

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม จังหวัดหนองบัวลำภู ในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาพิเศษ
2. เด็กที่มีความต้องการพิเศษ
3. แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
4. การพัฒนานุเคราะห์
5. การพัฒนาศักยภาพในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### การจัดการศึกษาพิเศษ

##### 1. ความหมายการศึกษาพิเศษ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษไว้หลายท่าน ดังนี้ ผดุง อารยะวิญญู (2542 : 13-14) ได้กล่าวถึง การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาที่จัดสำหรับเด็กปัญญาอ่อน เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย(และสุขภาพ) เด็กที่มีปัญหาทางด้านอารมณ์/พฤติกรรม เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ และเด็กพิการซ้ำซ้อน ซึ่งเด็กเหล่านี้ไม่อาจได้รับประโยชน์เต็มที่ จากการศึกษาที่จัดให้กับเด็กปกติ ดังนั้นการศึกษา จึงแตกต่างไปจากการศึกษาสำหรับเด็กปกติ ในด้านเกี่ยวกับวิธีการสอน ขบวนการเนื้อหา(หลักสูตร) วิธีสอน เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนที่จำเป็น การศึกษาพิเศษควรจัดให้สนองความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

วาริ ธีระจิตร (2541 : 1) ได้ให้ความหมายการศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาทั้งด้านการเรียนการสอนและบริการที่จัดให้เด็กพิเศษที่มีความบกพร่องต่าง ๆ ได้แก่ปัญญาอ่อน เด็กพิการทางด้านร่างกายและสุขภาพ เด็กพิการทางตา ทางหู เด็กที่มีปัญหาทางอารมณ์ สังคม และเด็กพิการที่มีปัญหาทางด้านการพูด รวมทั้งเด็กปัญญาเลิศ ให้ได้รับความรู้เพิ่มในส่วนที่ขาดไป ตัดทอนความรู้ที่ไม่จำเป็น

ประกิต พูลพัฒน์ กล่าวว่า การศึกษาหมายถึงการศึกษาเด็กที่มีลักษณะพิเศษ ได้แก่เด็กปัญญาเลิศ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางการพูด เด็กที่มีความบกพร่องทางอารมณ์และพฤติกรรม เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพ เด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้และเด็กโอกาสทางการศึกษา การเรียนร่วมชั้นของเด็กพิเศษ (2541 : 1)

กองการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการ (2543 : 5) ได้ให้ความหมาย การศึกษาพิเศษ คือการพัฒนาความสามารถของคนพิการแต่ละคน ให้สามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุดและเป็นภาระผู้อื่นน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นบางคนอาจพัฒนา ให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้บางคนมีความสามารถในการเรียน เขียน อ่าน ได้ หรือให้เรียนวิชาชีพแขนงต่าง ๆ ตามแนวนั้น เพื่อนำทักษะด้านอาชีพไปทำงานเลี้ยงตนเองในอนาคตผู้ปกครอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7) ได้ให้ความหมายการศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาที่จัดสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับสิริมา หมอนไหม (2543 : 3)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาพิเศษ ว่าเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ ได้เรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ความสามารถ ยังเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษหรือปัญญาเลิศได้พัฒนาความถนัดและอัจฉริยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

สัมภาน์ ปลอดขาว (2549 : 9) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับเด็กที่ไม่สามารถรับการศึกษที่จัดให้กับเด็กทั่วไปได้ อันเนื่องความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม พฤติกรรม จิตใจและการเรียนรู้ตลอดจนเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งจำเป็นต้องปรับเนื้อหาวิธีการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ การวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่จัดให้เด็กรายบุคคลตามระดับความสามารถและความต้องการพิเศษ ให้เด็กได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม

ศรียา นิยมธรรม (2535ก : 161) กล่าวว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การให้การศึกษแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษหมายถึงลักษณะพิเศษทั้งโดยวิธีการสอนและการจัดดำเนินการวิธีการสอนทั้งในด้านขบวนการเทคนิคการสอนเฉพาะบุคคล เนื้อหาวิชา (หลักสูตร) เครื่องมือและอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นที่จะช่วยการสอนการเรียนรู้เฉพาะการเรียนรู้การสอนเป็นรายบุคคลค่อนข้างมาก

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับเด็กที่ไม่สามารถรับการศึกษาที่จัดให้กับเด็กทั่วไปได้ อันเนื่องมาจากความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม พฤติกรรม จิตใจและการเรียนรู้ตลอดจนเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งจำเป็นต้องปรับเนื้อหาวิธีการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ การวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่จัดให้เด็กแต่ละรายบุคคล

## 2. แนวคิดและปรัชญาการจัดการศึกษาพิเศษ มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ผดุง อารยะวิญญู (2542 : 17-19) กล่าวว่า เด็กที่มีความต้องการพิเศษควรมีสិทธิได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กปกติ เมื่อรัฐจัดการศึกษาให้กับเด็กปกติแล้วก็ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษด้วย การศึกษาที่จัดให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจะต้องเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของเด็กเหล่านี้ จึงทำให้เด็กได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษาการจัดการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐาน ดังต่อไปนี้ 1) เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม 2) เด็กแต่ละคนมีพื้นฐานต่างกัน และแต่ละคนจะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวเข้าหากันและให้ทันโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป 3) เด็กแต่ละคนย่อมมีความสามารถอยู่ในตัวมากบ้างน้อยบ้าง การศึกษาจะช่วยให้ความสามารถของเด็กปรากฏเด่นชัดขึ้น 4) ในสังคมมนุษย์นั้นย่อมมีทั้งคนปกติและคนพิการ ในเมื่อเราไม่สามารถแยกคนพิการออกจากสังคมของคนปกติได้ เราก็ไม่ควรแยกให้การศึกษแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษดังนั้น หากเป็นไปได้ควรให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้มีโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติเท่าที่สามารถจะทำได้ 5) เนื่องจากเด็กเหล่านี้มีความต้องการและความสามารถทางการศึกษาที่แตกต่างกันไปจากเด็กปกติ แม้ว่าความต้องการพื้นฐานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการจัดการศึกษาควรมีรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างไปจากรูปแบบและวิธีการสำหรับเด็กปกติทั้งนี้เพื่อให้เด็กได้มีศักยภาพในการเรียนรู้ได้เต็มที่

ศรียา นิยมธรรม (2535 : 163) กล่าวว่า หลักการจัดการศึกษาพิเศษ ที่สำคัญหลายประการด้วยกัน การจัดการศึกษาพิเศษโดยทั่วไป ตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อและหลักปรัชญาดังต่อไปนี้ 1) ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมในการที่จะได้รับบริการทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือปกติ ควรถือเป็นหน้าที่ที่จะจัดการศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของเด็กพิเศษ

ด้วย 2) เด็กพิเศษควรได้รับการศึกษาควบคู่กับการบำบัด การฟื้นฟูสมรรถภาพทุกด้านโดยเร็วที่สุด ในทันทีที่ทราบว่าเด็กมีความต้องการพิเศษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเรียนต่อไป และมีพัฒนาการทุกด้านถึงขีดสูงสุด 3) การจัดการศึกษาพิเศษ ควรคำนึงถึงการอยู่ร่วมสังคมกับคนปกติให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือหากสภาพความบกพร่องในขั้นรุนแรงไม่อาจเรียนร่วมกับคนปกติได้ ควรให้เด็กพิเศษได้สัมผัสกับสังคมปกติ 4) การจัดการศึกษาพิเศษ ต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพความเสียหายของเด็กพิเศษแต่ละประเภท โดยใช้แนวการศึกษาของเด็กปกติ 5) การศึกษาพิเศษ และการฟื้นฟูบำบัดทุกด้านควรจัดเป็นโปรแกรมให้เป็นรายบุคคลรวมถึงการจัดกิจกรรมการสอนสำหรับเด็กที่บกพร่องหรือมีความต้องการคล้ายคลึงกันและอยู่ในระดับความสามารถที่ใกล้เคียงกัน 6) การจัดโปรแกรมการสอนเด็กพิเศษ ควรเน้นที่ความสามารถของเด็ก และให้เด็กได้ประสบความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงความพิการ หรือความบกพร่อง เพื่อให้เด็กมีความมั่นใจว่า แม้ตนจะมีความบกพร่องแต่ก็ยังสามารถบางอย่างเท่ากับหรือดีกว่าคนปกติ อันจะช่วยให้เด็กสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น 7) การศึกษาพิเศษมุ่งให้เด็กมีความเข้าใจ ยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่นและมุ่งให้ช่วยตนเองได้ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม 8) การศึกษาพิเศษ ควรจัดทำอย่างต่อเนื่องเริ่มตั้งแต่เกิดเรื่อยไปขาดตอนไม่ได้และควรเน้นถึงเรื่องอาชีพด้วย

เบญญา ชลธารันนที (2524 : 53) กล่าวว่า ในด้านหลักการเบื้องต้นในการจัดการศึกษาพิเศษ ที่จะทำให้การศึกษาพิเศษบรรลุผลสำเร็จ ได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้ 1) เด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกคนสามารถที่จะเรียนหรือ ฝึกตนเองให้ทำประโยชน์ให้มากขึ้น 2) สมรรถภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพความพิการ 3) ความพิการของเด็กบางคนไม่จำเป็นต้องเป็นคนพิการตลอดไป ในหลายกรณีการศึกษาพิเศษอาจจะเป็นเพียงบริการทางการศึกษาชั่วคราวเท่านั้น 4) บุคลากรจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และได้รับการฝึกงานตลอดทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานของตน 5) ผู้ให้การศึกษาควรสนใจเป็นพิเศษในเรื่องการพัฒนาของเด็กพิการ เพื่อให้เด็กมีภาพพจน์ที่ดีเกี่ยวกับตนเอง และยอมรับสภาพความจริงของตน 6) การศึกษาพิเศษ ควรใช้วิธีการสอนแบบส่งเสริมเอกลักษณ์ของบุคคล คือ สอนให้เหมาะสมกับความสามารถและความพิการของแต่ละคน 7) การศึกษาพิเศษควรจัดตั้งแต่ชั้นอนุบาล โดยมีจุดประสงค์ในการป้องกันลดปัญหาความพิการและทำให้เด็กมีสังจการแห่งตน 8) การศึกษาพิเศษต้องรวมวิชาพลศึกษา นันทนาการและสุนทรียศาสตร์ เตรียมเด็กพิการให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสมบูรณ์ 9) อาชีวศึกษาและการอาชีพเป็นเรื่องสำคัญในการพิจารณาจัดการศึกษาแก่เด็กพิการ 10) ในการจัดเด็กพิการเข้าเรียนในโรงเรียนปกตินั้น จะ

ถือเป็นแนวปฏิบัติเมื่อเด็กไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคอื่นใด โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เด็กจะได้รับ เป็นสำคัญ

พัฒนา ภาสบุตร (2531 : 583) กล่าวว่า ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก พิเศษไว้ดังนี้ 1) จัดให้เด็กพิเศษได้ผลจากการเรียนสอดคล้องกับหลักการเป้าหมายและจุดประสงค์ ของหลักสูตร เช่นเดียวกับเด็กปกติ 2) ใช้วิธีการสอนและจัดหาอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้ เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการพิเศษ และสภาพของเด็กที่มีความบกพร่องแต่ละประเภท 3) จัดสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ เพื่อให้เด็กพิเศษเรียนได้สะดวกรวดเร็วทันกันหรือพร้อม กันกับเด็กปกติ ครูจะต้องมีสื่อที่ใช้สอน แบบเรียน คู่มือครู วัสดุ สื่อพอเพียงที่จะทำให้ผู้เรียน เกิดความเข้าใจ ซึ่งอาจมีบางอย่างที่แตกต่างไปจากที่ใช้กับเด็กปกติ 4) วัดผลการเรียนของเด็ก พิเศษ โดยใช้วิธีการที่แตกต่างไปจากเด็กปกติมากที่สุดเท่าที่ขีดความสามารถ ของเด็กพิเศษจะ ทำได้

วารี ธิระจิตร (2541 : 10 – 11) กล่าวว่า การจัดการศึกษาพิเศษโดยทั่วไปตั้งอยู่บน รากฐานของความเชื่อหรือหลักปรัชญา ดังต่อไปนี้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับ บริการทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือคนปกติ เมื่อรัฐจัดการศึกษาให้แก่เด็กปกติแล้วก็ ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิเศษด้วย หากเด็กพิเศษไม่สามารถในการเรียนใน โปรแกรม การศึกษาที่รัฐจัดให้เด็กปกติได้ ก็เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดการศึกษาให้สนองต่อความต้องการ ของเด็กพิเศษ 1) เด็กพิเศษควรได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการบำบัด การฟื้นฟูสมรรถภาพทุก ด้านโดยเร็วที่สุด ในทันทีที่ทราบว่าคุณมีความต้องการพิเศษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมเด็กให้ พร้อมที่จะเรียนต่อไป และมีพัฒนาการทุกด้านถึงขีดสูงสุด 2) การจัดการศึกษาพิเศษควร คำนึงถึงการอยู่ร่วมสังคมกับคนปกติอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนการสอนเด็กเหล่านี้จึงให้ เรียนร่วมกับเด็กปกติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เว้นแต่เด็กพิเศษผู้นั้นมีสภาพความพิการหรือ ความบกพร่องในขั้นรุนแรง จนไม่อาจเรียนร่วมได้ ควรให้เด็กพิเศษได้สัมผัสกับสังคมคนปกติ 3) การจัดการศึกษาพิเศษต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพความเสียบริყขของเด็กพิเศษแต่ละ ประเภท โดยใช้แนวการศึกษาของเด็กปกติ 4) การศึกษาพิเศษ และการฟื้นฟูบำบัดทุกด้าน ควร จัดเป็นโปรแกรมเป็นรายบุคคล ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางอย่าง อาจจัดเป็นกลุ่ม เด็กสำหรับเด็กที่มีความบกพร่อง หรือมีความต้องการคล้ายคลึงกัน และอยู่ในระดับ ความสามารถที่ใกล้เคียงกัน 5) การจัดโปรแกรมการสอนเด็กพิเศษ ควรที่เน้นที่ความสามารถ ของเด็กและในเด็กมีโอกาสได้ประสบความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงความพิการ หรือความ บกพร่อง แต่ก็ยังมีความสามารถบางอย่างเท่ากับหรือดีกว่าคนปกติ ซึ่งจะช่วยให้เด็กสามารถ

ปรับตัวได้ดีขึ้น 6) การศึกษาพิเศษควรมุ่งให้เด็กมีความเข้าใจ ยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่น มี  
 สัจการแห่งตน และมุ่งหวังให้ช่วยเหลือตนเองได้ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และ  
 สังคม 7) การศึกษาพิเศษ ควรจัดทำอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่เกิดเรื่อยไป ขาดตอนไม่ได้ และ  
 ควรเน้นถึงเรื่องอาชีพด้วย

สัมภาษณ์ ปลอดภัย (2549 : 11) กล่าวว่า แนวคิดและปรัชญาการจัดการศึกษา  
 พิเศษ อยู่บนพื้นฐานของสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) สิทธิและความเสมอภาคที่ทุกคนพึงมี พึ่งได้จากรัฐ  
 ในการรับการศึกษาอย่างทั่วถึง 2) การศึกษาเป็นปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กที่มีความ  
 ต้องการพิเศษควรได้รับโอกาส นั้นเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมเช่นเดียวกับคนปกติ 3) ทุก  
 คนมีความแตกต่างกันทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม จิตใจ การจัดการศึกษาจึงควรจัด  
 ให้สอดคล้อง ตอบสนองความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียน 4) ไม่อาจแยกคนพิการ  
 ออกจากสังคมปกติได้ จึงควรเตรียมคนพิการให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมตั้งแต่เด็ก

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและปรัชญาการจัดการศึกษาพิเศษ คือ หลักความเสมอภาคที่  
 บุคคลพิการพึงมี พึ่งได้รับซึ่งสิทธิประโยชน์จากสังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาตนเองให้เป็น  
 สมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เด็กด้านต่าง ๆ นอกจากสัมฤทธิ์ผลทาง  
 การศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่เป็นพื้นฐานของการบรรลุถึงสังคมแห่งความเท่าเทียมกัน

### 3. กฎหมายนโยบายการจัดการศึกษาพิเศษ แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช

2520 กำหนดให้จัดและสนับสนุนผู้ยากไร้ผู้มีความผิดปกติทางด้านร่างกาย จิตใจ หรือสังคมและ  
 ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษาโดยทั่วถึงจัดเป็นสถานศึกษาเฉพาะ หรือจัดรวมใน  
 โรงเรียนธรรมดาตามความเหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 17)  
 ได้วิเคราะห์เจตนารมณ์ของกฎหมายที่สำคัญ 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ  
 คนพิการ พุทธศักราช 2534 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ  
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545  
 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น  
 พื้นฐาน ได้กำหนดโดยบายที่มีชีวิต กล่าวคือ เป็นนโยบายที่มีพลังขับเคลื่อน ทันสมัย ยึดหยุ่น  
 สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาของเด็กและเยาวชนพิการหรือที่มีความ  
 บกพร่อง และมีรูปแบบที่หลากหลายยืดหยุ่นต่อการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี  
 ผู้รับผิดชอบร่วมกันหลายฝ่าย ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ การดำเนินงานตามกลยุทธ์ของ  
 กระทรวงศึกษาธิการ 3 ด้าน คือ ด้านการประกันสิทธิและโอกาสทางการศึกษา ด้านพัฒนา  
 คุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาให้เด็กและ

เยาวชนพิการหรือที่มีความบกพร่อง กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเมื่อพุทธศักราช 2542 ใช้คำว่า บุคคลที่มีความบกพร่อง มีจำนวน 9 ประเภท โดยมีวัตถุประสงค์ให้การจัดการศึกษาให้แก่เด็ก และเยาวชนพิการหรือที่มีความบกพร่องมีลักษณะการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม ปลอดภัย อุปสรรค (Barrier-Free) ที่ขัดขวางการเรียนรู้ของเด็กอย่างเต็มศักยภาพและตั้งอยู่บนพื้นฐานของ สิทธิ (Rights Base) เพื่อให้มีส่วนร่วมเต็มที่ (Full-Participation) และความเสมอภาค (Equality) ทำให้คนพิการมีสิทธิในการเลือกที่จะดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และมี ศักยภาพเป็นผู้ให้แก่สังคมและประเทศชาติ ผลการวิเคราะห์เจตนารมณ์ของกฎหมายของ ประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 18-24) ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พุทธศักราช 2534 กฎหมายฉบับนี้ ได้กำหนดให้มีการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิของคนพิการใน การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มี สภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพเพื่อให้ คนพิการได้มีโอกาสทำงาน หรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติ รวมกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(เล่มที่ 2)

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จากการวิเคราะห์เชิงลึกตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปราบกฏสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ การให้ การศึกษาแก่คนพิการในหลายมาตรา ซึ่งนำไปสู่การกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา ด้าน คนพิการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

มาตรา 30 ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความ แตกต่างในเรื่องสภาพทางกายหรือสุขภาพ จึงแปลเจตนารมณ์ว่า การจัดการศึกษาให้แก่เด็กและ เยาวชนพิการนั้น จะต้องจัดให้ได้เข้าเรียนในสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด ซึ่งโดยทั่วไป หมายถึง การจัดให้เข้าเรียนในชั้นเรียนปกติร่วมกับเด็กและเยาวชนทั่วไป ยกเว้นในกรณีที่มี ความพิการมากจน โรงเรียนไม่สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาของ เด็กและเยาวชน เป็นเฉพาะบุคคล จึงให้จัดเรียนร่วมในรูปแบบอื่น นอกจากนี้ใน วรรค 4 มาตรา 30 ยังระบุไว้ว่าการที่รัฐได้กำหนดมาตรการขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคล สามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อม ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรม เจตนารมณ์ที่กำหนดในวรรคนี้คือ การที่รัฐสนับสนุนเงิน บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาเพิ่มเติมในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน

พิจารณาว่ารัฐได้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ในการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนพิการทุกคนได้รับสิทธิในการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

มาตรา 43 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายโดยเจตนารมณ์ของ มาตรา 43 นี้ รัฐต้องทำให้เด็กและเยาวชนพิการมีโอกาสได้รับบริการทางการศึกษาทันทีที่พบความพิการซึ่งหมายถึงการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการตั้งแต่เกิด โดยผ่านกลไกการให้ความรู้ในระยะต่อมาก็ต้องให้บริการทางการศึกษาทันที

มาตรา 55 กำหนดให้บุคคลพิการมีสิทธิเสมอกันในการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ จากเจตนารมณ์ของ มาตรา 55 รวมทั้งมาตรา 43 ดังกล่าว ทำให้การออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีกำหนดสาระเกี่ยวกับการให้บริการทางการศึกษาแก่คนพิการในมาตรา 10 ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ 2 มาตรา ดังกล่าวในรัฐธรรมนูญ

มาตรา 80 วรรค 2 กำหนดให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ จากเจตนารมณ์ของมาตรา 80 นี้ได้ก่อให้เกิดนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการคือ คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน และต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม เห็นได้ว่า กฎหมายสูงสุดของประเทศได้แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนที่จะให้คนพิการทุกคนมีสิทธิในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาค มีคุณภาพโดยขจัดปัญหาอุปสรรคอันเนื่องมาจากความพิการ รวมทั้งกำหนดให้มีการออกกฎหมายรับรองสิทธิดังกล่าวอีกด้วย

3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จากการวิเคราะห์สาระสำคัญในมาตราที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้แก่คนพิการ ประกอบด้วย มาตรา 10, 18, 24, 28, 37, 52 และ 60 ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่าพระราชบัญญัตินี้มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองสิทธิทางการศึกษาของคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ กล่าวคือให้คนพิการทุกประเภทมีสิทธิได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ และให้มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้ยังแปลเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ยิ่งกว่า การจัดการศึกษาให้กับคนพิการนั้น ต้องจัดให้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สาระสำคัญมีดังนี้



มาตรา 10 ให้คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี และเป็นพิเศษ จึงแปลเจตนารมณ์ได้ว่า หากนักเรียนพิการต้องใช้เวลาเรียนอยู่ในโรงเรียนเกิน 12 ปี โรงเรียนมีสิทธิที่จะจัดให้ได้และในการจัดการศึกษาให้กับคนพิการนั้น โรงเรียนสามารถจัดบริการและความช่วยเหลืออื่น ๆ ควบคู่กับการจัดการศึกษา เช่น บริการฝึกพูด ฝึกฟัง การสอน ภาษามือไทย การสอนภาษาไทยเป็นภาษาที่สองให้กับเด็กที่มีความบกพร่องทาง การเห็น (ตาบอด) การจัดการวัดผลประเมินผลและรายงานความก้าวหน้าเป็นเฉพาะบุคคลตามที่กำหนดไว้ใน IEP เป็นต้น

นอกจากนี้ มาตรา 10 กำหนดให้จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการตั้งแต่เกิดหรือแรกพบ ความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย จึงแปลเจตนารมณ์ได้ว่า ให้จัดบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการตั้งแต่แรกเกิด โดยให้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการพัฒนาเด็กพิการรวมทั้ง กำหนดให้คนพิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ มาตรา 43 และมาตรา 55 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

มาตรา 15 กำหนดให้จัดการศึกษาได้สามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้การจัดการศึกษาของไทยมีความ ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการรวมทั้งให้หลายหน่วยงานสามารถ จัดการศึกษาได้

มาตรา 18 กำหนดให้จัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการหรือเด็กพิการหรือเด็กที่มีความบกพร่อง โดยกำหนดให้ ศูนย์ดังกล่าวเป็นสถานศึกษาจัดได้ทั้งบริการทางการศึกษาแก่เด็กพิการตั้งแต่แรกเกิดและ ครอบครัวยุ้ย และการศึกษาปฐมวัยเพื่อเพิ่มโอกาสให้เด็กพิการเข้าเรียนร่วมกับเด็กทั่วไปได้เร็วขึ้น คือ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย

มาตรา 24 กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ซึ่งเจตนารมณ์ทั้งสองข้อนี้ สอดคล้องกับหลักการและปรัชญาการจัดการศึกษาให้กับคนพิการ ที่ต้องจัดให้เป็นเฉพาะบุคคล สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษอันเนื่องมาจากความพิการ โดยจัดให้คนพิการเข้าเรียน

ในสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุด จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนถึง อุปกรณ์ที่จำเป็นในการเรียนรู้ของคนพิการ

มาตรา 28 ระบุถึงหลักสูตรที่ใช้สำหรับคนพิการมีลักษณะหลากหลาย ตามความเหมาะสมแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ หากวิเคราะห์เจตนารมณ์ของมาตรานี้จะสามารถสรุปได้ว่า การจัดหลักสูตรให้กับคนพิการนั้น จะต้องสอดคล้องกับระดับความสามารถและศักยภาพของแต่ละประเภท ดังตัวอย่าง เช่น เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อายุ 20 ปี อาจยังเรียนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีหลักสูตรเฉพาะบุคคล

มาตรา 37 ระบุให้ยึดเขตพื้นที่ในการบริหาร และจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานแต่กระทรวงศึกษาธิการอาจจัดให้มีการศึกษาขึ้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ เพื่อเสริมการบริหารและจัดการของเขตพื้นที่การศึกษาได้ เจตนารมณ์ของมาตรา 37 คือให้เขตพื้นที่การศึกษาได้มีเวลาเตรียมศักยภาพของบุคลากรและความพร้อมในการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานสำหรับคนพิการก่อนที่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐานจะถ่ายโอนงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้

มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากร ทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างพอเพียง เจตนารมณ์ของมาตรา 52 นี้ คือ ให้มีครู คณาจารย์และบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู สำหรับเด็กและเยาวชนทั่วไป และเด็กและเยาวชนพิการ

มาตรา 60 กำหนดให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาและให้จัดงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาให้คนพิการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง เจตนารมณ์ของมาตรา 60 คือ ให้กระทรวงออกกฎหมายเพื่อรับรองสิทธิของคนพิการที่จะต้องให้ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา เพื่อประกันคุณภาพและประสิทธิภาพของบริการทางการศึกษาที่รัฐจัดให้ จากการวิเคราะห์เจตนารมณ์ ของ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในมาตราที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนพิการในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดเป็นนโยบายด้านการจัดการเรียนร่วมขึ้นในปี พุทธศักราช 2546 ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บ ค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่มี ความสามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและ โอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสองให้จัดตั้งแต่ แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในกฎกระทรวง

นโยบายจากมาตรา 10 1) ให้คนพิการทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี 2) ให้จัดการศึกษาให้เป็นพิเศษ 3) ให้จัดบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการและ ครอบครัว 4) ให้ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

มาตรา 15 การจัดการศึกษาสามรูปแบบ 1) การศึกษาในระบบ 2) การศึกษานอกระบบ 3) การศึกษาตามอัธยาศัย

นโยบายจากมาตรา 15 1) ให้จัดการศึกษาแก่คนพิการอย่างหลากหลายรูปแบบ 2) ให้ดำเนินโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียน เรียนร่วมมาตรฐาน รวมทั้งสิ้น 390 โรงเรียน โดยใช้โครงสร้างซีทในการบริหารจัดการ

มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนรู้โดยผสมผสาน สาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม ที่ดีงามและ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีคามรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคล ตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ให้จัดตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และ ศักยภาพ

นโยบายจากมาตรา 24 และมาตรา 28 1) ให้มีหลักสูตรเฉพาะสำหรับคนพิการ ระดับมาก 2) ให้เพิ่มเนื้อหา สาระและกิจกรรมที่ต้องสอนให้แก่คนพิการเฉพาะบุคคลเพื่อ ตอบสนองความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละบุคคล 3) ให้ใช้โครงสร้างซีที (SEAT Framework) ในการบริหารจัดการเรียนร่วม

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เขตเขตพื้นที่การศึกษาโดย คำนึงทั้งปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วยเว้น แต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่ อาจบริหาร และจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้ เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของเขตพื้นที่การศึกษาได้ (1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและ สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และ การเรียนรู้หรือร่างกายพิการ

นโยบายจากมาตรา 37 (1) 1) ให้โรงเรียนและศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ(สศศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) เมื่อ เขตพื้นที่ใดมีความพร้อมให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้การสนับสนุนให้เขตพื้นที่นั้นจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลพิการ

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการ อย่างต่อเนื่อง

นโยบายจากมาตรา 52 1) ให้สถาบันราชภัฏยกเลิกการผลิตครูการศึกษาพิเศษระดับปริญญาตรีและให้ผลิตในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตและระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษ แทน 2) สนับสนุนให้สถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ผลิตครูและผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ เพื่อพร้อมให้การบริการแก่คนพิการ 3) ให้ใช้เงินกองทุนการศึกษาเพื่อคนพิการสนับสนุนการพัฒนาครูและผู้บริหาร

มาตรา 60 ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่ที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศโดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา ได้กำหนดไว้ใน (3) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษแก่กลุ่ม ตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา และความเป็นธรรม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

สรุป-กฎหมายและนโยบายในการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่มีความบกพร่อง พิการ รูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษ ของประเทศไทยในปัจจุบันมีความชัดเจนและมีความก้าวหน้าตามลำดับ ทั้งกำหนดให้เริ่มจัดการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจ โดยความร่วมมือของผู้ปกครองหน่วยงานที่เกี่ยวข้ององค์กรเอกชน พัฒนาเด็กในลักษณะบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตได้

#### 4. ขอบข่ายของการจัดการศึกษาพิเศษ มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ศรียา นิยมธรรม (2535 : 161) กล่าวว่า ในอดีต คนพิการในประเทศไทยก็อยู่ในสภาพเดียวกับคนพิการในประเทศอื่นทั่วโลกที่ถูกจำกัดสิทธิทางการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการกำหนดให้มีการยกเว้นเด็กพิการจากการเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา ต่อมานักการศึกษาพิเศษได้พยายามจัดการศึกษาให้กับเด็กพิเศษ ซึ่งระยะแรกจัดได้ 4 ประเภท คือ เด็กตาบอด เด็กหูหนวก เด็กปัญญาอ่อนและเด็กพิการทางร่างกายตามลำดับ

วารี ธีระจิตร (2541 : 6) กล่าวว่า ในอดีตคนพิการในประเทศไทยก็อยู่ในสภาพเดียวกับคนพิการในประเทศอื่นทั่วโลกที่ถูกจำกัดสิทธิทางการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการยกเว้นจากการเข้าเรียนตามพระราชบัญญัติ พ.ศ.2475 ต่อมานักการศึกษาพิเศษได้พยายามจัดการศึกษาพิเศษให้กับคนพิการ ซึ่งในระยะแรกจัดได้เพียง 4 ประเภท เด็กตาบอด เด็กหูหนวก เด็กปัญญาอ่อน เด็กแขนขาร่างกายพิการตามลำดับ กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ (2533 : 7) ตามแนวความคิดในการจัดการศึกษาพิเศษในปัจจุบัน ได้ขยายกว้างออกไปคลุมเด็กประเภทต่างๆ ที่ต้องการความช่วยเหลือมากยิ่งขึ้น โดยที่เด็กแต่ละประเภทมีผู้ทำการศึกษาวิจัยลึกซึ้ง เพื่อให้ความช่วยเหลือเฉพาะทางได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการจัดการศึกษาพิเศษ คือการศึกษาพัฒนาของเด็กปกติและการศึกษาเลี้ยงดูเด็กที่บ้านกระบวนการสอนของครูในโรงเรียนองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูเด็กและการเพิ่มพูนความรู้ และศึกษาพัฒนาของเด็กปกติ และการศึกษาเลี้ยงดูเด็กที่บ้านกระบวนการสอนของครูในโรงเรียนองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูเด็กและการเพิ่มพูนความรู้

##### 5. รูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษและการให้บริการ มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

ศรียา นิยมธรรม (2535 : 163 – 134) กล่าวว่า การจัดการศึกษาพิเศษและการให้บริการเด็กที่มีความต้องการพิเศษ อาจจัดได้หลายรูปแบบ ได้เสนอไว้ 5 รูปแบบ รวมทั้งการบริการอื่นๆ ที่ควรจัดให้เด็ก ได้แก่

##### 5.1 รูปแบบที่ 1 การเรียนร่วมในชั้นเต็มเวลา การจัดบริการสำหรับเด็กพิเศษ

ลักษณะนี้ เป็นการจัดให้กับเด็กที่มีสภาพความพิการไม่มากนัก หลังจากเด็กได้รับบำบัดรักษาหรือฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านที่จำเป็นแล้วก็สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติในชั้นเรียนปกติได้ ทั้งนี้อาจมีอุปกรณ์และเครื่องมือช่วยทางการศึกษาพิเศษรวมทั้งการให้บริการแนะแนวแก่ครูปกติด้วย ในกรณีเด็กปัญญาเลิศ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง และมีความคิดสร้างสรรค์ก็จะเรียนร่วมแบบนี้ได้ นอกเสียจากว่าเด็กเหล่านี้มีความสามารถสูงมากๆ ก็ไม่ควรรับการศึกษาในรูปแบบนี้

5.2 รูปแบบที่ 2 การเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติ โดยได้รับการบริการพิเศษ การจัดบริการในลักษณะนี้ เด็กพิเศษจะมีโอกาสเรียนในชั้นปกติเต็มเวลา โดยได้รับการต่างๆ เพิ่มเติม เช่น ได้รับการสอนเสริมบางวิชาจากครูการศึกษาพิเศษ ได้รับการฝึกพูดและแก้ไขการพูด ได้รับการฝึกให้คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหว และโปรแกรมพิเศษสำหรับเด็กปัญญาเลิศ เป็นต้น โดยที่เด็กเหล่านี้อาจได้รับการเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ก็ได้

5.3 รูปแบบที่ 3 การเรียนในชั้นเรียนพิเศษในโรงเรียนปกติ การจัดการศึกษา ลักษณะนี้ ควรจัดให้เด็กที่มีความบกพร่องมากหรือเด็กที่พิการซ้ำซ้อน รวมทั้งเด็กที่มีความสามารถสูงเป็นพิเศษจนไม่สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้ นอกจากนี้เด็กเหล่านี้ยังจำเป็นต้องได้รับการพิเศษด้านต่างๆ เช่น กายภาพบำบัด อาชีวบำบัด การแก้ไขการพูด

การฝึกฟัง โปรแกรมพิเศษ เป็นต้น บุคลากรในโรงเรียนต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจเกี่ยวกับเด็กในสาขาที่รับผิดชอบ

5.4 รูปแบบที่ 4 การจัดโรงเรียนพิเศษ เด็กพิเศษที่มีความบกพร่อง หรือเด็กพิเศษที่มีปัญญาสูงเกินกว่าที่จะเรียนร่วมกับเด็กปกติได้ ควรได้รับการประเภทนี้ ครูที่อยู่ในโรงเรียนดังกล่าวจำเป็นต้องมีความรู้พิเศษ ในแต่ละสาขาที่จะไปสอนซ่อมเสริม และพัฒนาสมรรถภาพ ให้เด็กเหล่านี้ ลักษณะของโรงเรียนพิเศษนี้จะจัดแบบประจำ หรือไปกลับก็ได้

5.5 รูปแบบที่ 5 การจัดการศึกษาพิเศษนอกโรงเรียน การจัดการบริการในลักษณะนี้ ได้แก่ การจัดการบริการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสถานพักฟื้น สถานรับเลี้ยงดู และที่บ้าน เป็นต้น รูปแบบนี้จัดสำหรับเด็กพิการทางร่างกายและที่มีความบกพร่องทางสุขภาพหรือสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต้องเข้ารับการรักษา ฟันฟูบำบัดพักฟื้น และเลี้ยงดูตามสถานที่ดังกล่าว เป็นระยะเวลานาน ให้เด็กได้รับการศึกษาโดยไม่ขาดตอน การจัดการศึกษารูปแบบนี้ เป็นรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นมาก เนื่องจากเด็กที่รับบริการจากรูปแบบนี้ เป็นเด็กที่มีสภาพความพิการและความต้องการแตกต่างกันมาก เนื่องจากการจัดการศึกษาพิเศษ ต้องทำงาน

ประสานงานกับหลายฝ่าย เช่น แพทย์ ครู ผู้ปกครอง นักสังคมสงเคราะห์ ตัวเด็ก เป็นต้น การให้บริการอื่นๆ นอกเหนือจากการจัดการศึกษาที่กล่าวมาแล้ว จึงเป็นเรื่องจำเป็นบริการเหล่านี้ ได้แก่ โครงการเด็กปฐมวัย เป็นการจัดในลักษณะการรับเลี้ยงเด็กและชั้นอนุบาล จัดในโรงพยาบาล โรงเรียน คลินิก หรือศูนย์เด็กปฐมวัย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาความสามารถทางการเคลื่อนไหว ภาษาและการพูด การรับรู้ ตลอดจนด้านสังคมสงเคราะห์ โดยเน้นความสำคัญและจำเป็น ตามความเหมาะสมและความต้องการของเด็กพิเศษแต่ละประเภท โครงการสำหรับครู หรือผู้ปกครอง ครอบคลุม เป็นการจัดการบริการเพื่อเผยแพร่ความรู้และให้คำแนะนำปรึกษาแก่พ่อแม่ เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพความพิการ วิธีช่วยเหลือเด็กและการส่งเสริมสมรรถภาพที่มีอยู่ของเด็กให้ได้พัฒนาถึงขีดสูงสุด โครงการบำบัดและการฟื้นฟู เช่น การแก้ไขการพูด กายภาพบำบัด ดนตรีบำบัด เพื่อช่วยเหลือให้เด็กในด้านที่มีปัญหาตามความเหมาะสม โครงการนันทนาการ เป็นการจัดกิจกรรมให้เด็กได้เข้าร่วมในเวลาว่าง ด้วยความสมัครใจ และให้ความพึงพอใจและความสนุกสนาน โดยปรับสภาพให้เหมาะสมกับเด็ก โครงการส่งเสริมความสามารถ เช่น การจัดโครงการเสริมประสบการณ์ชีวิตให้แก่เด็กพิเศษทางร่างกายและเด็กที่มีความบกพร่องทางด้านสุขภาพหรือโครงการเสริมทักษะต่างๆแก่เด็กปัญญาเลิศ โครงการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลด้านการศึกษาพิเศษ โดยวิธีการต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อให้ชุมชนเข้าใจ และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาพิเศษ

โครงการจัดหา และผลิตวัสดุอุปกรณ์ เป็นหน่วยผลิตวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์พิเศษที่จำเป็นในการเรียนการสอนให้แก่เด็กพิเศษและครู พร้อมทั้งจัดทำวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับเด็ก โดยที่จุดมุ่งหมายที่จะใช้ประโยชน์จากวัสดุท้องถิ่น และวัสดุราคาถูกโครงการตรวจสอบเด็กก่อนเข้าเรียน โดยประสานงานระหว่างโรงเรียน ที่เด็กจะเข้าเรียนกับพ่อแม่เด็ก

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษและการให้บริการ หมายถึง การจัดการศึกษาพิเศษและ การให้บริการเด็กที่มีความต้องการพิเศษ อาจจัดได้หลายรูปแบบ ได้เสนอไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้ การเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติ การเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติ การเรียนในชั้นเรียนพิเศษในโรงเรียนปกติ การจัดโรงเรียนพิเศษ การจัดการศึกษาพิเศษนอกโรงเรียน

## เด็กที่มีความต้องการพิเศษ

### 1. ความหมายของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ผดุง อารยะวิญญู (2542 : 13) ได้ให้ความหมายของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง เด็กที่มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างไปจากสภาพไปจากเด็กปกติ การให้การศึกษาสำหรับเด็กเหล่านั้นจึงควรมีลักษณะแตกต่างไปจากเด็กปกติในด้านเนื้อหา วิธีการ และการวัดผลประเมินผล

วาริ ธีระจิตร (2541 : 3) ได้ให้ความหมายของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หมายถึง เด็กที่มีลักษณะทางกายภาพหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากสภาพปกติของร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ ซึ่งความเบี่ยงเบนนี้รุนแรงถึงขั้นกระทบกระเทือนต่อพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ( 2543 : 11) ได้ให้ความหมายของเด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา (Children With Special Education Needs) หมายถึง เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษาที่แตกต่างไปจากเด็กปกติ อันเนื่องมาจาก เหตุบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ หรือสังคม หรือจากความด้อยโอกาส รวมถึงเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

สรุปได้ว่า เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เป็นเด็กที่มีพัฒนาการทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้เบี่ยงเบนไปจากเด็กทั่วไปถึงระดับที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนหรือดำรงชีวิตในสภาพปกติ

### 2. ประเภทของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีผู้จัดประเภทไว้ดังนี้



วาริ ธีระจิตร (2541 : 3-5) การแบ่งเด็กพิเศษทางการศึกษาต้องพิจารณาความจำกัดทางสติปัญญา ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการศึกษา เช่น หูหนวก ตาบอด ปัญญาอ่อนเป็นอุปสรรคทางการเรียนเพื่ออ่านออกเขียนได้ และเป็นปัญหาต่อการเรียนรู้ในสภาพของระบบโรงเรียนทั่วไป

1. มีความจำกัดทางด้านสติปัญญา (Intellectual Limitation) แยกเป็น

1.1 กลุ่มเรียนช้า (Slow Learner) มีระดับเกณฑ์เชาว์หรือไอคิว ( Intellectual Quotient -IQ ) ระหว่าง 70-90

1.2 กลุ่มปัญญาอ่อนพอเรียนได้ (Education Retarded Children) หรือปัญญาอ่อนเล็กน้อย(Mild Grade) มีระดับเชาว์วัน ระหว่าง 50-70

1.3 กลุ่มปัญญาอ่อนพอฝึกหัดได้ (Trainable Retarded Children)หรือปัญญาอ่อนปานกลาง (Moderate Grade) มีระดับเชาว์วัน ระหว่าง 35-49 คนพิการประเภทนี้และประเภทที่มีระดับต่ำกว่านี้ควรอยู่ในความดูแลของแพทย์และการให้การศึกษาต้องมีการจำกัดและการฝึกโดยผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

2. มีความทางด้านร่างกาย (Physical Limitation) แยกเป็น

2.1 กลุ่มบกพร่องทางการเห็น (Visually Impaired) แบ่งได้เป็น

2.1.1 ตาบอด (Blind)

2.1.2 สายตาเลือนราง (Low Vision)

2.2 กลุ่มบกพร่องทางการได้ยิน

2.2.1 หูหนวก (Deaf)

2.2.2 หูตึง (Hard of Hearing)

2.3 กลุ่มบกพร่องทางการพูด

2.3.1 พูดไม่ได้

2.3.2 พูดผิดปกติ

2.4 กลุ่มบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพ เช่น แขนขาด้วน เป็นอัมพาต บังคับมือเขียนหนังสือไม่ได้ เป็นโรคเรื้อรังหรือร้ายแรง

2.5 กลุ่มบกพร่องทางพฤติกรรม

2.5.1 อารมณ์ไม่ปกติ

2.5.2 ผิดปกติทางสังคม เช่นมีความประพฤติกเร ก้าวร้าวชอบข่มเหงปรับตัวเข้ากับผู้อื่นไม่ได้ ซึ่งสังคมรังเกียจและอดทนไม่ได้

นอกจากนั้นคนเดียวอาจมีความพิการหลายอย่าง เรียกว่า พิการซ้อน เช่น หู  
หนวก ตาบอด ปัญญาอ่อน เกิดขึ้นกับคนคนเดียวกัน

ผดุง อารยะวิญญู (2542 : 20) ได้กล่าวถึงเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 12 ประเภท  
ดังนี้

1. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
2. เด็กปัญญาอ่อนที่เรียนหนังสือได้
3. เด็กปัญญาอ่อนที่ฝึกได้
4. เด็กปัญญาอ่อนที่มีระดับสติปัญญาต่ำมาก
5. เด็กที่มีความบกพร่องทางสายตา
6. เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
7. เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม
8. เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้
9. เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
10. เด็กปัญญาเลิศ
11. เด็กออทิสติก
12. เด็กที่มีความบกพร่องซ้ำซ้อน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 11) แบ่งเด็กที่มีความ  
ต้องการพิเศษเป็น 10 ประเภท คือ

1. เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น
2. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. เด็กที่มีความบกพร่องทางการสติปัญญา
4. เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว
5. เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้
6. เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม
7. เด็กออทิสติก
8. เด็กสมาธิสั้น
9. เด็กที่มีความบกพร่องซ้ำซ้อน
10. เด็กที่มีความสามารถพิเศษ

### 3. ลักษณะของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ศรียา นิยมธรรม (2540 : 10) ได้กล่าวถึงลักษณะของเด็กที่มีความต้องการพิเศษไว้ดังนี้

1. สภาพใดๆ ซึ่งทำให้เด็กมีการพัฒนาและเจริญเติบโตล่าช้ากว่าปกติ
2. สภาพใดๆ ซึ่งทำลาย (ทำให้ผิดปกติหรือผิดแปลก) ความเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก
3. สภาพใดๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงการเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็ก หรือการปรับตัวต่อการดำเนินชีวิตและการทราบลักษณะของเด็กพิเศษจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ และปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถที่เขามีอยู่

วาริ ติระจิตร (2541 : 3) ได้แบ่งลักษณะของเด็กที่มีความต้องการพิเศษไว้ดังนี้

1. มีสภาพปกติเกิดขึ้น
2. ความผิดปกตินั้นต้องเบี่ยงเบนไปจากตัวแทนของกลุ่ม (Norm)
3. ความผิดปกตินั้นจะเกิดภายในตัวเอง คือ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ อาจเกิดด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน

4. ความผิดปกติจะต้องอยู่ต้องอยู่ในระดับรุนแรงถึงขั้นกระทบกระเทือนต่อชีวิตความเป็นอยู่ พัฒนาการ ความเจริญเติบโตด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายๆด้านที่ประกอบเป็นตัวเด็ก

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา (2543 : 1) ได้กล่าวถึง ลักษณะของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จะต้องอยู่ในขอบเขต 3 ประการ คือ

1. ความบกพร่อง
2. ไร้สมรรถภาพ
3. ความเสียเปรียบ

### แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

1. ความหมายแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา พุทธศักราช 2545 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการของคณะกรรมการพิจารณาให้คนพิการได้รับสิทธิช่วยเหลือทางการศึกษา ว่าด้วยการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลว่า แผนซึ่งกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ

ความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนพิการ ตลอดจนกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

ซีเกิล (Siegel. 2007 : 2,9) ระบุว่า แผนการจัดการศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความบกพร่องทางการเรียนของผู้เรียนแต่ละคน โดยมีหลักการ ดังนี้

- 1) ผู้ปกครองจะมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
- 2) เมื่อเด็กได้รับสิทธิในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ผู้ปกครองจะต้องเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลประจำปี โดยมีจุดเน้นที่การจัดการเรียนการสอนแบบพิเศษว่ามีผลอย่างไร และในปีต่อไปจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร
- 3) ผู้ปกครองและโรงเรียนต้องมีความคิดเห็นตรงกัน และลงนามตกลงให้เรียนโปรแกรมพิเศษ
- 4) ถ้าผู้ปกครองต้องการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนให้ลูก ต้องมีการนัดประชุมและตกลงกันใหม่
- 5) ผู้ปกครองสามารถร้องขอให้มีการนัดประชุมเมื่อไรก็ได้ที่พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของเด็ก ปัญหาในห้องเรียนหรือบริการต่าง ๆ
- 6) โรงเรียนที่ทำข้อตกลงกับผู้ปกครองต้องดำเนินการจัดหาทุกอย่างเพื่อสนับสนุน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 6) ได้ให้ความหมาย แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หมายถึง แผนการให้บริการทางการศึกษาพิเศษรายปีที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับนักเรียนพิการ หรือที่มีความบกพร่องเป็นเฉพาะบุคคล โดยพ่อแม่หรือผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำซึ่งจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับ ระดับความสามารถของนักเรียนนั้นๆ ตลอดจนกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาให้เป็นเฉพาะบุคคล

ผดุง อารยะวิญญู (2542 : 204) ได้ให้ความหมาย แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ว่าเป็นแผนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่ทางโรงเรียนจัดทำขึ้น โดยได้รับความร่วมมือ และความยินยอมจากผู้ปกครองของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แผนนี้บรรจุเนื้อหาสาระของหลักสูตรซึ่งเด็กจะต้องเรียน โดยปกติแล้วแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลจะจัดทำขึ้นสำหรับเด็กแต่ละคน เป็นแผนในระยะ 1 ปี และมีการทบทวนทุกภาคเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 39) ได้กล่าวถึง แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลว่า เป็นแผนการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้สอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของเด็กโดยปกติจะเป็นแผนในระยะ 1 ปี แล้วมีการทบทวนภาคเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543: 83) ได้กล่าวถึง แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ดังนี้

แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (EIP) คือรายละเอียดของข้อมูลที่จะอธิบายว่า ครูและผู้เชี่ยวชาญจะทำอะไรในความต้องการพิเศษให้กับนักเรียนที่มีข้อแตกต่างหรือพิเศษจากบุคคลทั่วไป

แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (EIP) คือ ความต้องการที่กำหนดขึ้นสำหรับนักเรียนที่พิการและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาการของเด็กและ ความสามารถที่เขาแสดงออกมา แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (EIP) 1 ชุด สำหรับนักเรียน 1 คน และจะเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับนักเรียนต่อไป

สัมภรณ์ ปลอดภัย (2549 : 34) กล่าวว่า แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หมายถึง รายละเอียดในการจัดการศึกษาหรือพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ที่สอดคล้องกับระดับความสามารถและสภาพความต้องการจำเป็นของเด็กรายบุคคลในแต่ละปี โดยความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องและได้รับความยินยอมจาก พ่อ แม่ ผู้ปกครอง หรือตัวเด็ก และมีการทบทวนแผนทุกภาคเรียนตลอดจนกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามกฎหมาย

หลักสูตรสถาบันราชภัฏ (2543 : 125) กล่าวว่า แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หมายถึง แผนซึ่งกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลพิการแต่ละบุคคลตลอดจนกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาให้เป็นเฉพาะบุคคล

สมพร หวานเสร็จ (2542 : 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ จุดมุ่งหมายระยะยาว 1 ปี เป็นอย่างน้อย จุดมุ่งหมายระยะสั้น หลักสูตร วัสดุ อุปกรณ์ การปรึกษาและบริการเพิ่มเติม การวัดผล ประเมินผล ผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลคือ ผู้ปกครอง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แก่ ครูการศึกษาพิเศษ นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักอรรถบำบัด นักจิตวิทยา และนักสังคมสงเคราะห์ ผู้บริหาร โรงเรียน การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นแนวทางในการทำโครงการสอนระยะยาวและระยะสั้นต่อไป

สุรพล เสนบุญ (2546 : 14 ) สรุปได้ว่า การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล เป็นโปรแกรมการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ ซึ่งบุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครองคนพิการ และคนพิการ ได้ร่วมจัดทำขึ้น โดยยึดหลักความต้องการจำเป็นทางการเรียนรู้ของคนพิการแต่ละคนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดบริการ

สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดให้คนพิการแต่ละคนได้อย่าง  
ถูกต้อง คนพิการแต่ละคนสามารถเรียนรู้ พัฒนาตามธรรมชาติอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง

กล่าวโดยสรุป แผนการจัดการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หมายถึง รายละเอียดในการ  
จัดการศึกษาหรือพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ที่ได้จัดขึ้น โดยได้รับความร่วมมือและความ  
ยินยอมจากผู้ปกครองเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่  
สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ตลอดจน กำหนดสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก  
สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด แนวทางในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ  
จำเป็นพิเศษของบุคคลพิการแต่ละบุคคล

## 2. ขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีขั้นตอนดังนี้

2.1 การขออนุญาตผู้ปกครอง ก่อนลงมือจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล  
สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สิ่งที่สำคัญควรที่จะดำเนินการเป็นอันดับแรก คือ  
สถานศึกษาที่คนพิการไปรับบริการ ต้องประสานทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเกี่ยวกับคนพิการ  
สร้างความเข้าใจ การยอมรับและเจตคติที่มีต่อคนพิการ ความต้องการช่วยเหลือของคนพิการ  
จากบุคคลรอบข้าง ความจำเป็นในการได้รับบริการการศึกษาพิเศษ ความสำคัญในการร่วมมือ  
ระหว่างผู้ปกครอง และสถานศึกษาในการช่วยเหลือ พัฒนาส่งเสริมความก้าวหน้าของคนพิการ  
แต่ละคน

2.2 รวบรวมข้อมูลและประเมินเกี่ยวกับคนพิการ ประวัติส่วนตัว ใบรับรองแพทย์  
ใบแสดงความบกพร่อง สมุดประจำตัวคนพิการ และ สำเนาทะเบียนบ้านและสำเนาสูติบัตร

2.3 ประชุมจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การจัดทำแผนการจัดการศึกษา  
เฉพาะบุคคล บุคคลมีกลุ่มผู้รับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือพัฒนาคน  
โดยตรง ได้แก่ ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้แทนครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง  
เช่น นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด และนักเรียนผู้รับผิดชอบเหล่านี้จะประชุมร่วมกัน  
พิจารณาเสนอความคิดในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

2.4 เริ่มใช้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หลังจากได้มีการประชุมจัดทำแผนการ  
จัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สำหรับคนพิการคนนั้น ๆ เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การนำ  
แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะที่กำหนดโดย  
ผู้รับผิดชอบ คือ ครู ผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด  
นักแก้ไขการพูด นักพฤติกรรมบำบัด ที่ถูกระบุให้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติการสอน หรือบำบัดฟื้นฟู

คนโดยตรง จะยึดจุดมุ่งหมายระยะสั้น และนำจุดมุ่งหมายระยะสั้นไปจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล

2.5 ติดตามและประเมินผล เมื่อดำเนินการใช้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ไประยะหนึ่งหรือสิ้นสุดลง ผู้จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลประเมินความก้าวหน้า เพื่อปรับแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หรือจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลให้กับคนพิการ คนนั้น ๆ ใหม่ เมื่อคนพิการคนนั้น ๆ ได้พัฒนาจนบรรลุจุดมุ่งหมายระยะยาวที่วางไว้แล้ว ปกติจะมีการติดตามและประเมินผลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวัดผลและประเมินผลให้แก่คนเรียนร่วมอาจใช้ข้อสอบเดียวกันกับคนทั่วไป แต่ต้องปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของแต่ละคน ส่วนคนที่มีความบกพร่องมาก ให้เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

การประเมิน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลกลางภาคเรียน หรือประเมินผลปลายภาคเรียนอาจยืดหยุ่น ดังนี้ 1) ให้มีการทดสอบหลายระดับในหนึ่งหน่วยการเรียนรู้ 2) อนุญาตให้คนพิการสอบในห้องเสริมวิชาการได้ ซึ่งจะมีบุคลากรที่โรงเรียนมอบหมายให้ทำการสอบนักเรียนพิการ ในกรณีจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ วิธีการสื่อสารที่แตกต่างจากนักเรียนทั่วไป 3)

หากมีความจำเป็นต้องขยายเวลาในการทำข้อสอบ โดยให้เวลาในการทำข้อสอบนานขึ้น ซึ่งควรมีการตกลงรับทราบโดยนักเรียนพิการ 4) ในการวัดสิ่งเดียวกัน จำนวนคำถามอาจไม่เท่ากันก็ได้ 5) สอบปากเปล่าแทนการสอบข้อเขียนเพราะคนบางคนมีความสามารถในการพูด แต่ไม่มีความสามารถในการเขียน 6) การวัดความเข้าใจในเนื้อหาวิชา อาจทำได้หลายวิธี คนอาจตอบคำถามไม่ได้ดี อาจมีงานแสดงก็ได้ 7) พยายามหลีกเลี่ยงการทดสอบที่ครอบคลุมเนื้อหา

### การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการพัฒนาไว้ ดังนี้

จำลอง กุ๋อย่าง (2542 : 17) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญซึ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพราะว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ปรับตัวทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วินัยและกำลังใจที่ดีงามของบุคลากรในองค์กรการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ

ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ โดยคำนึงถึงเรื่องคน หมายถึง ต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ์ (2542 : 14) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากร มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

บัญญัติ โปธิ์เสนา (2542 : 12) ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถทำให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วถึง นอกจากจะช่วยให้ตัวเองก้าวหน้าในการงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมากซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุก ๆ หน่วยงาน

สุปราณี ศรีฉัตรกาญจน์ (2544 : 1) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติที่ค่อนข้างจะถาวร อันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่จะปรับปรุง และเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมจนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ถิญญา สาทร (2526 : 8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการบริหารบุคคลเพราะเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการผูกพัน การยอมรับ การปรับปรุง คุณภาพของสมาชิก ซึ่งจะมีผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานในการพัฒนาว่าสามารถทำได้หลายวิธี เป็นต้นว่าการเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคคล

อุทัย หิรัญโต (2531 : 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือการปฏิบัติการเกี่ยวกับด้านบุคคล หรือด้านเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงานการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การจ่ายบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว



สุรพล เสนบุญ (2546 : 8) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้มีทักษะ ความถนัด ความสามารถ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่ และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการพัฒนาไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง ของการบริหารบุคลากร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้วเมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ล่น้อยลงไปประกอบกับ วิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้นรวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร

พิเชษฐ์ สุทธรัตน์ (2540 : 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่นอกจากจะส่งผลให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้วยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมาย สูงสุดของทุก ๆ หน่วยงาน

สุรพล เสนบุญ (2546 : 8) สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความสามารถ ทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่ ยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะสามารถให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่นอกจากจะส่งผลให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ความมุ่งหมายในการพัฒนา ได้มีนักการศึกษาให้ความมุ่งหมายในการพัฒนาไว้ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2539 : 8-9) ได้กล่าวถึง 1) จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ จุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นในส่วนรวม ได้แก่ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อสนองและแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการให้ได้ผลสูงสุด เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการให้ได้ผลสูงสุด เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อพัฒนาการบริหาร การบริหารบุคคลควรให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าในงานและสาธารณะและผู้ติดต่อ 2) จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล เป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นส่วนตัว ได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาแผนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในดีขึ้น เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

สวรรรยา อ่อนสมจิตร (2549 : 11) สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายที่ทางโรงเรียนได้กำหนดๆไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อให้บุคลากรมีความศักยภาพในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองนโยบายของส่วนกลาง

สนอง เกรือมาก (2538 : 15) ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการคือเพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันได้แก่การพัฒนาบุคคลเข้าที่ทำงานใหม่หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 14) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ 4 ประการดังนี้ 1) เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ๆ 2) เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน 3) เพื่อเพิ่มผลผลิต 4) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีโอกาสจะได้การพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์แก่ตัวบุคลากร โดยเพิ่มทักษะในการ

ปฏิบัติงานเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการและความรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ศรพล เสนบุญ (2546 : 9) สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรได้ว่า มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ได้ผลสูงสุดและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น โดยการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการและความรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรได้ว่า มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและการพัฒนาบุคคลเข้าทำงานใหม่หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### 4. วิธีการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ภิญโญ สาร (2526 : 117) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างการทำงานไว้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงานที่สำคัญมี 7 วิธี คือ 1) วิธีการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน(On-the-Job study) 2) วิธีปฐมนิเทศ(Orientation) 3) การทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยไปพลางก่อน(Apprenticeship Training) 4) วิธีฝึกงานในระหว่างภาคฤดูร้อน ก่อนบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งที่ฝึกงาน (Internship Training) 5) วิธีฝึกอบรมระยะสั้น(Learner Training) 6) วิธีให้ไปศึกษาในสถานที่นอกเวลาทำงาน(Outside Course) 7) วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาเพิ่มเติม(Retraining Of Upgrading)

บัณฑิตย์ อินทร์จีน (2526 : 56) ได้เสนอวิธีการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

1) การบรรยาย 2) การประชุมอภิปราย 3) การแสดงบทบาทสมมุติ 4) การศึกษากรณีตัวอย่าง 5) การสาธิต 6) วิธีระดมความคิด 7) เกมจัดเกม 8) ซิมูเลชัน(จัดกลุ่มย่อยพิจารณาปัญหา) 9) การอภิปรายเป็นคณะ 10) การสัมมนา

เมธี ปิณฑนนนท์ (2529 : 139-143) ได้เสนอแนะกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ 1) การอ่านหรือแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น เช่น การฟัง ปาฐกถา การอภิปราย 2) การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพ อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การเขียน คำรา 3) การหมุนเวียนตำแหน่งคือการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลัดเปลี่ยนกันไป ทำหน้าที่อื่น ๆ บ้าง วิธีนี้ทำให้บุคลากรเข้าใจกาปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ได้ดี 4) การทดลองและวิจัย การวิจัยเป็นการแสวงหาความจริง จากข้อเท็จจริง ส่วนการทดลองนั้นเป็นการตรวจสอบว่า เหตุสองอย่างนั้นตรงกันหรือไม่ 5) การสังเกตการทำงาน เป็นกิจกรรมที่ช่วยทำให้ไม่หลงผิดก่อให้เกิดการ

เปรียบเทียบระหว่างงานที่ปฏิบัติอยู่กับสิ่งที่พบเห็น 6) การเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมชุมนุม 7) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารนอกจากจะทำให้รู้ และเข้าใจงานอย่างลึกซึ้งแล้วยังเป็นการเป็นการฝึกบุคลากรในการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารด้วย 8) การติดตามความเจริญก้าวหน้าของตนเอง เป็นเรื่องสำคัญมากที่จะทำให้บุคลากรประเมินความก้าวหน้าของตนเองและปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ สรุปได้ว่า กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีหลายวิธี แต่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การจัดอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ

สวรรค์ อ่อนสมจิตร (2549 : 13) กล่าวสรุปว่า ข้อเสนอแนะกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร คือวิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ การอบรม เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งให้บุคคลได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าวการฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงเปลี่ยนให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด เหตุที่ต้องมีการอบรมก็เพราะไม่มีใครที่สำเร็จการศึกษาแล้วสามารถทำงานได้เลย มีเครื่องมือและการเปลี่ยนแปลงทางการผลิตเกิดขึ้นตลอดเวลา การอบรมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต้องติดตามและตื่นตัวอยู่เสมอ

สุธีระ ทาตะวนิช (2525 : 13) ได้เสนอวิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) ปรุมนิเทศ 2) การสอนงาน 3) มอบอำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรับผิดชอบ 4) สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ 5) หาพี่เลี้ยงให้ 6) ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย 7) ให้รักษาการแทน 8) นำไปสังเกตการณ์ด้วย 9) ส่งไปสังเกตการณ์ด้วย 10) จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม 11) มีการประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มากขึ้น 12) ส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการ 13) ส่งเข้าประชุมในเรื่องเกี่ยวกับงาน

สุรพล เสนบุญ (2546 : 10) สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรได้ว่าเป็นการปรุมนิเทศในการทำงานการมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาดูงาน การสาธิต การระดมความคิดเห็น การเข้าร่วมประชุมทอบรมสัมมนา เป็นต้น

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร คือ ข้อเสนอแนะกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่น วิธีการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน วิธีปรุมนิเทศ การทำงานในฐานะลูกมือ หรือผู้ช่วยไปพลางก่อน วิธีฝึกงานใน

ระหว่างภาคทฤษฎี ก่อนบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งที่ฝึกงาน วิธีฝึกอบรมระยะสั้น วิธีให้ไปศึกษาในสถานที่นอกเวลาทำงาน วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาเพิ่มเติม มติเขต(จัดกลุ่มย่อย พิจารณาปัญหา) การอภิปรายเป็นคณะกรรมการสัมมนา

#### 5. การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 12) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมชาติ กิจบรรจง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง ( 2539 : 13) ได้แบ่งการฝึกอบรมเป็นสองส่วนดังนี้ 1) การฝึกอบรมภายนอกสำนักงาน (Off- the - Job Training) หรือบางแห่งก็เรียกว่า การอบรมภายนอก(Public Training) ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมการให้พร้อมที่จะปฏิบัติงาน และเรียนรู้ไปด้วย สามารถใช้กับการอบรมที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก ๆ ใช้เทคนิคการบรรยายการอภิปราย การใช้โสตทัศนูปกรณ์ การฝึกอบรมจำนวนมาก ๆ ใช้เทคนิคการบรรยายการอภิปราย การใช้โสตทัศนูปกรณ์ การฝึกอบรมมักเป็นการให้ความรู้ในแนวกว้าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ เพื่อที่จะเชื่อมดวงทฤษฎี ให้นำไปสู่ภาคปฏิบัติต่อไป 2) การฝึกอบรมภายในสำนักงาน (On the Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่มีลักษณะของการปฏิบัติงานและเรียนรู้ไปด้วยพร้อม ๆ กัน โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถกระทำได้หลายรูปแบบแต่ต้องมีการกำหนดเนื้อหาของการฝึกอบรมว่าจะต้องมีเฉพาะงานที่จะต้องทำเท่านั้น ภายในระยะเวลาที่กำหนด

สุรพล บุญแสน (2546 : 11) สรุปได้ว่า การอบรมหมายถึงกิจกรรมที่มีระเบียบแบบแผน โดยมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาบุคคลให้เพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดระยะเวลาอันนั้น และมุ่งให้มีความชำนาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะความสำคัญของการ ฝึกอบรม ในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วให้ทันความเจริญเติบโต กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง ที่จะทำให้อุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับที่ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมจะจัดตามสภาพปัญหาหรือความจำเป็น โดยเฉพาะหรือหน่วยงานสำคัญ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม หมายถึงการดำเนินการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน

ที่ปฏิบัติ หรือให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นและมุ่งให้มีความชำนาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะความสำคัญของการ ฝึกอบรม ในปัจจุบันวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วให้ทันความเจริญเติบโต กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง ที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสามารถสูงยิ่งขึ้น

ประเภทของการฝึกอบรม การฝึกอบรมอาจแบ่งออก ได้หลายประเภทตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังนี้

กิติมา ปรีดีลิก (2532 : 14) ได้เสนอประเภทของการฝึกอบรมไว้ 5 ประเภท คือ

- 1) การฝึกงานในองค์กร
- 2) การฝึกให้เกิดความชำนาญ
- 3) การฝึกอบรมเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง
- 4) การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน
- 5) การฝึกอบรมระดับบริหาร

ฉิรผล วัฒนประดิษฐ์ (2525 : 15) แบ่งประเภทการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนทำงาน ซึ่งทำโดยการปฐมนิเทศและการแนะนำ และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน

สุรพล บุญแสน (2546 : 12) สรุปว่าประเภทของการฝึกอบรม แบ่งได้ 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนประจำการ และการฝึกอบรมขณะประจำการหรือขณะปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่าประเภทของการฝึกอบรมแบ่งได้ 5 ประเภท คือ 1) การฝึกงานในองค์กร 2) การฝึกให้เกิดความชำนาญ 3) การฝึกอบรมเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง 4) การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน 5) การฝึกอบรมระดับบริหาร

6. กระบวนการในการฝึกอบรม ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายกระบวนการในการฝึกอบรม

ไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีลิก (2532 : 16) ได้เสนอขั้นตอนในการฝึกอบรมได้ดังนี้ คือ ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะงานวางโครงการฝึกอบรมโดยกำหนดวัตถุประสงค์วิธีการ สถานที่ งบประมาณ เสนอโครงการเพื่อขอความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงจัดการวางแผนการปฏิบัติการดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลการอบรม และติดตามผลเพื่อดูว่าความรู้และทักษะที่อบรมไปนั้นบุคลากรใน องค์กรได้นำไปใช้ได้เพียงใด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 18) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การกำหนด

หลักสูตรและแผนการฝึกอบรม 3) การดำเนินการฝึกอบรม 4) การประเมินผลฝึกอบรม 5) การติดตามผลการฝึกอบรม

โดยกระบวนการในแต่ละขั้นตอนนี้ จะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ตามลำดับก่อนหลังและจะขาดขั้นตอนนี้ไปขั้นตอนนี้ไม่ได้มันจะไม่ครบวงจรรายละเอียดดังนี้

1. การหาความจำเป็นการฝึกอบรม หมายถึง การพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะฝึกอบรมบุคลากรด้านใดบ้าง

2. การกำหนดหลักสูตรและแผนการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดว่าเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องจัดอบรมจะต้องทำอะไรบ้างเป็นการกำหนดล่วงหน้าสำหรับการกำหนดหลักสูตรและแผนการฝึกอบรมโดยการดำเนินการดังนี้ 1) การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม 2) กำหนดเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม 3) กำหนดเทคนิคหรือวิธีการในการฝึกอบรม 4) กำหนดสถานที่ที่จะใช้ในการฝึกอบรม 5) กำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม 6) กำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม 7) กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานหรือกำหนดแผนการปฏิบัติงาน 8) จัดทำโครงการและเสนอผู้มีอำนาจหรืออนุมัติโครงการ

3. การดำเนินการฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการในการฝึกอบรมซึ่ง แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การเตรียมการฝึกอบรมหรือการดำเนินการก่อน การฝึกอบรม หลังจากที่ได้รับอนุมัติโครงการ 2) การดำเนินการในระหว่างการฝึกอบรม เช่น การลงทะเบียนการจัดที่พักและอาหาร 3) การดำเนินการภายหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรม การรายงานผลการดำเนินการฝึกอบรม รายงานเกี่ยวกับการเงิน

4. การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การติดตามผลผู้ซึ่งผ่านการฝึกอบรมไปแล้วว่า ได้นำผลของการฝึกอบรมในหลักสูตรแล้วจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่แบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ 1) การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม 2) การประเมินผลในระหว่างการฝึกอบรม 3) การประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นหลักสูตรการฝึกอบรม

5. การติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง การติดตามผลผู้ซึ่งผ่านการฝึกอบรมไปแล้วว่า ได้นำผลของการฝึกอบรมไปใช้แค่ไหน ปกติการติดตามผลการฝึกอบรมนี้จะดำเนินการหลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วในระยะเวลาหนึ่ง เช่น 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอที่จะสรุปกระบวนการในการฝึกอบรมแบ่งได้ 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การกำหนดหลักสูตรและ

แผนการอบรม 3) การดำเนินการฝึกอบรม 4) การประเมินผลการฝึกอบรม 5) การติดตามผล การฝึกอบรมจะเห็นว่าในการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรให้ได้ประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัย ขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันได้ว่าได้มีการดำเนินการอย่างมีหลักการ และการฝึกอบรมที่ ถูกต่อนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมก่อนเสมอและในการฝึกอบรม แต่ละครั้งจะต้องเริ่มต้นการประเมินที่มีประสิทธิภาพด้วย

### การพัฒนาศักยภาพในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรนั้นมีวิธีมากมายที่อาจจัดให้มีเพื่อที่จะทำให้บุคลากร ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จ มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานบังเกิด ผลดีต่อผู้เกี่ยวข้อง หน่วยงานชุมชน สังคม และประเทศชาติ ได้กำหนดวิธีการพัฒนา ไว้หลายวิธี ด้วยกัน

#### 1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการ หนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2543 : 658) กล่าวว่าไว้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็น วิธีการฝึกอบรมที่มีผู้ใช้มากขึ้น โดยผู้เข้าร่วมปฏิบัติการ ซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10-25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน มาร่วมกันศึกษาวิเคราะห์หาแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันทดลองหาวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใน การทำงาน โดยผู้ดำเนินการจะต้องเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ วัสดุที่ จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้ให้พร้อมและผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการทุกคนต้องมี ส่วนร่วมอย่างแท้จริง

วิจิตร อวุกูล (2542 : 30) กล่าวว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพัฒนา หรือฝึกฝนอบรมบุคลากรให้เหมาะสมหรือเข้าทำงานซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรเกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามนัยนี้การประชุมปฏิบัติการมี ความหมาย 4 นัยด้วยกัน คือ

1. การประชุมปฏิบัติการ เป็นวิธีการที่จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ บุคคลจะต้องมีพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไม่มากนัก



3. ถ้าก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเลยก็ แสดงว่าผู้นั้นยังไม่ได้รับการอบรมหรือกระบวนการประชุมปฏิบัติการไม่บังเกิดผล

4. ถ้าต้องการเพิ่มความสามารถหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนก็ทำได้โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สมิธ สัทธกร (2543 : 16-24) ได้กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการรวมกลุ่มของคนที่มีความสนใจ หรือมีปัญหาาร่วมกันปรับปรุง ความสามารถความเข้าใจและความชำนาญของแต่ละคน โดยการศึกษาวิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญการประชุมเชิงปฏิบัติการนำมาใช้เพื่อให้ได้ตาม วัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทำความเข้าใจปัญหา
2. เพื่อสำรวจปัญหา
3. เพื่อหาข้อแก้ไขปัญหา
4. เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม
5. เพื่อพิจารณาด้วยการสอบถาม
6. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ
7. เพื่อส่งเสริมการศึกษารวมถึงการแก้ไขปัญหาและคิดค้นวิธีการต่างๆ

สมเกียรติ ศรีจักรวาล (2539 : 1-2) ได้กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดประชุมเพื่อเพิ่มหรือเสริมทักษะบางเรื่องให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุมวิธีการอาจประกอบด้วยการบรรยายหรืออภิปรายแล้วลงมือปฏิบัติ ภายใต้การดูแลและการให้คำแนะนำของวิทยากรที่ปรึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 18) กล่าวถึง การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผลในการพัฒนา ในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรมากที่สุด เพราะเป็นการประชุมที่ได้มีการฝึกปฏิบัติจริงไปด้วย ในขณะที่เดียวกันมีการให้ความรู้โดยมีวิทยากรที่มีความชำนาญทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้นำความรู้สู่การปฏิบัติได้ เมื่อจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วควรมีการไปศึกษาดูงาน เพื่อความชัดเจนในเรื่องที่ศึกษาเป็นการนำมาเทียบเคียงและปรับใช้กับหน่วยงานของตนเองได้

สรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติ เป็นการดำเนินการประชุมของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งที่มีความสนใจ จุดประสงค์เดียวกันในการพัฒนาหรือปรับปรุงทักษะบางเรื่อง โดยนำ

บุคคลที่มีความรู้เฉพาะด้านมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการยังได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

## 1.2 หลักการประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิจิตร อวากุล (2542 : 90-95) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยลักษณะของการประชุมที่ดี มีดังนี้

1. สมาชิกต้องรู้จักหน้าที่เข้าใจมารยาทของการประชุมปฏิบัติได้ถูกต้อง
2. จัดให้สมาชิกมีส่วนร่วม
3. ให้สมาชิกทราบวัตถุประสงค์ของการประชุมอย่างชัดเจน
4. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมความคิดเห็น
5. มีผู้นำที่มีความสามารถที่ดี
6. สมาชิกของกลุ่มมีการฟังที่ดี พูดดี
7. สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีความรับผิดชอบในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

มารยาทในการประชุม มีดังนี้

1. ควรเข้าประชุมตรงเวลา
2. ต้องยกมือขออนุญาตประธานก่อนการพูดทุกครั้ง
3. การใช้คำพูดต้องสุภาพ
4. ตั้งใจฟังเรื่องการประชุมช่วยให้ความคิดและแก้ปัญหา

## 1.3 ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีดังนี้

1.3.1 การประชุมปฏิบัติการ ทำให้ลดเวลาในการเรียนงานน้อยลง เมื่อบุคลากรจะเริ่มปฏิบัติงานจะมีการแนะนำก่อน บุคลากรที่ได้รับการแนะนำมีความชำนาญแล้วจะสามารถปฏิบัติงานทันทีและได้ผลดี ประหยัดเวลากว่าใช้บุคลากรที่ปฏิบัติงานและเรียนงานไปด้วยในเวลาเดียวกัน

1.3.2 ช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่ต้องเสียเวลามาชี้แจงสั่งสอนในงานที่สั่งและการประชุมปฏิบัติการยังช่วยลดการทำงานล่วงเวลาน้อยลง เพราะการที่จะทำงานล่วงเวลานั้นเกิดจากความล่าช้า ไม่คล่องและไม่เข้าใจในการทำงานเป็นส่วนมาก

1.3.3 เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล กระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงาน คิดถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะฐาน โดยการประชุมปฏิบัติการ

1.4 ความจำเป็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เมื่อมีสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อมาจากบุคลากรขาดความรู้ความสามารถทักษะอันมีผลต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่บรรลุผลสำเร็จ สามารถแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาโดยอาศัยกระบวนการประชุมปฏิบัติการซึ่งมีผู้กล่าวถึงความจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการ ดังนี้

วิจิตร อวกุล (2542 : 63) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการ หมายถึง ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องใดๆ เรื่องใดเรื่องหนึ่งในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญโดยทั่วไปบุคลากรทำงานไม่สำเร็จเพราะขาดในสิ่งเหล่านี้ คือ

ความรู้ ขาดความรู้ ความรู้ไม่พอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ทัศนคติ ขาดทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ขาดความรักงาน ขาดการทุ่มเทไม่

มีอุดมการณ์

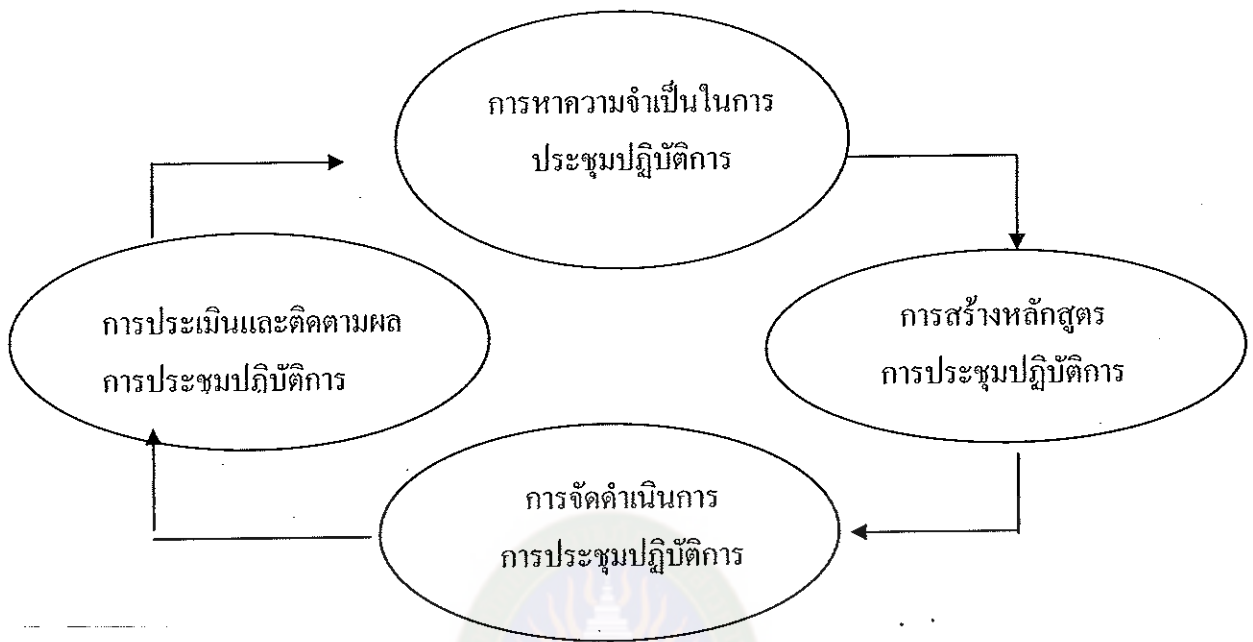
การฝึกปฏิบัติ การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ขาดหลักวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

ทักษะ ทักษะไม่พอ เนื่องจากฝึกฝนมาน้อย ต้องหาทักษะเพิ่มเติม

ความสนใจ เนื่องจากขาดความสนใจที่ดีและเหมาะสม

ความเข้าใจ ขาดความเข้าใจในวิธีการทำงาน

ชาญ สวัสดิ์ชาติ (2542 : 33) ได้กล่าวว่า การหาความจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการคือได้ว่าเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการประชุมปฏิบัติการที่มีความสำคัญอย่างมากเพราะจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งหมด ดังแผนภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 กระบวนการประชุมปฏิบัติการ

## 2. การนิเทศ

### 2.1 ความหมายของการนิเทศ

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 51) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้เต็มตามศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคคลในโรงเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 59) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลรวดเร็วกว่าโดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกันและผู้นิเทศในหนึ่งเรื่องอาจเป็นผู้รับการนิเทศภายในอีกเรื่องหนึ่งได้ในการทำงานเดียวกันกับผู้รับการนิเทศก็อาจกลับไปเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนเองมีความสามารถสูงได้จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าการให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน (IN-school Supervision) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

สัทนั้น มีสัจธรรม (2546 : 17 – 45) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการนิเทศ หมายถึง ความพยายามทุกชนิดที่ผู้อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไปในพื้นที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังปฏิบัติงานของครุรวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลสุดท้ายคือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การแนะนำให้คำปรึกษาช่วยแก้ปัญหาระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรครูในโรงเรียนหรือระหว่างบุคลากรครูผู้สอนด้วยกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนให้ดีขึ้นซึ่งอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปรึกษาหารือ การประชุมชี้แจงซึ่งดำเนินการอย่างเป็นทางการ

## 2.2 ความจำเป็นของการนิเทศ

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการ

ประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 52 – 54) ให้ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังและการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นตอบสนองหลักสูตรและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในขณะที่ด้วยกันครูมีความมั่นใจมีขวัญกำลังใจ มีความภาคภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจนถึงขั้นเกิดความภูมิใจแล้วก็จะปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอจนเป็นนิสัยทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวร ดังมีคำกล่าวที่ว่า การจัดการที่ดีเป็นคุณจนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดีและกำหนดกระบวนการนิเทศโรงเรียนเพื่อพัฒนาครู

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26) ให้ความจำเป็นของการนิเทศภายในไว้ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาคณะเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อนิเทศแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาเป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ประสานสัมพันธ์เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจเป็นการสร้างความมั่นใจความสบายใจและมีกำลังใจ

ในการทำงาน

กรมวิชาการ (2544 : 13) ให้ความสำคัญของการนิเทศไว้ดังต่อไปนี้

1. สังคมมีการเปลี่ยนแปลงทุกๆ ด้านตลอดเวลา
2. การพัฒนาคุณภาพครูประจำการมีความซับซ้อนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและ

วิธีการนิเทศ

3. การพัฒนาสถานศึกษา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา
4. การประสานงานให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะต้องมีการปฏิบัติในโรงเรียนเพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นการรวมพลังครูให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

### 2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ มีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2543 : 13) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบชื่นชมในผลงานเพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคมและวัฒนธรรมวิชาชีพต่างๆ

จันทร์ณี สงวนนาม (2545 : 153) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. เพื่อให้โรงเรียนมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมชื่นชมผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545 : 26 -27) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครู อาจารย์ ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการและวิชาการ เช่น การกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือการเรียนการสอนหรือนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมขององค์กร
2. เพื่อให้ครู อาจารย์ สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กได้ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สามารถแก้ปัญหาได้
4. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้สอน
5. เพื่อมุ่งให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดีภายในระบบงานของโรงเรียน
6. เพื่อควบคุมมาตรฐานและพัฒนางานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเฉพาะการก้าวหน้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านเพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม และเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ทักษะในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้

2.4 กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก การดำเนินงานจึงจำเป็นต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่เรียกว่ากระบวนการนิเทศภายในควบคู่ไปกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูของสถานศึกษาโดยอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีนักการศึกษาและหน่วยงานได้ให้ความหมายของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 54) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาครูมีขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินความต้องการในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ

1.1 กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน

1.2 กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ประเมิน

1.3 กำหนดแหล่งข้อมูล

1.4 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บข้อมูล

1.5 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1.6 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.7 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำป้ายสารสนเทศ

1.8 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จของงานหรือภาพปลายทางโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

1.9 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

ยิ่งขึ้น

1.10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงานเพื่อ



ประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสมทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ จุดที่มุ่งหมายพัฒนาดังนี้ คือ

- 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ
- 2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
- 2.4 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนานักเรียน

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา เป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุดโดยคำนึงถึงจุดพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.2 พิจารณาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.3 พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
- 3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดให้บรรลุความต้องการ

4. การลงมือปฏิบัติเป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการ

ดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ
- 4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
- 4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
- 4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 จัดทำผลนิเทศของโรงเรียน
- 4.6 ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้นิเทศ
- 4.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินนิเทศ
- 4.8 ผู้นิเทศบันทึกผลการนิเทศและรายงานผล

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขเป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้รับระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหนอย่างไร และหาวิธีการพัฒนาให้ดี

ขึ้นหรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้แต่การดำเนินการพบว่ามีวิธีการที่ดีกว่าประสิทธิภาพสูงสุดกว่าก็อาจปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกได้

คู่มือ ป.นส (2545 : 28) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศในโรงเรียนเป็นขั้นตอนได้ 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### 1. ขั้นเตรียมการ

1.1 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในโรงเรียน

1.2 ร่วมศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดต่างๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการ

ปฏิบัติการเรียนรู้

1.3 ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วม (Stakeholder) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน

1.4 จัดเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับการนิเทศ

1.5 สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูอาจารย์และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

### 2. ขั้นดำเนินการนิเทศภายใน อาจกำหนดได้ 2 ลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้

2.1 การนิเทศภายในเป็นกลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี เช่น

2.1.1 การประชุมชี้แจงให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่างๆ

2.1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคนวัตกรรมสอนใหม่ๆ

2.1.3 การจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า

2.1.4 การร่วมสัมมนาลักษณะสมาคมเครือข่ายวิชาชีพ

2.1.5 การเยี่ยมชมสถานศึกษา/ครูต้นแบบแห่งอื่นๆ

2.2 การนิเทศเป็นรายบุคคล สามารถทำได้หลายวิธีเช่นเดียวกัน เช่น

2.2.1 การตรวจบันทึกการสอนเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนทุกครั้ง

2.2.2 การเยี่ยมชั้นเรียน สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอนในโรงเรียน

2.2.3 การสังเกตการณ์สอน

2.2.4 การให้คำปรึกษา

### 3. ขั้นประเมินผล/สรุปผลเป็นการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานนิเทศ

ภายในโรงเรียน จากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ตามกรอบการปฏิบัติการเรียนรู้ที่ครูอาจารย์นำไปจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การประเมินผลอาจทำได้หลายวิธี เช่น การประเมินโครงการ การวิเคราะห์ การวิจัย ฯลฯ เพื่อนำผลสรุปที่ได้รับไปปรับปรุงและพัฒนางานนิเทศภายใน โรงเรียน โอกาสต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเป็น กระบวนการหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่เป็นปัจจัยเสริมสร้างพลังการเรียนรู้ให้บังเกิดขึ้นจากความ ร่วมมือของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นสำคัญถ้าหากโรงเรียนใดมีกระบวนการนิเทศภายในที่ เป็นระบบและมีความสำเร็จตามที่คาดหวัง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ทุกคนควร ตระหนักในบทบาทภารกิจสำคัญดังกล่าว

ในการพัฒนาครูในโรงเรียนไม่อาจกล่าวได้โดยเฉพาะเจาะจงจะใช้วิธีการใดวิธีการ หนึ่งพัฒนาครูได้ อีกทั้งยังไม่มีวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยเฉพาะที่เป็นมาตรฐานที่จะพัฒนาครูใน โรงเรียน จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา บุคลากร ผู้วิจัยได้พิจารณาวิธีการในการพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลของ ครูโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 2 กิจกรรม คือ การประชุมเชิง ปฏิบัติการและการนิเทศ เพื่อพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลของโรงเรียน แกนนำจัดการเรียนร่วมในจังหวัดกาฬสินธุ์

### การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการศึกษายุคปัจจุบัน หลายหน่วยงานหรือนักวิชาการต่างเสนอแนะให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานของ ครูและโรงเรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการหลักการที่สำคัญที่สุดของการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วมและความร่วมมือ (ประวิต เอรารวรรณ . 2545 : 1)

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คำว่า "Action Research" มีความหมายตรงกับภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ วิจัยดำเนินการ หรือ การวิจัยในชั้นเรียน ได้มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมาย ดังนี้

บัญชา อึ้งสกุล (2544 : 47) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) ไว้ว่า คือการวิจัยปฏิบัติการที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นครั้งไปเป็นการวิจัยปัญหาของเด็กในชั้นเรียนของตนเองเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 11) ได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนเป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็วนำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ทั้ง

ตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

อริญญา สุธาสิโนบล (2544 : 67) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยอย่างมีระบบ โดยนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง เฉพาะบุคคลซึ่งจะทำให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนี้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การ วิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการร่วมกันแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เป็นระบบมีระเบียบแบบ แผนที่เชื่อถือได้ โดยมุ่งเน้นที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กระบวนการหรือขั้นตอนวิจัย ปฏิบัติการ หรือการวิจัยปฏิบัติการมีนักวิชาการหลายท่าน ประวิต เอรารวรรณ์ (2545 : 11-20) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin ในประเทศออสเตรเลีย เคมมิส และแมทเท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart .1998 : 90)ได้นำแนวคิดของเลวิน (Lewin .1949: 110) มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาของออสเตรเลียจนได้รับการยอมรับและเผยแพร่ไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการคือการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและ การร่วมมือกันเป็นหมู่คณะกระทำคนเดียวไม่ได้ เพราะการกระทำเพียงคนเดียวถึงแม้จะเกิดการ เปลี่ยนแปลงก็จะทำลายพลังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่ม ดังนั้นในขั้นตอนของการวิจัย ปฏิบัติการจึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน (Thematic Concern) เช่น สนใจพัฒนาหลักสูตรและ วิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ หรือพัฒนาให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีการวิทยาศาสตร์ให้ลึกซึ้ง เป็นต้น เมื่อ ได้จุดสนใจร่วมกันก็จะนำไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการ ที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจร คือ การพัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหาซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่มี โครงสร้างและแนวทางการวางแผนต้องมีความยืดหยุ่นและต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนที่กำหนดไว้ได้

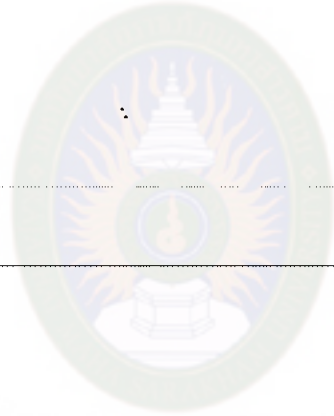
การปฏิบัติตามแผน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้อย่างละเอียด รอบคอบและมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์

การสังเกตผลการปฏิบัติ เป็นการบันทึกข้อมูลหลักฐาน หรือร่องรอยต่างๆ อย่างมี วิจารณญาณเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติโดยอาจใช้วิธีการวัดแบบต่างๆ เข้ามาช่วยซึ่ง

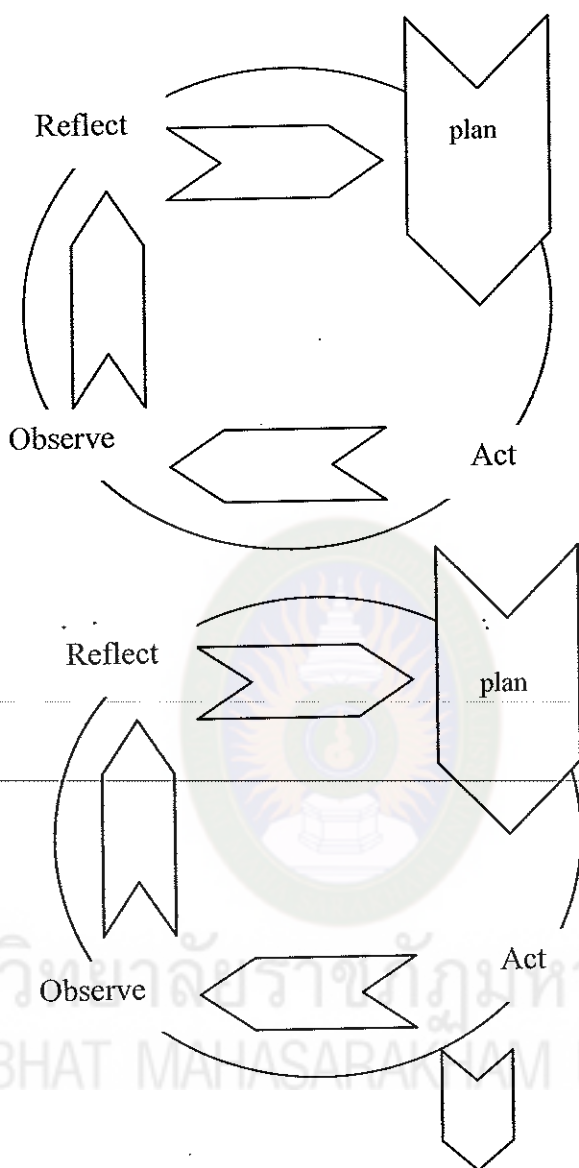
สารสนเทศจากการสังเกตนี้จะนำไปสู่การสะท้อนผลการปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเข้าใจอย่าง  
ถูกต้อง

การสะท้อนผลเป็นกระบวนการทบทวนการปฏิบัติจากบันทึกที่ได้จากการ  
สังเกตว่า ได้ผลเป็นอย่างไรมีปัญหาหรือขัดแย้งอย่างไรเพื่อเป็นหลักฐานการวางแผนในวงจร  
ต่อไป

ดังนี้ องค์ประกอบสำคัญของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ  
มหาวิทยาลัย Deakin ที่ประกอบด้วยจุดสำคัญทั้ง 4 จุดดังกล่าวมาคือ วางแผน (Plan) การ  
ปฏิบัติ (Action) การสังเกตผล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งมีการ  
เคลื่อนไหวลักษณะ “เกลียวสว่าน” ไปในจุดทั้ง 4 ไม่อยู่นิ่งและไม่จบลงในตัวเอง ดัง  
ภาพประกอบที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพประกอบที่ 3 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart

จากกระบวนการวิจัยปฏิบัติการที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าจุดเริ่มต้นด้วยการกำหนดปัญหาหรือจุดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งก็คือการปฏิบัติงานที่เป็นระบบนั่นเองแต่จุดเด่นของการวิจัยปฏิบัติการนอกเหนือจากความเป็นระบบคือการทำงานจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการร่วมมือทำงานเป็นกลุ่ม รวมทั้งมีการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงสิ่งที่กำลังดำเนินการ

เปลี่ยนแปลงหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เคมมิสและแมทเท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1998: 110) ได้กล่าวถึงหลักการพิจารณาว่าเป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการหรือไม่นั้นมี 4 ประการ คือ

1. เป็นการปฏิบัติที่ไม่ใช่สิ่งที่ทำตามปกติ แต่ต้องทำเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากกลุ่ม
2. ไม่เป็นเพียงการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่เท่านั้นแต่ต้องเกิดมาจากแรงกระตุ้นที่ต้องการปรับปรุงพัฒนางานอยู่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. ไม่ใช่การปรับปรุงพัฒนางานของผู้อื่น แต่เป็นงานของกลุ่มตนเองที่มีบทบาทที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. การวิจัยปฏิบัติการไม่ใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะมองในแง่ของการทดสอบสมมุติฐานเพื่ออธิบายสภาพการณ์อย่างเดียว แต่ต้องเป็นระบบที่วกวนไปเรื่อยเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวนักวิจัยและสถานการณ์แวดล้อม

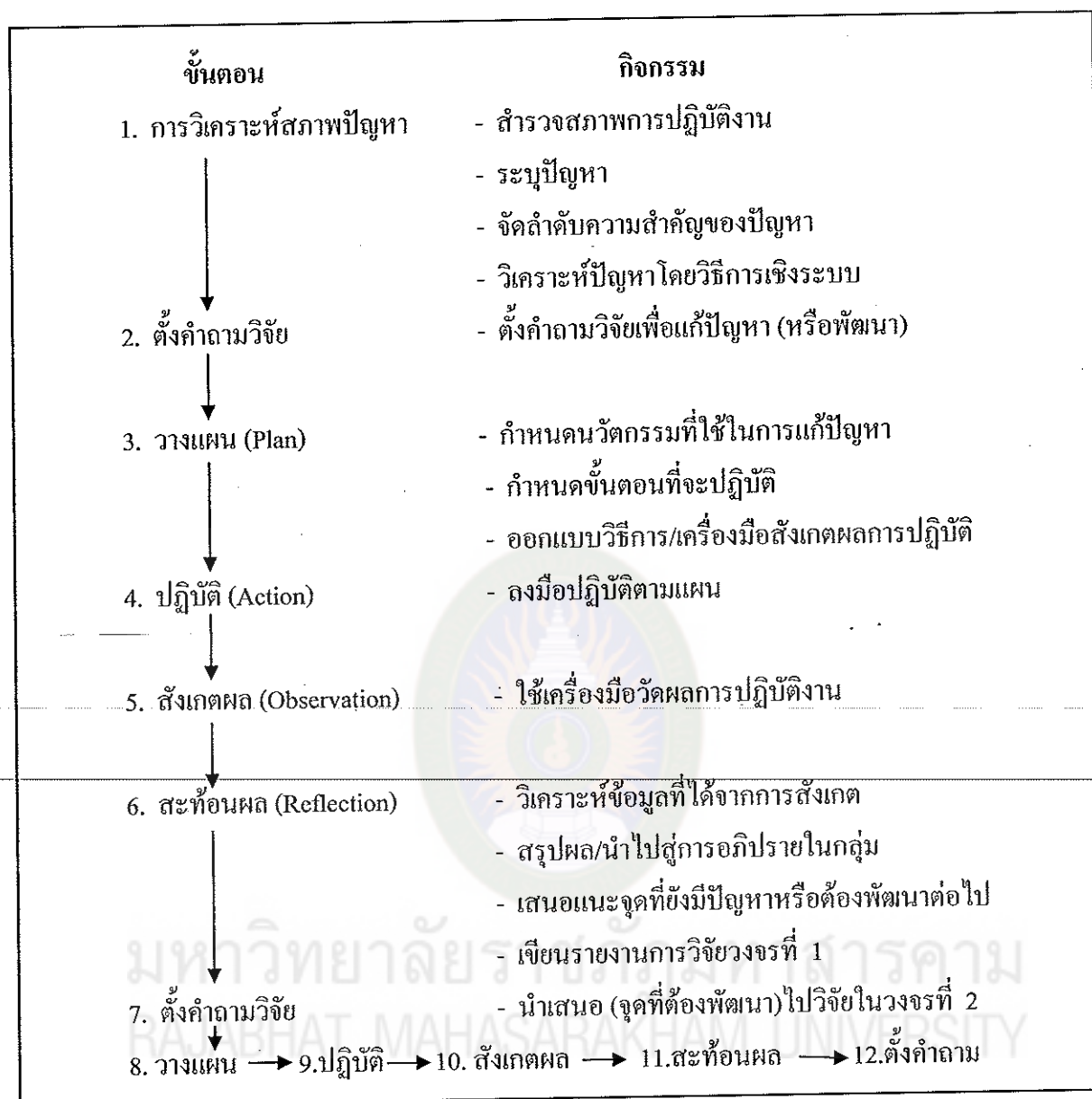
ทศนา แสงศักดิ์ (2545 : 75 ; อ้างอิงมาจาก Lawin, 1946) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ ดังนี้ วงจรการวิจัยปฏิบัติการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ วางแผน ปฏิบัติ การสังเกต และสะท้อนผล ซึ่งวงจรนี้มีลักษณะเหมือน ขดลวด เคมมิส (1996 : 29) ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน เป็นการมองไปข้างหน้า การทำนายหรือคาดการณ์ข้างหน้าว่าจะทำอะไรบ้างกิจกรรมที่เลือกมากำหนดเป็นแผนจะได้รับคัดเลือกแล้วว่ามีความเหมาะสม
  2. การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้มีการควบคุมการดำเนินการอย่างดีเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในทางปฏิบัติอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปจากแผนที่กำหนดไว้บ้าง ดังนั้นแผนจึงต้องมีการยืดหยุ่น
  3. การสังเกต เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต มีการบันทึกการปฏิบัติไว้เป็นหลักฐาน ผู้สังเกตต้องมีคุณสมบัติพิเศษในการรับรู้นอกเหนือจากการปฏิบัติ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ดังนั้น การสังเกตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติการ
  4. การสะท้อนผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำผลจากการปฏิบัติและการสังเกตมารวบรวมวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย สรุป สะท้อนข้อมูลย้อนกลับไปสู่การวางแผนการครั้งถัดไปซึ่งวนกลับไปสู่วงจรการปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง
- ดังนั้น ในการวิจัยปฏิบัติการของนักวิจัย ก็ต้องคำนึงถึงและพิจารณากระบวนการที่ได้ลงมือปฏิบัติว่าสอดคล้องเป็นไปตามหลักการดังกล่าวมาหรือไม่ เพื่อให้เป็นการวิจัย

ปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการวิจัยปฏิบัติการหลายท่านแล้ว ผู้วิจัยจึงเลือกเอาหลักการและขั้นตอนตามแนวคิดของ เคมมิสและแมทเท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart . 1988 : 11 – 15 ) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งแต่ละจุดมีการเคลื่อนไหวลักษณะ “เกลียวสว่าน” ไปทั้ง 4 จุด ไม่อยู่นิ่งและไม่จบด้วยตัวเองมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสังเกต และการสะท้อนผล แต่ละจุดมีลักษณะเคลื่อนไหวเป็นเกลียวสว่านไม่หยุดนิ่งและไม่จบด้วยตนเอง เป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มโดยการสมัครใจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ตัวอย่างการนำกระบวนการวิจัยบันไดเวียนของ เคมมิสและแมทเท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart . 1988:89) มาใช้ในการวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียนสามารถออกแบบขั้นตอนและกิจกรรมการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 4 ขั้นตอนและกิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการ





ภาพประกอบที่ 4 ขั้นตอนและกิจกรรม

## ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม หมายถึง ครูผู้ดูแลเด็ก หรือครูพี่เลี้ยงเด็กผู้ทำหน้าที่ดูแลเตรียมความพร้อมพัฒนาอบรมและจัดประสบการณ์ที่เหมาะสม กับวัยและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เด็กพัฒนาจนบรรลุตามเป้าหมายที่มีความต้องการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งามเป็นผู้จัดจ้าง มีครูจำนวน 16 คน

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม เป็นสถานที่อยู่ดูแล อบรมและให้การศึกษาเด็กอายุระหว่าง 3-5 ปี มีฐานะเทียบเท่าสถานศึกษา อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม จังหวัดหนองบัวลำภู มีจำนวน 8 ศูนย์ และมีศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กจำนวน 8 ศูนย์ ได้แก่ศูนย์ที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมศาสนา 1 ศูนย์ คือ ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคี-ธรรม มีนักเรียนจำนวน 65 คน ครูผด.จำนวน 3 คน ศูนย์ที่ ได้รับการถ่ายโอนจากพัฒนาชุมชน 4 ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กป่าไผ่งาม มีนักเรียน จำนวน 30 คน ครูผด.จำนวน 2 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโลกน้ำแก้ง นักเรียนจำนวน 37 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลาด นักเรียนจำนวน 46 คน ครูผด. จำนวน 2 คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบึงบก มีนักเรียนจำนวน 19 คน ครูผด. จำนวน 1 คน และ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งามจัดตั้งเอง 3 ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนนาคี นักเรียน จำนวน 30 คน ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผด.) จำนวน 1 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วย หามต่าง นักเรียน จำนวน 24 คน ครูผด. จำนวน 1 คน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกลาง เหนือ นักเรียน จำนวน 37 คน ครูผด. 2 คน

เด็กที่มีความต้องการพิเศษจำนวน 12 คน แยกเป็นชาย 13 คน หญิง 4 คน แบ่งตามประเภทได้แก่ บกพร่องด้านการเรียนรู้ จำนวน 10 คน มีความบกพร่องด้าน สติปัญญา จำนวน 4 คน ออทิสติก จำนวน 2 คน และด้านร่างกาย จำนวน 1 คน มีครูประจำศูนย์เด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม จำนวน 15 คน (สำรวจ 10 มิ.ย. 2550)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่งาม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของตำบลป่าไผ่งาม มีหมู่บ้าน 12 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านลาดใต้ หมู่ที่ 2 บ้านป่าไผ่งาม หมู่ที่ 3 บ้านโลกน้ำแก้ง หมู่ที่ 4 บ้านโลกกลาง หมู่ที่ 5 บ้านโนนนาคี หมู่ที่ 6 บ้านโลกป่าสูง หมู่ที่ 7 บ้านบึงบก หมู่ที่ 8 บ้านห้วยหามต่าง หมู่ที่ 9 บ้านลาดเหนือ หมู่ที่ 10 บ้านกลางเหนือ หมู่ที่ 11 บ้านโลกศรีเจริญ และหมู่ที่ 12 บ้านใหม่โพธิ์ทอง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ มีผู้ได้ให้ไว้ดังนี้

โกศล สายแก้วลาด (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 227 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาทั้ง 5 ขั้นตอนคือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน ได้มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบโดยการประชุมหัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย ให้พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว กำหนดเป็นนโยบายการทำงาน การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร กรรมการบริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดไว้ในแผนให้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ และการพัฒนาทางด้านจิตใจ กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือ กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดโครงการ ใช้การสังเกตพฤติกรรมและจัดให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือ ขาดแคลนงบประมาณ เอกสาร วัสดุอุปกรณ์ ขาดความร่วมมือจากบุคลากรและขาดการประสานงาน

พิเชษฐ สุทธิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมทุกด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

แถวทอง มาดะโย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

นครพนมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการ พัฒนาที่งาน ด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน และด้านการประเมินและการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ และผู้บริหาร ขนาด ต่างกันมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม และเป็นราย ด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

สุรวิรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตาม กระบวนการพัฒนาบุคลากรดังนี้ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา มีการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดความ เป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้าน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนด จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนการพัฒนาบุคลากร ไป ใช้ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและรายบุคคล ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มี การประเมินช่วงหลังเสร็จสิ้นแผนงาน และนำผลไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนา บุคลากรในการดำเนินงานครั้งต่อไป

สมพงษ์ สุขประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าความต้องการการพัฒนา บุคลากรของพนักงานครูเทศบาล เขตการศึกษา 10 พบว่า พนักงานครู โดยส่วนรวมและจำแนก ตามระดับการสอนมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พนักงานครูเทศบาล ที่มีระดับการสอนต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและ รายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และพนักงานครูเทศบาล เขตการศึกษา 10 มีความต้องการพัฒนา บุคลากร โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อและการ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ตามลำดับ

สุกชัย ศรีนิวล (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรพิเศษ โปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคลสำหรับคนพิการ เรื่องการพันมอเตอร์ไฟฟ้ากระแสสลับ 1 เฟส แบบสปลิตเฟสพบว่า จุดมุ่งหมายหลักสูตร โครงสร้างและเนื้อหาสาระหลักสูตรมีความ เหมาะสมมากถึงมากที่สุด ทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกันในเกณฑ์ที่ยอมรับ

ได้ การประเมินหลักสูตรด้านปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ พบว่ามีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด การประเมินหลักสูตรด้านกระบวนการ พบว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความหมายมากที่สุด และการประเมินหลักสูตรด้านผลผลิต จากการวิเคราะห์คะแนนสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการปฏิบัติงานพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุดทุกทักษะ

ผดุง อารยะวิญญู (2542 : 2542) ได้วิจัยเรื่องพัฒนานวัตกรรมสำหรับเด็กที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ผลการวิจัยพบว่า เด็กที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้มีอยู่หลายกลุ่ม เด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (Learning Disabilities) หรือเรียกย่อว่าเด็ก LD เป็นกลุ่มหนึ่งในจำนวนกลุ่มเด็กที่มีความยุ่งยากทางการเรียนและเป็นกลุ่มเป้าหมายสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ในสภาพปัจจุบันยังขาดแคลนนวัตกรรมเกี่ยวกับวิธีสอนเด็ก LD ที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ รูปแบบการวิจัยที่เลือกใช้คือ การวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดี่ยวซึ่งเหมาะกับการวิจัยทางการศึกษาพิเศษ เพราะกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างจำกัด นวัตกรรมได้รับการพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย และได้รับการตรวจสอบที่ถูกต้อง โดยผู้เชี่ยวชาญหลายฝ่ายในการประชุมสัมมนา 3 ครั้ง นวัตกรรมได้รับการทดลองใช้ 1 ครั้ง นำมาปรับปรุง 1 ครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้อีกเป็นครั้งที่ 2 เวลาที่ใช้ในการทดลอง นวัตกรรม คือ ชุดละ 20 ชั่วโมง ได้นวัตกรรมที่พิสูจน์แล้วว่าสามารถพัฒนาทักษะในการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการของการพัฒนาบุคลากร ขึ้นตอนกำหนดความจำเป็นมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาขึ้นตอนการวางแผน มีการกำหนดงาน/โครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศ ส่วนปัญหาของการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือ การขาดแคลนงบประมาณ ขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ขาดแคลนวิทยากร บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนา ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก และขาดขวัญกำลังใจ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ ได้มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

อีชลอร์ (Eichler, 1999 : 181-A) ได้ทำการศึกษาความต้องการด้านการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แนวคิดกับความเป็นจริงผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยจากคำตอบในแบบสอบถามความเห็นด้วยว่า แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) สามารถทำหน้าที่ใน

การตอบคำถามการวิจัยทั้ง 5 ส่วน ได้ครบ ในการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่าครูให้คะแนนแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล(IEP)ในด้านบวกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมากกว่าที่ผู้ปกครองได้ให้ในส่วน  
ของคำถามทั้ง 5 ส่วน และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาที่ทำการสอนก็พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านนี้ด้านเดียวเท่านั้นที่มีผลคะแนนที่แสดงค่ามีนัยสำคัญ

เชส (Chase. 2001 : 3519-A) ได้ทำการศึกษายาทบาทของฝ่ายพัฒนาบุคลากรในระบบโรงเรียนใน North Carolina โดยเน้นศึกษาว่า ฝ่ายพัฒนาบุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ใช้หลักการของ ABC ซึ่งนำมาใช้ในรัฐนี้มาตั้งแต่ปี 1996 ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างไปจากการรับรู้ของครูหรือไม่ กลุ่มที่ต่างที่ศึกษาประกอบด้วยฝ่ายพัฒนาบุคลากรและครูจาก โรงเรียน 16 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและครูมีการรับรู้ถึงความต้องการต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนการใช้ ABC อย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นเหมือนกันที่เกี่ยวกับความสำคัญของการปฏิบัติตาม ABC และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเกิดขึ้น เมื่อพิจารณาถึงการรับรู้ดังกล่าวของบุคลากรต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับชั้นที่สอนประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา และสถานภาพของโรงเรียนตาม ABC

ฟอร์โลว์ (Forlow. 2002 : 1198-A) ได้ทำการศึกษารับรู้ของครูเพียงการศึกษาลักษณะเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้แบบสอบถามกับครูในโรงเรียนระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 407 คน จากโรงเรียน 9 โรงเรียนในอำเภอหนึ่งของมลรัฐเวอร์จิเนีย และได้รับแบบสอบถามคืนมา 118 ฉบับ ผลการศึกษาพบว่าการทำให้ครูเกิดการยอมรับในนวัตกรรมใหม่ๆ กระบวนการเรียนรู้จะต้องทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละคนแม้ว่าครูจะยอมรับว่าการศึกษาลักษณะเป็นสิ่งสำคัญก็ตาม ครูเหล่านั้นมีความต้องการรับและใช้การศึกษาลักษณะต่างกันไปตามประสบการณ์ในการสอนและระดับการศึกษาที่นำไปใช้ (ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมัธยมปลาย)

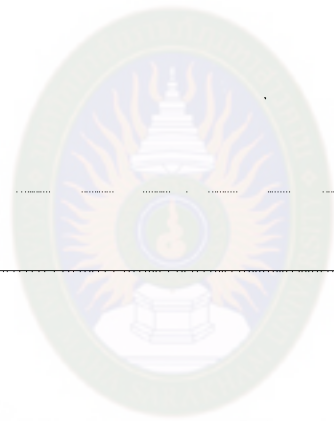
บลาคเลย์ (Blakeley. 2002 : 18-A) ได้ทำการวิจัยการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม การสร้างสิ่งแวดล้อมในการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมมือ โดยใช้แบบแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การใช้วิธีการแบบร่วมมือ ในการจัดการศึกษาพิเศษและจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล(IEP)คือวิธีการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและครูในการจัดกระบวนการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

มิสสิก (Mrsnik, 2003 : 301-A) ได้ทำการศึกษารณีของผลกระทบจากการจัดอบรม โปรแกรมเพื่อการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (Interative Change Model for Inclusion) ที่มีต่อการ พัฒนาประสิทธิภาพของครูและขวัญกำลังใจของครูในการสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษา แบบเรียนรวม ผลการวิจัยพบว่า มีผลกระทบในด้านบวกเกิดขึ้นในผลลัพธ์และประสิทธิภาพ ของครูที่เข้ารับการอบรมในโปรแกรมพัฒนาบุคลากร โดยเมื่อสำรวจปัจจัยด้านประสบการณ์ เดิมและการนำไปประยุกต์ใช้เกี่ยวกับงานของพวกเขาและพบว่าในช่วงของการจัดอบรม โปรแกรมพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างของครูได้กล่าวถึงกำลังใจในการส่งเสริมการใช้เทคนิค และวิธีการจัดการศึกษาแบบรวมด้วย ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ทำให้กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมมี ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมเพิ่มมากขึ้น และยังสามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นด้วย โดยเมื่อครูมีความรู้เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลไปถึงการปรับเปลี่ยนและการ แก้ไขหลักสูตร, การบริหารชั้นเรียน และพฤติกรรมในชั้นเรียน การเพิ่มระดับความมั่นใจใน ความสามารถของตนเองในการที่จะใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ตอบสนองและตรงตาม ความต้องการของผู้เรียนซึ่งเป็นเด็กที่มีความบกพร่อง

วัตสัน (Watson, 2003 : 161-A) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การจัดทำแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคลสำหรับเด็กหูหนวก/เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินและเด็กที่มีความบกพร่อง ด้านการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าความต้องการด้านการศึกษาของเด็กที่เป็นหู หนวก / เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน และเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ . ผลการวิจัยพบว่า มีกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล(IEP)เพิ่มมากขึ้นและมีการ นำไปปรับใช้มากขึ้น คณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล(IEP)ก็มีการ พัฒนาจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) สำหรับนักเรียนที่เป็นเด็กหูหนวก / เด็กที่มีความบกพร่องด้านการได้ยิน และเด็กที่มี ความบกพร่องด้านการเรียนรู้อื่น เป็นการจัดทำแผนการจัดการศึกษาที่มีความแตกต่าง ซึ่งมีผล อย่างยิ่งต่อเด็กที่มีความบกพร่องด้านการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีการกำหนดนโยบาย มีแผนงานรองรับการ ดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ในหน่วยงาน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาในทุกด้าน ผลการวิจัยทั้งในประเทศและ ต่างประเทศมีลักษณะสอดคล้องกันในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คือมีทั้ง โปรแกรมการ พัฒนาบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องกระทำให้เกิดเป็นรายบุคคล และแผนการ

จัดการศึกษาเฉพาะบุคคลสำหรับเด็กนักเรียนพิการ ก็จะต้องทำให้เป็นรายบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนานักเรียนและครู



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY