและการเขียนภาษาไทยไม่ดี 2) แนวทางในการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน คือ (1) ศึกษาหาแนวทางในการจัดการเรียนการสอน (2) จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ในสถานที่ปฏิบัติการสอนจริง (3) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวัด และประเมินผล และการสร้างแบบทดสอบทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ (4) พัฒนาครูของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีแนวทาง และตัวประกอบ ดังต่อไปนี้ (1) ปัจจัยตัวป้อน (Input) การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ (2) ปัจจัยกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย

การกำหนดวิธีการฝึกอบรม (การอบรมเชิงปฏิบัติการ) และการฝึกอบรม (ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาที่ปฏิบัติการสอนจริง) (3) ปัจจัยผลลัพธ์ (Output) การประเมินผลการฝึกอบรม

มาเรียม นิลพันธุ์ (2557) ประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ในการอบรมของผู้เข้าร่วมโครงการกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น กว่าก่อนการอบรม 2) ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการจัดอบรมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อวิทยากรและการบรรยายอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการอยู่ในระดับมาก 3) ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครูผู้เข้าร่วมโครงการ คือ ระยะเวลาในการจัดอบรมมีน้อย ครูบางคนไม่เข้าใจขั้นตอนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐาน (BBL) อย่างแท้จริง ทำให้ไม่สามารถนำแนวคิดและวิธีการไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ ครูมีภาระงานมาก ทำให้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐาน (BBL) ยังไม่ได้ผลเท่าที่กำหนดไว้ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐาน (BBL) เหมาะสมสำหรับสอนผู้เรียนจำนวนน้อยต่อกลุ่ม แต่ในสภาพความเป็นจริงมีผู้เรียนมากเกินไป รวมทั้งโรงเรียนขาดงบประมาณในการปรับปรุงสถานที่ และซื้ออุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนได้ครบทุกชั้น และทุกสาระวิชา

นิตยา สอนนุชาติ (2559) วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย (1) การพัฒนาทักษะการสื่อสารการเรียนรู้ และการวางแผนการสอน (2) การใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมเพื่อช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (3) การประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการผู้เรียน (4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนของตนเอง และผู้เรียน (5) การจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน (2) ทฤษฎี หลักการ แนวคิดที่เป็นพื้นฐาน (3) รายละเอียดของขั้นตอน และลำดับขั้นตอนของกิจกรรมที่ใช้สอน (4) ผลของการจัดการเรียนรู้ และผลการส่งเสริม หรือการประเมินการเรียนการสอน 2) ผลการสร้างหลักสูตรภายหลังจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายด้านเกี่ยวกับสภาพ และความต้องการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสร้างหลักสูตร

ตามสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์เป็น 4 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ (1) การสื่อสารการเรียนรู้ และการวางแผนการสอน (2) การจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ สอดแทรกเนื้อหาวิธีการสอนที่เหมาะสมให้มีความครอบคลุมมากขึ้น (3) การนำเทคโนโลยีมา ใช้ พัฒนาการเรียนการสอน (4) การประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาที่กำหนดทำให้ได้ร่างหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการ และเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ และหัวข้อวิชาฝึกอบรม จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหา การฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อ การฝึกอบรม และการประเมินผล 3) ผลการตรวจสอบ ความเหมาะสม และความสอดคล้องของส่วนประกอบของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรมี ค่าความเหมาะสมเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีค่าความสอดคล้องในภาพรวมอยู่ระหว่าง .80-1.00 แสดงว่า หลักสูตร มีความเหมาะสม และความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดและยอมรับได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

วาสนา มะณีเรือง (2559) วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ครูเก่ง มีคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความสามารถในการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร และสื่อการสอน ความสามารถในการสอน ความสามารถในการวัด และ ประเมินผลการเรียนรู้ และความสามารถในการแก้ปัญหา สำหรับครูดี มีคุณลักษณะ 2 ประการ ได้แก่ การครองตน และการครองงาน 2) รูปแบบที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มากที่สุด คือ การสร้างระบบพี่เลี้ยง รองลงมา คือ การฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิกตามลำดับ โดย รูปแบบทั้งสามสามารถพัฒนาครูเก่งครูดี ได้ร้อยละ 65.1 3) รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การสร้างระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิก มี ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติภพ ภาณุภูกุลธร (2560) วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง ความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิกับรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดย การสังเคราะห์ที่ครอบคลุมเนื้อหา เกี่ยวกับ 1) หลักการ และเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) สารสำคัญของ รูปแบบ ประกอบด้วย (1) ด้านการพัฒนาความเป็นครู (2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) ด้านสื่อ การเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ และ (4) ด้านบรรยากาศในการเรียนรู้ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปสู่ การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปสู่ความสำเร็จ และนำสาระสำคัญของรูปแบบ 4 ด้านไป

สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นการประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการประเมินความเหมาะสมสาระสำคัญของรูปแบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครตามสาระสำคัญของรูปแบบ โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การตรวจสอบยืนยันรูปแบบรูปแบบการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเห็นด้วย และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ร้อยละ 100

วนิชฐา เลขนอก (2560) วิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ดำเนินการโดย 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า (1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง รองลงมา คือ ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย และด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม (2) สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง รองลงมาคือ ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยผู้เรียน และด้านหลักสูตรและการบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย 2) โปรแกรมการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวม พบว่า โปรแกรมการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ประกิจ กิ่งทอง (2560) วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยกระบวนการ Active Learning พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้วยกระบวนการ Active Learning ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ 4) คุณลักษณะและทักษะในการปฏิบัติงาน และ 5) คุณภาพผู้เรียน โดยในองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้มี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นศึกษาสภาพปัญหา ขั้นนำพาสู่การพัฒนา ขั้นสรรหาเพิ่มพูนความรู้ ขั้นมุ่งสู่การปฏิบัติจริง ขั้นไม่ละทิ้งการนิเทศ ติดตามประเมินผลและขั้นบุคลากรครูทุกคนร่วมใจพัฒนา

งานวิจัยต่างประเทศ

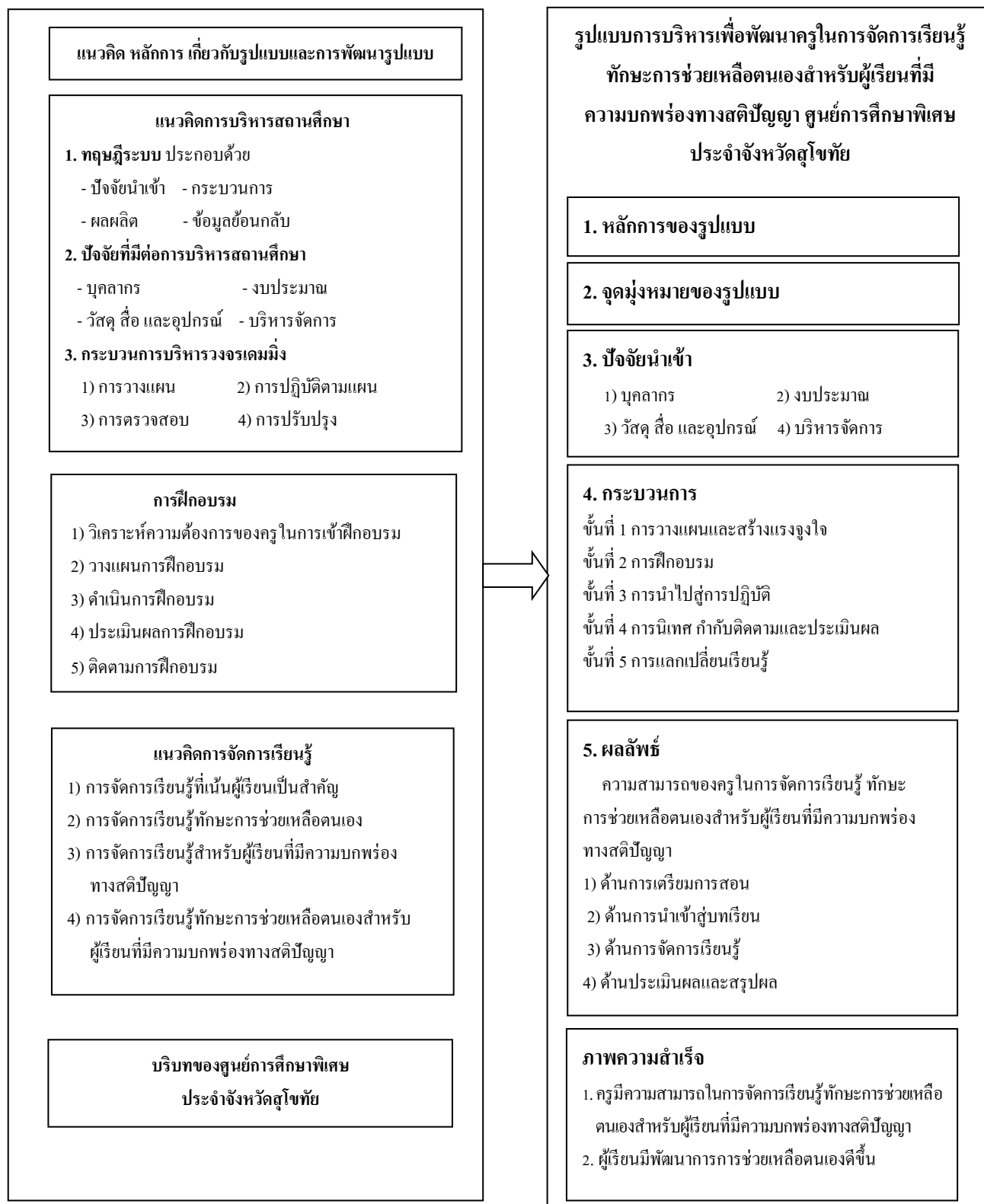
คียลิซ (Keilitz I., 1997) ได้ศึกษาการฝึกเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับฝึกให้มีทักษะการดูแลตนเองในด้านการแปรงฟัน โดยใช้เทคนิคการสอนเชิงพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย เทคนิคการกระตุ้นเตือน โดยใช้การกระตุ้นเตือนทางกาย และการกระตุ้นเตือนทางวาจา เทคนิคการเลียนแบบ และการสาธิต และกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างได้รับแรงเสริมจากสังคมร่วมด้วย โดยทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสามารถพัฒนาทักษะและปฏิบัติการแปรงฟันได้อย่างถูกต้องทุกขั้นตอน

สตีวาร์ท (Stewart, 2003) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสู่มืออาชีพการเรียนรู้ของครู การปฏิบัติการสอนของครูและความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการเข้าร่วมศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของครูอย่างมีนัยสำคัญ และโรงเรียนที่มีระยะเวลาในการเข้าร่วมโครงการต่างกันส่งผลต่อคุณลักษณะของครูต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการวิจัยเสนอว่ารูปแบบดังกล่าวเป็นรูปแบบที่เป็นประโยชน์สำหรับออกแบบพัฒนาครูสู่มืออาชีพต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

เซาว์ (Shao, Xiaorong, 2004) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิรูปหลักสูตรและการฝึกอบรมครูในโรงเรียนเกษตรกรรมของจีน มี พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนโดยครูมัธยมมีความคิดเห็นว่า กิจกรรมและหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม สามารถพัฒนาทักษะดังกล่าวได้ แต่ทั้งนี้พบปัญหาว่ามีความขาดแคลนในด้านแหล่งข้อมูล และนโยบายในการพัฒนาวิชาชีพครูไม่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะดังกล่าว

ลิลิจดาซ (Liljedahl, 2014) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาสู่การเป็นครูมืออาชีพทางการเรียนรู้ พบว่า วิธีการพัฒนาครูให้ได้เรียนรู้สู่การเป็นครูมืออาชีพมี 5 วิธี คือ 1) การศึกษาต่อ 2) การเข้ากลุ่มเรียนรู้ด้วยเทคนิคอุปนัย 3) การศึกษาดูงานโรงเรียนอื่น 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การอบรมเชิงปฏิบัติการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย