



รายงานการวิจัย

เรื่อง

สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออก

ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

Competency of Provincial Administrative Organizations in the Eastern  
Region in Providing Education for Persons with Disabilities.

ธีระพงษ์ ฤทธิปานิก

สนับสนุนโดยทุนอุดหนุนโครงการวิจัย  
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และ 4) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาโรงเรียนในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบไปด้วย 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว โดยมุ่งเน้นศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรครู สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และทำการศึกษาจากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมากที่สุดสองด้าน คือ ด้านนิสัย ( $\bar{X} = 4.44$ ) และด้านความรู้เกี่ยวกับตนเอง ( $\bar{X} = 4.25$ ) และอยู่ในระดับมากสามด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 3.89$ ) ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 3.88$ ) และด้านทักษะ ( $\bar{X} = 3.82$ ) ตามลำดับ

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า สมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.77$ ) ด้านการบริการเป็นเลิศ ( $\bar{X} = 3.75$ ) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.68$ ) และด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากสามด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ( $\bar{X} = 3.58$ ) ด้านสถานที่ ( $\bar{X} = 3.52$ ) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ( $\bar{X} = 3.45$ ) และอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน คือ ด้านงบประมาณ ( $\bar{X} = 3.38$ ) และด้านบุคลากร ( $\bar{X} = 3.21$ )

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ปานกลาง ( $r = .412$ ) กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้เกี่ยวกับตนเอง ด้านนิสัย และด้านแรงจูงใจ กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดยังไม่มีครูหรือบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหรือในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพื่อจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการนั้นต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงสาขา เพื่อการพัฒนาผู้พิการให้มีพัฒนาการเป็นไปตามขั้นตอน และเหมาะสมกับภาวะของพัฒนาการของแต่ละช่วง

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดไม่ได้มีการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จไว้อย่างเป็นรูปธรรมรวมไปถึงองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเด็กนักเรียนกลุ่มที่เป็นเด็กพิเศษ เช่น เงินค่าตำแหน่งสำหรับบุคลากรทางการศึกษาที่จบตรงสาขาการศึกษาพิเศษ หรือ ผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพิเศษต่างๆ ที่ตรงกับการพัฒนาเด็กพิเศษโดยเฉพาะ เป็นต้น ซึ่งการขาดแรงจูงใจดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดมีปัญหาในด้านสมรรถนะการจัดการในประเด็นเรื่องวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น สื่อการเรียนการสอนตามรายวิชาต่างๆ ที่ตรงตามพัฒนาการ ห้องเรียนที่มีวัสดุสำหรับเด็กพิเศษที่ต้องมีการใช้สี และสื่อต่างๆ ที่แตกต่างกับปกติการฟื้นฟูสมรรถภาพของเด็ก

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาในการให้คำปรึกษาและแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระพงษ์ บัวหล้า รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ชยาภรณ์ จตุรพรประสิทธิ์ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงานวิจัย รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ที่ได้ชี้แนะ แก้ไขงานดังกล่าวให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และ รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง ของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนการให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ธีระพงษ์ ภูริปาณิก

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	
2 การสำรวจองค์ความรู้	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะองค์การ	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	27
แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ และการศึกษาสำหรับคนพิการ	52
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ	60
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	82
กรอบแนวคิดการวิจัย	92
สมมุติฐานการวิจัย	93
นิยามศัพท์	93
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	95
การศึกษาเชิงปริมาณ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	95
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	97
วิธีการสร้างเครื่องมือ	98
การเก็บรวบรวมข้อมูล	100
การวิเคราะห์ข้อมูล	101

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า	
3	วิธีการดำเนินการวิจัย (ต่อ)	
	การศึกษาเชิงคุณภาพ	
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
	กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล	103
	การตรวจสอบข้อมูล	104
	จริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์	104
	การรักษาความลับของข้อมูล	
	และการรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล	105
	การวิเคราะห์ข้อมูล	106
4	ผลการศึกษา	107
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	108
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร	
	ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง	112
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก	
	ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง	
	ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	117
	ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการ	
	ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง	
	ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	122
	ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไป	
	ของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ	
	ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	127
	ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์	
	กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง	
	ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	135
	ตอนที่ 7 ปัจจัยพยากรณ์สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	
	ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	138
	ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทาง	
	ในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง	
	ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	140

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	145
สรุปผลการวิจัย	145
การอภิปรายผล	148
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	157
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	158
บรรณานุกรม	159
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	168
ภาคผนวก ข แนวการสัมภาษณ์การวิจัย	178
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ	182
ประวัติผู้วิจัย	192

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน	96
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	108
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	108
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	109
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความเกี่ยวข้อง ของระดับการศึกษากับการศึกษาพิเศษ	109
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน	109
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด	110
4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	110
4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน กับนักเรียนพิเศษ	111
4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน กับนักเรียนพิเศษ	111
4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม	111
4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความรู้	112
4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านทักษะ	113
4.13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความรู้เกี่ยวกับตนเอง	114
4.14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านนิสัย	115
4.15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านแรงจูงใจ	116
4.16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลัก ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	117
4.17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลัก ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านกรยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	118



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลัก ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	119
4.19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลัก ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการบริการเป็นเลิศ	120
4.20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลัก ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการทำงานเป็นทีม	121
4.21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านโครงสร้าง	122
4.22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านบุคลากร	123
4.23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านงบประมาณ	124
4.24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านสถานที่	125
4.25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้	126
4.26 ความแตกต่างระหว่างเพศกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	127
4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างเพศกับสมรรถนะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	127
4.28 ความแตกต่างระหว่างอายุกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	128
4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับสมรรถนะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	128

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.30 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับสมรรถนะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	129
4.31 ความแตกต่างระหว่างความเกี่ยวข้องของระดับการศึกษา กับการศึกษาพิเศษกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	130
4.32 ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับสมรรถนะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	130
4.33 ความแตกต่างระหว่างการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับสมรรถนะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	131
4.34 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ	131
4.36 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงาน กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ	132
4.37 ความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ	133
4.38 ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ	
4.39 ความแตกต่างระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมกับสมรรถนะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	134
4.40 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ	134
4.41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับสมรรถนะของบุคลากร ทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง	135
4.42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านความรู้	136
4.43 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านทักษะ	136

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านความรู้เกี่ยวกับตนเอง	136
4.45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านนิสัย	137
4.46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านแรงจูงใจ	137
4.47 Model Summary <sup>b</sup> สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงต่อสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	138
4.48 ANOVA <sup>a</sup> สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงต่อสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	138
4.49 Coefficients สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	139

## สารบัญรูปร่างภาพ

รูปภาพที่	หน้า
1 องค์ประกอบของสมรรถนะ และระดับของสมรรถนะ	11
2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	13
3 Competency Pyramid	13
4 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	41
5 ตัวแบบการวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	42
6 ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย	44
7 ตัวแบบกระบวนการนโยบาย แผนงาน และการนำไปปฏิบัติ	45
8 ตัวแบบการกระจายอำนาจ	46
9 ตัวแบบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	47
10 ตัวแบบยึดหลักเหตุผล (Rational Model)	47
11 ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model)	48
12 ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)	49
13 ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)	49
14 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)	50
15 ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)	51
16 ทฤษฎีเชิงบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ	51
17 กรอบแนวคิดการวิจัย	92

## บทที่ 1 บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,102,384 คน (ร้อยละ 3.18 ของประชากรทั้งประเทศ) โดยแยกเป็นคนพิการเพศชาย จำนวน 1,098,117 คน คิดเป็นร้อยละ 52.23 และคนพิการเพศหญิง จำนวน 1,004,267 คน คิดเป็นร้อยละ 47.77 (ข้อมูลประชากรประเทศไทยจากสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564) ซึ่งคนพิการเหล่านี้แม้ว่าในปัจจุบันจะมีหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพ การส่งเสริมอาชีพแล้วก็ตาม แต่ภาวะในการดูแลคนพิการเหล่านี้ส่วนใหญ่ก็ยังตกอยู่กับครอบครัว หรือญาติพี่น้อง ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งก็เริ่มเข้ามามีบทบาทในการดูแลส่งเสริมผู้พิการและผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว

สำหรับประเทศไทยการให้ความสำคัญกับคนพิการ โดยจะเห็นได้จากที่ผ่านมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พุทธศักราช 2550 และพุทธศักราช 2560 ได้สรุปใจความเกี่ยวกับคนพิการว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ โดยรัฐต้องสงเคราะห์คนพิการหรือทุพพลภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งตนเองได้ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุความพิการจะกระทำมิได้ และรัฐพึงให้ความช่วยเหลือคนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ คุ้มครองมิให้ถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

นอกจากนี้ยังได้กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2556 ว่าคนพิการ หมายความว่า “บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรมสติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป” กล่าวได้ว่าส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลและแรงผลักดันจากภายนอกประเทศทั้งระดับโลกและภูมิภาค ในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับคนพิการเป็นอันมาก นอกจากการกำหนดแนวทางและมาตรการการพัฒนาและสงเคราะห์คนพิการไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ตลอดจนการประกาศปฏิญญาเพื่อสิทธิคนพิการไทย เมื่อ พ.ศ. 2541 กล่าวได้ว่าหลายปีที่ผ่านมาการดำเนินงานด้านคนพิการในประเทศไทย มีความก้าวหน้าเป็นอันมาก

คนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลของสังคม หากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกต้อง ย่อมมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเอง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข รวมทั้งการช่วยสร้างสรรค์สังคมได้เช่นเดียวกับคนทั่วไป การส่งเสริมพัฒนาคนพิการได้เต็มศักยภาพ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การค้นพบความพิการ การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้การศึกษา การพัฒนาทักษะสังคม และการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ดังนั้น การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการจึงควรมุ่งเน้นพัฒนาความสามารถคนพิการให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม หรือแรกพบความพิการให้การศึกษาอบรมให้รู้จักสิทธิ และหน้าที่ในฐานะพลเมืองดี มีอาชีพ มีงานทำ สามารถ

ดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม ช่วยเหลือตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

การได้รับการศึกษาของคนพิการเป็นสิ่งที่ถูกให้ความสำคัญในสังคมไทย โดยเมื่อปี พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการประกาศนโยบายปีการศึกษาเพื่อคนพิการขึ้นโดยมีคำขวัญว่า “คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน” การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ หรือเรียก “การศึกษาพิเศษ” ในประเทศไทยได้มีการพัฒนาระบบสำหรับรองรับคนพิการอย่างต่อเนื่องในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ปฐมวัย มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา และการศึกษาต่อเนื่อง ทั้งรูปแบบการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ ในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสนับสนุนให้คนพิการได้รับสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นทางการศึกษา ซึ่งกฎหมายสำคัญที่กล่าวถึงสิทธิคนพิการด้านการศึกษา ได้แก่ รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 มาตรา 49 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 10 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มาตรา 5 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในมาตรา 20 (2) (<https://thaisynergy.org> สืบค้นวันที่ 12 มีนาคม 2565)

โดยบริการทางการศึกษาสำหรับคนพิการที่ระบุไว้ในกฎหมาย ได้แก่ การได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา, การเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น, การได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล, การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของคนพิการ และต้องมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และการจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล และปัจจุบันรูปแบบการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่งที่เรียกว่า “การเรียนรู้ร่วม” เป็นนโยบายการศึกษาที่กำเนิดในช่วงของการปฏิรูปการศึกษา แล้วมีการผิ่่นตัวอย่างรวดเร็ว โดยล้อตามการเปลี่ยนแปลงของประเทศพัฒนา การเรียนรู้ร่วมเป็นนโยบายทางสังคม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นสำหรับเด็กพิการรายบุคคล โดยเปิดโอกาสให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือพิการได้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนนั้นนันทนาการและสังคมกับเด็กปกติในสังคมทั่วไป ซึ่งการเรียนรู้ร่วมทางการศึกษาปฐมวัยเน้นเจาะจงเฉพาะการให้เด็กที่บกพร่องและเด็กปกติได้ทำงานและเล่นด้วยกันในชั้นเรียนด้วยกัน

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้สาธารณะ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งภารกิจในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่หลายภารกิจ และภารกิจในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนเป็นภารกิจที่สำคัญอีกภารกิจหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ และมีมาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน และยิ่งจะมีบทบาทมากขึ้นในอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ได้แก่ เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจในการจัดการศึกษา และถ่ายโอนภารกิจการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่จากการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา และอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาหลายประการ เช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในการศึกษาหรือไม่เห็นความสำคัญด้านการศึกษา ขาดความต่อเนื่องทางการเมือง ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจและ ความมุ่งมั่นในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ส่งผลให้คุณภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งไม่เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเพื่อเข้าเรียนสถานศึกษาในสังกัด เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นและหน่วยงานต่างๆ ในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ เป็นองค์กรแห่งการบริการสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นการตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย, การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และสนับสนุนหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ยังได้ระบุถึงหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ไว้ในข้อ (7 ตรี) ของมาตรา 45 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งประกอบด้วย (1) การตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย (2) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (3) การสนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น (5) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น (6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล (6/1) ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนในการดูแลการจราจรและการรักษาความสงบเรียบร้อย (7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (7 ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (7 ตรี) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก (8) จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ (9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2552)

ภารกิจงานบริการสาธารณะในด้านคนพิการ ในด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จึงเป็นการรวมพลังระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรคนพิการ ผู้ปกครองคนพิการ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและสนับสนุน การดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกระบบและครบวงจร จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนาระบบ การทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ยิ่งในการพัฒนา ผู้เรียน และผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และ เทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ ดังนั้น การมี “โรงเรียนคุณภาพ” เพื่อรองรับการจัดการศึกษาพิเศษได้แก่ผู้ พิการ ถือเป็นนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญในการเป็นกลไกให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความ เป็นเลิศ และมีความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันในมาตรฐาน ยึดหยุ่นและ หลากหลายในทางปฏิบัติการจัดการศึกษาเพื่อสู่ความเป็นเลิศ จึงเป็นเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนให้มี ศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นต้นแบบการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และทำทหายความสามารถของผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ (ศราวุธ สุตะวงศ์, 2554)

ดังนั้นการที่สถานศึกษาจะมีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นต้นแบบการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมได้นั้น สถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะองค์การ ซึ่งหมายถึง ความสามารถและทักษะเฉพาะที่ทำให้องค์การมีความสามารถในการบริหาร หรือจัดการทรัพยากรของตนเอง ให้ขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์การเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ และในปัจจุบันการที่จะ วัดได้ว่าองค์การมีสมรรถนะอาจจะพิจารณาได้หลายองค์ประกอบ เช่น การมีสมรรถนะหลัก ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทั้งระบบที่ต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงได้ และตัว แบบด้านการจัดการ (Management Model) เป็นตัวแบบที่ให้ความสนใจสมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อ ว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามี ขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ซึ่งมีประกอบ เช่น โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่มีรูปแบบบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2554) ได้ศึกษา การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การ บริหารส่วนตำบล ขาดการนำเอาการบริหารสมรรถนะมาใช้ทั้งการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การที่ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดการศึกษาให้เต็มคุณภาพมีมาตรฐาน และเพิ่มพูนศักยภาพ ตนเองอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นเลิศหรือทำให้สถานศึกษาเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงนั้น สถานศึกษาจะต้อง บริหารตนเองให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงต้องมีสมรรถนะอย่างมากในการจัดการศึกษาสำหรับคน พิการ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนทุกภาคส่วน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่สอดคล้องบริบทของประชาชนแต่ละกลุ่ม ในพื้นที่อย่างแท้จริง โดยเฉพาะการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมที่เปิดโอกาสให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือ พิการได้เข้าเรียนรู้สังคมและสิ่งแวดล้อมของชั้นเรียนเด็กปกติ เพื่อให้ปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ จากการเรียนรู้



สิ่งแวดล้อมและจากการทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน เพราะนโยบายการศึกษาชาติได้ให้โอกาสทางการศึกษาแก่คนไทยทุกคนให้สามารถเรียนได้ในทุกที่ที่เปิดเรียนทั้งคนปกติและคนไม่ปกติซึ่งหมายถึงผู้พิการ ผู้มีปัญหาด้านสุขภาพ และเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทั้งนี้ด้วยจุดประสงค์เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันทางสังคม เกิดการยอมรับในความเป็นมนุษย์ สร้างความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกัน นับเป็นนโยบายการศึกษาที่สร้างสรรค์ความเป็นคน และความสมบูรณ์ทางสังคม แต่สิ่งหนึ่งที่ผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษาต้องคำนึงถึงและนำมาพิจารณาให้เป็นรูปธรรมคือ การสร้างโอกาสทางการศึกษาและการสร้างความเป็นคนที่เข้าใจกันและเมตตาตานั้นต้องเกิดจากการพัฒนากรอบการดำเนินงานอย่างมีแบบแผน มิใช่เพียงเพื่อได้กระทำ แต่ต้องเป็นการกระทำผ่านการพิจารณาถึงมาตรฐานการศึกษา และสร้างความเป็นไปได้ที่มีคุณค่าแท้จริงด้วย มิฉะนั้นนโยบายที่กำหนดมานั้นมีปัญหาเมื่อนำไปปฏิบัติ ขาดคุณค่าตามเจตนาศึกษาของประเทศ เพราะที่ผ่านมาจากประเด็นการลงพื้นที่เบื้องต้นของผู้วิจัย พบว่า การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีประเด็นปัญหาต่างๆ ที่ต้องศึกษาและหาแนวทางเพื่อให้ความช่วยเหลือ เช่น 1) ปัญหาด้านโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อาจยังไม่มีกระจายอำนาจอย่างแท้จริงจากกระทรวง หรือกรมต้นสังกัด 2) ปัญหาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับบุดหนุนจากรัฐบาล แต่ อาหารกลางวัน นมโรงเรียน สมุด หนังสือ หรืออุปกรณ์การเรียนบางส่วนซึ่งไม่เพียงพอต่อการดูแลคนพิการที่มาขอรับความช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว 4) ปัญหาด้านความพร้อมของสถานที่ในโรงเรียนที่ออกแบบมาไม่เอื้อต่อคนพิการ ไม่ว่าจะสื่อการเรียนการสอน อาคาร ทางเดิน เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการที่จะทราบว่าสมรรถนะหลัก และสมรรถนะด้านการจัดการขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอยู่ในระดับใด ปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อสมรรถนะขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการเป็นอย่างไร เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้สามารถนำไปกำหนดนโยบาย และแผนกลยุทธ์และแนวทางในการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

### 3. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565 จนถึงวันที่ 31 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 รวมเป็นระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน

#### 3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาโรงเรียนในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ประกอบไปด้วย 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดตราด จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว

#### 3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรครู สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จะหมายถึงการจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วม ที่มีการจัดให้ผู้พิการที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในระบบการศึกษาปกติ เปิดโอกาสให้ผู้พิการได้เรียนและทำกิจกรรมร่วมกับเด็กปกติโดยมีครูปกติและครูการศึกษาพิเศษร่วมมือและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งมีเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

- ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรครูในโรงเรียนที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง โดยใช้แนวคิดสมรรถนะส่วนบุคคลของ David McClelland (1973) คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง 4) ด้านนิสัย และ 5) ด้านแรงจูงใจ

- ศึกษาสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยใช้แนวคิดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2557) ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

- ศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยใช้ตัวแบบทางทฤษฎีของการนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการจัดการ (Management Model) ของวรเดช จันทรศร (2551) ประกอบไปด้วย 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ และ 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

- ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

#### 3.4 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับใช้ในการตอบแบบสอบถาม และตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการประกอบไปด้วยผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง

#### 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะขององค์กรในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และนำประเด็นที่ได้ดังกล่าวไปต่อยอดองค์ความรู้และขยายพื้นที่หรือประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการต่อไป

2. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำไปปรับนโยบาย แผนกลยุทธ์ และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในการจัดการศึกษาสำหรับ คนพิการ เพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ผู้พิการต่อไป

## บทที่ 2

### การสำรวจองค์ความรู้

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ และการศึกษาสำหรับคนพิการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย
8. สมมุติฐานการวิจัย
9. นิยามศัพท์

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะองค์การ

##### 1. ความหมายสมรรถนะ (competency)

David McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Boyatzis (1982) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992) กล่าวถึง สมรรถนะ ว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายของ สมรรถนะ ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

Spencer and Spencer (1993) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) และอธิบายว่าคุณลักษณะของบุคคลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้คือ ความรู้ และทักษะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติ ทำให้เกิดทักษะ และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกตได้ยาก ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ภายในของตนเองบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล อุปนิสัย รวมทั้งแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก

Dale and Hes (1995) กล่าวถึง สมรรถนะ ว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (occupational competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ (ability) ในการทำ

กิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่า มาตรฐาน ในที่นี้หมายถึง องค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

Hay (ม.ป.ป. อ้างถึงใน จรัมพร ประถมบุรณ์, 2546) สมรรถนะ คือ ชุดของแบบแผน พฤติกรรม ความสามารถและคุณลักษณะ ที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จสำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ

Shermon (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กิตติคุณ ตั้งคำ, 2556) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ 2 ความหมาย คือ 1) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ 2) สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2546) สมรรถนะ คือ ความสามารถ หรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้นๆ ต้องการ คำว่า competency นี้ ไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรม แต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของคนด้วย

บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ม.ป.ป. อ้างถึงใน จรัมพร ประถมบุรณ์ 2546) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะความสามารถที่องค์กรต้องการให้พนักงานซึ่งมีความสามารถดังกล่าว ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ทั้งเป็นการสนับสนุนเป้าหมายโดยรวมขององค์กรอีกด้วย

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547) กล่าวว่า สมรรถนะ (competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไป นอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) และ ความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) การพัฒนาขีดสมรรถนะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. สมรรถนะหลัก (core competency) คือ ขีดความสามารถขององค์กร ซึ่งเกิดจากวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม (teamwork) การทำงานแบบมืออาชีพ (professionalism) การมุ่งเน้นผลงาน (result orientation) การบริหารตนเอง (self management) การใส่ใจลูกค้า (customer focus) และภาวะผู้นำ (leaderships) เป็นต้น

2. สมรรถนะทางวิชาการ (technical competency) คือความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พนักงานต้องมี เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ในเรื่องผลิตภัณฑ์ (product knowledge) คุณภาพงานบริการ (service quality) ทักษะการสื่อสาร (communication skills) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (problem solving and decision making) เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้าง

ผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กล่าวว่า สมรรถนะองค์การ เป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์การเกิดจากการรวมความสามารถของบุคคลและความสามารถขององค์การ ผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งหมดขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์การสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสนี้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ

เรชา ชูสุวรรณ (2550) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนทั้งหมด ที่สะท้อนออกมาในรูปของการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลสูงสุดที่องค์การต้องการ โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ ทักษะ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ

เจริญวิษุทธิ์ สมพงษ์ธรรม (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่างๆ ที่สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

พรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2554) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้สมรรถนะต้องสามารถวัดได้สังเกตและสามารถพัฒนาได้

สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น ๆ

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2555) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือ พฤติกรรมของคนที่เกิดจากความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (abilities) และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ลักษณะนิสัย (trait) หรือชาวบ้านเรียกว่าสันดาน แรงจูงใจ (motive) บุคลิกภาพ (personality) ภาพลักษณ์ของตนเอง (self-image) บทบาทที่แสดงออกในสังคม (social role) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ขององค์การในที่สุด

พยัต วุฒิรงค์ (2555) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของมิติผลการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตเห็นได้ รวมถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล กลุ่ม กระบวนการ และองค์กรที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานที่สูง ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างถาวร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557) สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จากพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่ง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน อาจจะเกิดจากพรสวรรค์ หรือสร้างขึ้นได้โดยการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา

พันธุ์พรหม รังสิธารานนท์ (2558) ได้สรุปความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทศนคติ ของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือมากกว่า โดยสมรรถนะสามารถพัฒนาได้เพื่อให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากที่นำเสนอมาข้างต้นทำให้สามารถที่จะสรุปได้ว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (competency) หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะของบุคคล (attributes) ซึ่งจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงาน ตลอดจนจะมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือ สูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

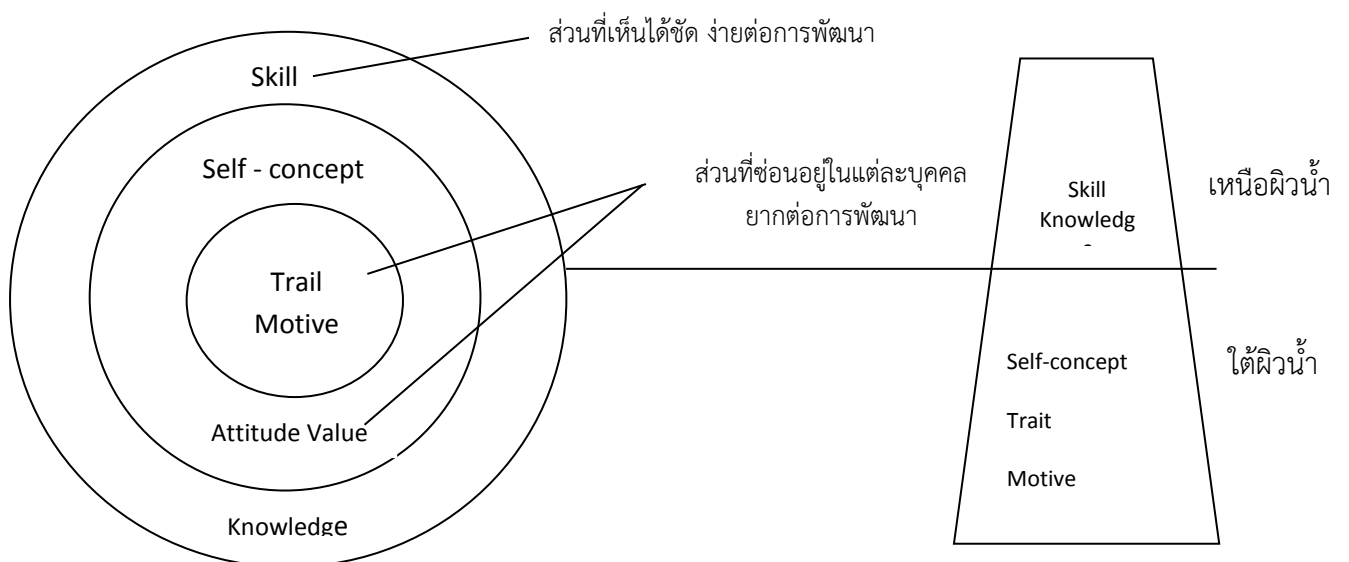
จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปไว้ดังนี้

David C. Mclelland (อ้างอิงในสุภัญญา รัชมีธรรมโชติ. 2549 : 15) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) ได้แก่ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ
3. ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) ได้แก่ ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่นความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ เป็นต้น
4. นิสัย (Trait) ได้แก่ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือ เขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจหรือแรงขับภายในเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

องค์ประกอบของสมรรถนะทั้ง 5 ส่วนสามารถแบ่งตามแบบจำลอง ภูเขาน้ำแข็งได้เป็น 2 ระดับคือ

1. ระดับที่อยู่เหนือผิวน้ำเป็นสมรรถนะที่สามารถมองเห็นได้ชัด ได้แก่ ทักษะและความรู้
2. ระดับที่อยู่ใต้ผิวน้ำเป็นสมรรถนะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคลได้แก่ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) นิสัย (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะทั้ง 5 ส่วนและระดับของสมรรถนะทั้ง 2 ระดับสามารถแสดงได้ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 องค์ประกอบของสมรรถนะ และระดับของสมรรถนะ

Speneer and Spenceer (1993 : 10-15) ได้นำเสนอว่าคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่เป็นองค์ประกอบสมรรถนะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำพฤติกรรมหรือการคิดซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานจะเป็นสิ่งที่ฝังลึกและมีความคงทนจนเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคลนั้นนั้นรวมทั้งจะใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆและพฤติกรรมการทำงานคุณลักษณะพื้นฐานดังกล่าวประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ(Motive) แรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือเป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือทางเลือกในการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่นเมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อจะทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. อุปนิสัย(Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลซึ่งจะแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษาการอบรมเลี้ยงดูประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลสมรรถนะด้านอุปนิสัยเช่นการควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดันความคิดริเริ่ม เป็นต้น

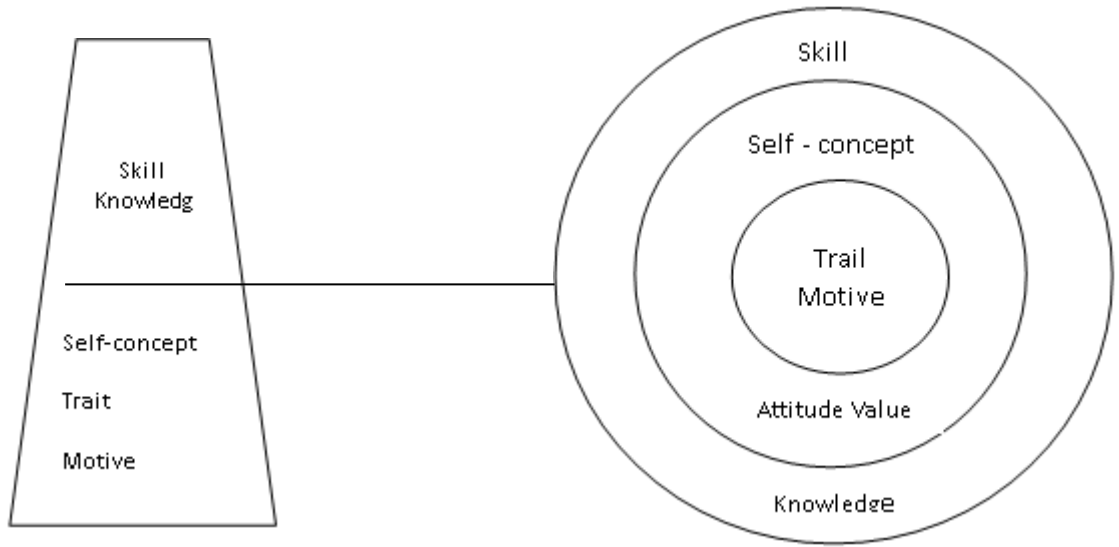
3. การรับรู้ตนเอง (self- concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอาจรวมถึงเจตคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตนาการส่วนบุคคล (Self-image) เป็นต้น

4. ความรู้(Knowledge) หมายถึงข้อมูลความรู้ความเข้าใจในหลักแนวความคิดต่างๆที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาซีพนั้นๆ เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคลเช่นความรู้ภาษาอังกฤษความรู้ด้านการบริหารงานความรู้เกี่ยวกับการผลิต

5. ทักษะ(Skill) หมายถึงความเชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในด้านต่างๆเป็นสิ่งที่บุคคลทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญเช่นทักษะในการจัดเอกสารทักษะการเจรจาให้คนไข้โดยไม่รู้สึกเจ็บของพยาบาลทักษะการนำเสนอให้ผู้ฟังเข้าใจและประทับใจ

สมรรถนะที่ Speneer and Spenceer (1993) ได้อธิบายคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristics) เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำได้แก่ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ส่วนนี้เป็นส่วนที่สังเกตเห็นและวัดได้ง่ายสำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งใต้น้ำได้แก่แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะ (Trait) และการรับรู้ตนเอง (Self-Concept) เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตเห็นและวัดได้ยากกว่า มีอิทธิพลของบุคคลมากกว่า องค์ประกอบของสมรรถนะสามารถจำลองให้ปรากฏชัดโดยเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) ดังแสดงในรูปภาพที่ 2

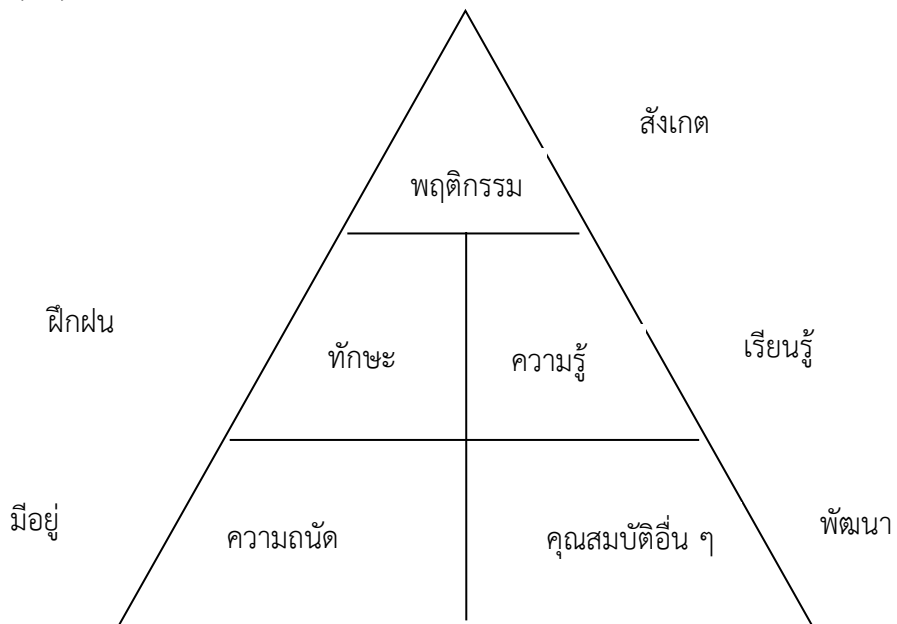




รูปภาพที่ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

จากองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ของสมรรถนะ หากพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวมีที่มาจาก 2 ส่วน คือ ความสามารถที่มีมาแต่เดิม (Innate Abilities) และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง (Acquired Abilities) ซึ่งสามารถนำเสนอในรูปแบบของ Competency Pyramid ได้ (Lueion and Lepsinger. 1999 : 7) โดยสามารถอธิบายได้ตามรูปภาพที่ 3 ดังนี้

Competency Pyramid



รูปภาพที่ 3 Competency Pyramid

ความถนัด (Aptitude) จะเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม (Innate abilities) จะนำไปสู่ทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง (Acquire abilities) ที่จำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ ความพยายามศึกษาหาข้อมูล และประสบการณ์ ส่วนที่เป็นคุณสมบัติอื่นๆ เช่น อุปนิสัยเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นผู้นำ ความมั่นคงทางอารมณ์ ฯลฯ จะนำไปสู่ความสามารถในการทำงาน สิ่งที่จะเห็นได้ชัดจากพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมาโดยพฤติกรรมเหล่านี้จะมาจากทางที่เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม (Innate abilities) และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง

Zwell (2000: 85) ได้จัดองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ด้าน คือสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ ในหน้าที่งาน สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ แต่ละกลุ่มสมรรถนะประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

1) สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (Task Achievement Competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นประเภทของสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1.1) การมุ่งในผลลัพธ์ (Results Orientation) ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายและมุ่งมั่นเพื่อประสบความสำเร็จ และประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ท้าทาย พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายที่สามารถประสบความสำเร็จได้ มุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย และพัฒนามาตรฐาน ที่สามารถวัดได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน

1.2) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Managing Performance) ความสามารถนี้บุคคลจะวางแผนยุทธวิธี กลยุทธ์ การควบคุมและวัดผลการปฏิบัติงาน และตัดสินใจที่จะจัดการในปัญหาจากการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านนี้มักจะคาบเกี่ยวกับการมุ่งในผลลัพธ์แต่สามารถแยกแยะได้เพราะว่าคนที่ตั้งเป้าหมายท้าทายอาจจะไม่มีความสามารถที่จะควบคุมและวัดผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พฤติกรรมที่สำคัญของการจัดการผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้ความสนใจในทั้งคุณภาพและปริมาณของผลการปฏิบัติงาน มีการตั้งผลลัพธ์การทำงานที่ต้องการอย่างชัดเจน และนิยามไว้อย่างดีสำหรับการทำงานและความก้าวหน้าของงาน มีการค้นหาขอมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานจากผู้อื่น

1.3) อิทธิพล (Influence) บุคคลที่มีอิทธิพลสามารถระบุถึงผู้ที่ทำการตัดสินใจที่สำคัญและบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพวกเขา มีการคาดการณ์ถึงปฏิกิริยาและเหตุผลที่คัดค้าน เพื่อจะวางแผนถึงวิธีที่จะเอาชนะในสิ่งเหล่านั้น พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาและเสนอกระบวนการให้เหตุผลที่น่าพอใจเพื่อที่จะตัดสินใจจัดการในสิ่งที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ต้องการและความต้องการของผู้อื่น การรับข้อมูลและตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพต่อเหตุผลที่คัดค้าน

1.4) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นคำที่คล้ายกับคำว่า Proactive ที่หมายถึงแรงขับที่ต้องการให้พนักงานได้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ที่จะทำให้พวกเขา และธุรกิจประสบความสำเร็จ เป็นสมรรถนะขั้นสูงด้านหนึ่งที่แยกผู้ปฏิบัติงานสูงกับต่ำได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีการลงมือกระทำโดยปราศจากการถูกถามหรือถูกต้องการให้ทำงาน ริเริ่มโครงการของบุคคลหรือกลุ่ม และให้ความรับผิดชอบโดยสมบูรณ์ในการทำงานให้สำเร็จ

1.5) ประสิทธิภาพในการผลิต (Production Efficiency) เป็นสมรรถนะที่จะทำงานได้เร็ว การปฏิบัติอย่างรวดเร็ว มีมาตรฐานของคุณภาพที่สูง และใช้ทรัพยากรอย่างน้อยที่สุด บุคคลที่มีความสามารถด้านนี้สูงจะมีความตั้งใจ และความผูกพันต่อการทำงานให้เสร็จสิ้นด้วยความรวดเร็ว และถูกต้องละมีความสามารถที่จะรวบรวมและแยกโครงการเป็นส่วน ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทำให้มีความรวดเร็วในการประสบความสำเร็จ

พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ปฏิบัติในหน้าที่งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกโครงการออกเป็นหน้าที่งานแต่ละองค์ประกอบ มอบหมายงานและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะอยู่ในภาวะขาดแคลน

1.6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) บุคคลที่สามารถปรับตัวและตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว และมีการเปลี่ยนแปลงสภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านความยืดหยุ่นสูง นอกจากนี้ยังเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด มุมมอง กลยุทธ์และตำแหน่งใหม่ ๆ สามารถที่จะตอบสนองเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โดยสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการกระทำ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ สามารถเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีการได้อย่างรวดเร็วถ้ากลยุทธ์ปัจจุบัน ไม่สามารถทำงานได้ และปฏิบัติงานได้อย่างดีในสถานการณ์ที่ผลลัพธ์ของการตัดสินใจและการกระทำที่คลุมเครือ

1.7) นวัตกรรม (Innovation) เป็นสมรรถนะที่บุคคลริเริ่มความคิด วิธีการ การแก้ปัญหาใหม่ ๆ นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความสนใจต่อความคิดสร้างสรรค์และการประดิษฐ์ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนและนำวิธีการและกระบวนการใหม่มาใช้ มีการค้นหาเชิงรุกเพื่อปรับเปลี่ยนและปรับปรุงแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการเพื่อทำให้มีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้

1.8) ความสนใจในคุณภาพ (Concern for Quality) ความสนใจในคุณภาพทำให้มั่นใจว่าผลผลิตจากการทำงานทั้งหมดมีความถูกต้องและตรงหรือเกินมาตรฐานภายในพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีการเตรียมวัสดุ วิธีการและทรัพยากรอย่างระมัดระวัง ควบคุมความถูกต้องและคุณภาพของงานของคนอื่น ๆ และเข้าไปแก้ไขความผิดพลาดใหญ่ๆ

1.9) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) บุคคลที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะแสดงให้เห็นถึงระดับของความคิดริเริ่ม และความสนใจในคุณภาพที่สูงขึ้น วิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้หน้าที่งาน หรือกระบวนการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน มีการระดมสมองและสร้างแนวคิดใหม่ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีการวิเคราะห์ระบบ กระบวนการและแนวโน้มการปฏิบัติงานเพื่อระบุถึงโอกาสสำหรับการปรับปรุง จัดหาเครื่องมือและวิธีการแก้อื่นๆ ให้แก่ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงานแก้อื่นๆ

1.10) ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical Expertise) เป็นสมรรถนะที่บุคคลต้องฝึกฝน ถ้าไม่มีความเชี่ยวชาญทางเทคนิคเพียงพอที่จะไม่มีสมรรถนะทางพฤติกรรมที่เพียงพอต่อการที่บุคคลจะปฏิบัติในงานที่ต้องการทักษะนั้นได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีและใช้ความรู้ทางเทคนิคพื้นฐานและแนวคิดมีการพัฒนาวิธีที่มีอยู่ให้ปรับเปลี่ยนตามต้องการเพื่อแก้ไขปัญหาด้านเทคนิค และบางครั้งมีการสร้างวิธีและเทคนิคใหม่ ๆ

2) สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Competencies) สมรรถนะประเภทนี้สัมพันธ์ กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น ได้แก่

2.1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นสมรรถนะที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างดีเยี่ยมสามารถเลื่อนผลการปฏิบัติงานของสมาชิก คนอื่นในทีมโดยใช้พฤติกรรมและรูปแบบที่หลากหลาย พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การเติมเต็มความผูกพันให้แกสมาชิกในทีมคนอื่น ๆ ให้ขอมูลย้อนกลับแกผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือสมาชิกของทีมที่ดีขึ้น

2.2) การมุ่งในการบริการ (Service Orientation) ความผูกพันที่จะให้บริการและสร้างความพึงพอใจแกผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถนะทางด้านนี้ การประยุกต์ใช้นี้ไม่เพียงแต่ลูกค้าภายนอกเท่านั้น แต่ต้องบริการแกสัมพันธภาพอื่น ๆ ด้วย เช่น หัวหน้าลูกค้าภายในและผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างตรงตามเวลาและคุณภาพ พยายามดึงข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าเพื่อจะสังเกตความพึงพอใจ

2.3) การตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Awareness) เป็นสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของเขวอนอารมณ์ คนที่มีประสิทธิผลจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่นได้ องค์ประกอบสำคัญของการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือ ความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและผลและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรับฟังแนวความคิดและเรื่องต่าง ๆ ของคนอื่น ๆ อย่างตั้งใจ จัดการปัญหาที่ละเอียดอ่อนที่มีกับคนอื่น ๆ ในทางที่ไม่คุกคาม

2.4) ความเข้าใจในความเป๋นไปขององคการ (Organizational Savvy) การใช้ความรู้ความเข้าใจในองคการ บุคคลจะเข้าใจและใช้พลวัตขององคการในทางที่จะทำให่วัตถุประสงค์สำเร็จ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะ ที่มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อองคการ ตัวเอง และผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การเก็บข้อเท็จจริง ความคิดเห็นในเรื่องของทางการสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การพัฒนากลยุทธ์ที่จะได้มาซึ่งความผูกพันต่อโครงการและกลยุทธ์ที่มีพื้นฐานบนความรู้จากวัฒนธรรมองคการ

2.5) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building) ในงานสวนใหญ่ การประสบความสำเร็จนั้นเกี่ยวข้องกับการได้รับความร่วมมือกันของทุกคน เมื่อบุคคลสามารถพัฒนาการเอาใจใส่สัมพันธ์ภาพที่ไว้นื้อเชื่อใจกันก็จะประสบความสำเร็จในด้านบุคคลในการทำงานพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาสัมพันธ์ภาพไต่จายกับผู้คนหลากหลาย ปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและวัฒนธรรมของผู้อื่น

2.6) การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict Resolution) จุดประสงค์ของการแก้ปัญหาคความขัดแย้งคือการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง และความไม่เห็นด้วย ในทางที่ทุกกลุ่มรู้สึกพึงพอใจและเห็นพ้องซึ่งกันและกัน โดยดึงเอาความคิดที่ดีที่สุดจากทุกฝ่ายมาสร้างวิธีแก้ปัญหาคที่ดีและมีประสิทธิผลในการแก้ปัญหาค พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การแสดงความไม่เห็นด้วยในทางที่ไม่วิโมติหรือดูหมิ่นผู้อื่น ระยะเวลาที่จะประนีประนอมและเวลาที่ยืดหยุ่น

2.7) ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention to Communication) เป็นสมรรถนะที่บุคคลเก็บข้อมูลข่าวสารสำคัญเมื่อติดต่อกับคนอื่น ๆ ไม่วาจะเป็นกิจกรรมประจำวัน วิฤตการณ์หรือความก้าวหนาของโครงการระยะยาว พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรวบรวมและแสดงความคิดได้อย่างชัดเจน ระบุและใช้วิธีและของทางการสื่อสารได้อย่างมีความความคิดสร้างสรรค์

2.8) ความรู้สึกไวต่อวัฒนธรรม (Cross - Cultural Sensitivity) องคการที่สามารถจูงใจ และพัฒนาความฉลาดจากกลุ่มพนักงานจะมีข้อดีในการแข่งขันได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาความรู้และความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภูมิหลัง ปรับเปลี่ยนการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะสวนบุคคล (Personal Attribute Competencies) สมรรถนะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล สามารถสะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะสวนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ความรู้สึก และส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วย

3.1) ความซื่อสัตย์และความจริง (Integrity and Truth) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่มีต่อตัวเอง การยอมรับตัวเอง และระดับที่บุคคลจะรู้ความเป๋นจริงของตนเอง มีแนวโน้มที่จะยอมรับและรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการทำงาน เป็นอิสระที่จะเผชิญกับความเสี่ยง ในการลองสิ่งใหม่ ๆ และพูดในสิ่งที่คิด จะปฏิบัติตามสิ่งที่เห็นด้วยและผูกพันอยู่ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การทำงานให้เสร็จสิ้นบนพื้นฐานของความผูกพันและขอตกลงร่วมกัน ยอมรับความผิดพลาดแม่วาจะเป็นไปได้อันจะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางลบ

3.2) การพัฒนาตนเอง (Self - Development) เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูง จะประเมินทักษะปัจจุบันของตนเองอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับประเมินถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อสามารถเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน มีการริเริ่มที่จะระบุถึงทักษะความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานในอนาคตและทำในสิ่งที่นำมาได้ซึ่งทักษะนั้น มีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา พฤติกรรมที่สำคัญ คือ การระบุขอบเขตทักษะ ของตนเองที่จะต้องได้รับการพัฒนาและการค้นหาขอมูลย้อนกลับทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง

3.3) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) สามารถทำการตัดสินใจได้แม้ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียดสูง ความเสี่ยงสูง และสถานการณ์ที่คลุมเครือ สามารถดึงเอาความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม เมื่อต้องการลงมือดำเนินการ สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการลงมือกระทำใช้เครื่องมือในการสื่อสาร ชักจูง และกระบวนการกลุ่มช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ มีพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ทำการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อมีทางเลือกและผลลัพธ์ชัดเจน สามารถดึงเอาความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มได้เมื่อต้องการความช่วยเหลือด้านการลงมือทำหรือการตัดสินใจ

3.4) คุณภาพในการตัดสินใจ (Decision Quality) พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ตัดสินใจโดยใช้การวิเคราะห์ผลกระทบระยะสั้น หรือผลกระทบอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น ปฏิกริยาของผู้คนและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการระบุของว่างและการเบี่ยงเบนที่จะเกิดขึ้นก่อนทำการตัดสินใจมองถึงผลกระทบในระยะยาว

3.5) การจัดการความเครียด (Stress Management) เป็นสมรรถนะที่จะจัดการกับอารมณ์ แสดงความรู้สึกอย่างเหมาะสม สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสุภาพและอดกลั้นเมื่ออยู่ใน สถานการณ์ที่ยุ่งยาก สามารถเลือกใช้การแสดงออกของอารมณ์ในการสื่อสารและช่วยให้สิ่งต่างๆ บรรลุผลไปได้ พฤติกรรมที่สำคัญคือ แสดงออกอย่างสุขุมได้แม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน และ แสดงออกอารมณ์ในทางที่จะลดความเครียดโดยปราศจากการทำลายมิตรภาพหรือผลผลิต

3.6) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกศาสตร์ เหตุผลอย่างมีระบบ เพื่อการทำความเข้าใจ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถระบุและประเมินสาเหตุที่นำไปโดยของปัญหา พัฒนาและบริหารแผน เพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริง พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ วิเคราะห์แนวคิด ขอบกเถียงปัญหาออกเป็นแต่ละส่วน องค์กรประกอบ วิเคราะห์ต้นทุน ผลประโยชน์ความเสี่ยงและโอกาสในการประสบความสำเร็จในการตัดสินใจ

3.7) ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) เกี่ยวข้องกับการใช้แนวคิดและความคิดทั่วไป เพื่อค้นหาความคล้ายคลึงกันและรวบรวมความคิดเข้าด้วยกัน ค้นหาทางที่จะเพิ่มความเข้าใจแก่ปัญหา มีผลต่อนวัตกรรม สามารถใช้ประสบการณ์หรือความรู้จากสถานการณ์อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาสร้างแนวทางและวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ ระบุปัญหาหลักและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ สร้างและใช้ตัวอย่างหรือความเหมือนกันเพื่อช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจแนวคิดของตนเองได้

4) สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) เป็นสมรรถนะที่จะเป็นตัวตัดสินว่าใครจะสามารถเป็นผู้จัดการที่ดีเยี่ยมได้ ความสามารถนี้ประกอบด้วย หน้าที่การทำงานหลักที่สำคัญคือ การจัดการโครงการ การนิเทศพนักงาน และการพัฒนาพนักงาน สมรรถนะนี้ประกอบด้วย

4.1) การสร้างทีมการทำงาน (Building Teamwork) เป็นการสร้างหน่วยงานที่มีการร่วมมือกันจัดพนักงานเข้าด้วยกันและช่วยให้มีการเชื่อมโยงภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิผลและช่วยจัดการกับปัญหาที่มีสาเหตุจากความไม่ลงรอยกันและการแตกแยก เขาใจในพลวัตของกลุ่ม และใช้ความเข้านั้นเพื่อช่วยเหลือการทำงานของกลุ่ม และพัฒนาผู้นำทีมที่เข้มแข็งพฤติกรรมที่สำคัญคือ การสร้างทิศทางของโครงการและ

มอบหมายทิศทางนั้นให้กับสมาชิกในทีมช่วยจัดสิ่งขวางกั้นขององค์กรและระบุทรัพยากรที่นำมาช่วยเหลือทีมได้

4.2) การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) เป็นสมรรถนะที่จะเพิ่มความผูกพันของพนักงานในงานที่ตนเองทำโดยจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ เตรียมพร้อมที่จะยอมรับ และจัดการกับปัญหาด้านขวัญกำลังใจ และใช้วิธีการที่หลากหลายในการเพิ่มพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น

4.3) การสร้างพลังใจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) การช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาสมรรถนะ โดยให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่และให้ความเป็นอิสระ โดยเพิ่มอำนาจในการทำงานพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ยอมให้ผู้อื่นทำงานผิดพลาดและเผชิญกับความเสี่ยงเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้อื่นโดยดูพื้นฐานของความสามารถและศักยภาพ

4.4) การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) เป็นสิ่งจำเป็นมากในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนพนักงานให้สามารถทำงานได้ดีที่สุด ให้ข้อมูลย้อนกลับในพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานเข้าใจว่าอะไรคืองานหรือไม่ใช่งาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์สถานการณ์และเสนอตัวอย่างและทางเลือกที่จะพัฒนาความสามารถรักษาและสื่อสารความคาดหวังที่สูงแก่พนักงานที่จะช่วยบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานได้ดีที่สุด พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างถูกต้องแก่บุคคลอื่นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจถึงอุปสรรคขวางกั้นการเจริญเติบโตของเขา

5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลักประกอบด้วย

5.1) ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นสมรรถนะที่ผู้นำสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กร ที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

5.2) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เป็นสมรรถนะที่ผู้นำใช้พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งขององค์การตนเอง ใช้ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มของอุตสาหกรรม และตลาดเพื่อพัฒนาและบริหารกลยุทธ์ระยะยาว

5.3) การให้ความสนใจในการประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) ผู้นำจะค้นหาโอกาสของธุรกิจและคำนวณความเสี่ยงของธุรกิจ เพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์การพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ความรู้ด้านการตลาด ผลิตภัณฑ์ และอุตสาหกรรมเพื่อระบุโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ วิเคราะห์และประเมินอย่างถูกต้องของข้อดี ข้อเสีย และความเสี่ยงของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มในธุรกิจใหม่นั้น

5.4) การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ผู้นำจะต้องเป็นผู้สื่อสาร ผู้จูงใจ นักวิเคราะห์และมีวิสัยทัศน์ นักกลยุทธ์ ผู้ต่อสู้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ สามารถระบุและประเมินได้อย่างถูกต้องในสถานการณ์อันประกอบด้วย การสนับสนุนขององค์การ ประกอบด้านวัฒนธรรม การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และจัดหาทรัพยากร ขจัดอุปสรรค และลงมือปฏิบัติเสมือนเป็นผู้สนับสนุนการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง

5.5) การสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Building Organizational Commitment) เป็นสมรรถนะในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ การสร้างความสัมพันธ์กับภารกิจหลักวิสัยทัศน์ และ วัตถุประสงค์ขององค์การสร้างความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมที่สำคัญคือ การแสดงออกและสร้างสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ในองค์การเข้าไปรับผิดชอบในการสร้างความซื่อสัตย์และความผูกพันภายในองค์การ

5.6) การสร้างจุดรวม (Establishing Focus) หัวหน้างานทำให้แน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปรับทิศทางการทำงานเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์การและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมการติดต่อสื่อสารเป็นองคประกอบที่สำคัญต่อความสามารถนี้ เพราะพนักงานจะสามารถทำงานได้ดีขึ้นเมื่อเข้าใจบทบาทของตนเองและเข้าใจในความสัมพันธ์กับระบบองค์การโดยภาพรวมพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ช่วยให้นักงานคนอื่นๆ เข้าใจในงานของเขามีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ ทำให้แน่ใจว่าทรัพยากร เวลา และความตั้งใจ ได้ถูกจัดสรรในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อลำดับก่อนหลังหรือลำดับความสำคัญของธุรกิจ

5.7) วัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยม (Purpose, Principle, and Values) ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ สนับสนุนพนักงานคนอื่นๆ ให้ทำการตัดสินใจและปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ หลักการ และ ค่านิยมขององค์การ และใช้วัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยมในการอธิบายแรงจูงใจส่วนบุคคล และการตัดสินใจต่อผู้อื่น

Boyatzis (1982: 229-234) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล

2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ

3) ภาพลักษณ์ (Self - Image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง

4) บทบาททางสังคม (Social Role) คือ สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไร เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม

5) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

Spencer, LM. and Spencer, SM. (1993: 9-12) ได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ

1) คุณลักษณะพื้นฐาน (Attribute) เป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำพฤติกรรม หรือการคิดโดยคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่น ๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็นระยะเวลานานพอสมควร คุณลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้

1.1) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีแรงบันดาลใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.2) อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์และเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

1.3) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ ค่านิยม จินตภาพส่วนบุคคล เป็นต้น

1.4) บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึงสิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึงข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีบทบาทในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือ กล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความเข้าใจระบบงานทรัพยากรบุคคลและกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลังความสามารถในการสรรหา การสร้างและพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นต้น

3) ทักษะ (Skills) หมายถึงความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านการใช้วัยวะสวนไตสวนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น ผู้พิพากษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานศาลยุติธรรมหมายถึงมีความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของงานศาลยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต้องมีสมรรถนะความเชี่ยวชาญในการตรวจวินิจฉัยพิพากษาคัดสินคดีความต่าง ๆ เป็นต้น (เสนห จุย์โต : 2547) โดยประเภทของสมรรถนะนี้เราสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าวสามารถเปรียบเทียบกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง

Kaplan and Norton (2004: 231-232) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

3) ค่านิยม (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่นงานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างค่านิยมให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

จากองค์ประกอบของสมรรถนะข้างต้นพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมีที่มาจาก 2 ส่วน คือ ความสามารถที่มีมาแต่เดิม (Innate Abilities) ได้แก่ ความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) นิสัย (Trait) แรงจูงใจ (Motive) และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง ( Acquired Abilities) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill)

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีการโตแบบประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

เท็อน ทองแก้ว (2545 : 35-43) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว

3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน



ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2546) ได้ระบุว่าสมรรถนะเกิดขึ้นได้ 3 ทาง คือ พรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการศึกษาฝึกอบรม และได้จำแนกสมรรถนะ ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. สมรรถนะประจำสายงาน (job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนที่จะช่วยส่งเสริมให้คนคนนั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลคนนั้นสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก personal competency ว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547, อ้างถึงใน พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2554)

ได้ระบุว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (personal attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และจำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท/ระดับ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง ความสามารถหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และหมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (managerial competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่างๆ และหมายถึง ความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (role-based)

3. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (job-based) หน้าที่แตกต่างกัน ความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน สามารถเรียก functional competency เป็น job competency หรือ technical competency

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (individual competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

จิระประภา อัครบวร (2549 : 68) กล่าวถึง สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงานโดยสามารถจำแนกได้ 2 สนวนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

McClelland จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549) ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (threshold competency) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือ ความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะขั้นพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าบุคคลอื่นได้ ดังนั้น competency ในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้ทักษะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ถือว่าเป็น competency

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากบุคคลอื่น (differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ รวมถึง ค่านิยมแรงจูงใจ และทัศนคติ เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่ดีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็น competency ที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่า competency กลุ่มแรก ตัวอย่างเช่น การศึกษาของสถาบันชื่อดังด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่งชื่อ schoonover associates ก็มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญเฉพาะ differentiating competency โดยสถาบันแห่งนี้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะและแรงจูงใจ/ทัศนคติ กับ competency ในเชิงเปรียบเทียบดังนี้

2.1 competency กับ knowledge: competency จะหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (excellent performance) เท่านั้น ดังนั้น ตัวความรู้ (knowledge) โดดๆ จึงไม่ถือเป็น competency เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้นๆ จะสามารถนำมาประยุกต์ หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ competency

2.2 competency กับ skills: competency เกี่ยวข้องกับ ทักษะ (skills) แต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างชัดเจน จึงจะเป็น competency

2.3 competency กับ motive/attitude : competency ไม่ใช่แรงจูงใจ หรือทัศนคติ (motive/attitude) แต่เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา หรือเป้าหมายขององค์กร จึงจะถือเป็น competency

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของนักแสดง ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือหากจะเลียนแบบต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์การ นั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะในการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะในการปราบปราม เป็นต้น

บุญสืบ เทียมหยิน (2553) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์การ หรือสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์การจะต้องมีส่วนร่วมกัน

2. สมรรถนะของงาน เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องการ เพื่อทำให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

3. สมรรถนะของบุคคล เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงาน

อารรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553) ได้อธิบายการจัดแบ่งสมรรถนะ (Competency) ที่ใช้กันอยู่ในองค์การ โดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความสามารถหลัก (Core Competency : CC) หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ หลักที่คาดหวัง ต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/ พันธกิจ หรือนโยบายขององค์การ ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลักเพื่อใช้เป็นกรอบในการ แสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงานหรือ กลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนัก ไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสาย องค์กรที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2. ความสามารถด้านบริหารจัดการองค์กร (Managerial Competency : MC) หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือ เป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และคาดหวังจากผู้บริหารของ องค์กร ทั้งนี้ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับ สูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนใหญ่ ความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหา และ ตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารเปลี่ยนแปลง การสอนและการพัฒนา ทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3. ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะ (Functional Competency : FC) หมายถึง ด้านตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกันพบว่าการกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1 ความสามารถตามสายงาน/ สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) องค์กรจะกำหนดสายงาน/ สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกัน จัดให้อยู่ในสายงาน/ สายวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคลและธุรการ สายงานบัญชี และการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้น จึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2 - 3 ข้อ อาทิ เช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 ความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกัน (Specific Functional Competency) เน้นแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2 - 3 ข้อ ตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้น จึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่าง ตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะ การบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหา คัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และ การควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

ชูชัย สมितिไกร (2556) จำแนกสมรรถนะบุคลากรได้ 3 ประเภท

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด หรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงาน

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือสมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2557) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบที่ต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน โดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งสัมฤทธิ์
2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
4. การบริการเป็นเลิศ
5. การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นในสายงานหรือกลุ่มงานนั้น ๆ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะประจำตำแหน่งงานประกอบด้วย

1. การคิดวิเคราะห์
2. การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล
3. การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ
4. ศิลปะการโน้มน้าวใจ
5. การหาความรู้และการสร้างสัมพันธ์
6. การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
7. การบริหารความเสี่ยง
8. การบริหารทรัพยากร
9. การวางแผนและการจัดการ
10. การวิเคราะห์และการบูรณาการ
11. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
12. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
13. การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
14. การคิดสร้างสรรค์
15. การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
16. การกำหนดติดตามอย่างสม่ำเสมอ
17. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
18. การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
19. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
20. ความเข้าใจพื้นที่การเมืองท้องถิ่น
21. การสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
22. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนทุกคน (Core Competency) ประกอบด้วย (สำนักงานศึกษาจังหวัดลำปาง,2563)

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่ง/งาน (Core Function Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะจำนวน 12 รายการ โดยแต่ละกลุ่มตำแหน่งจะต้องมีสมรรถนะกลุ่มตำแหน่งอย่างน้อย 3 รายการ ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)

4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
7. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
8. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
9. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
10. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
11. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
12. การควบคุมตนเอง (Self Control)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะมีแนวทางจำแนกได้หลายแบบ แต่โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน (job competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้ สูงกว่ามาตรฐาน และ สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างโดดเด่น จะยังไม่ใช่ competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งก่อให้เกิด competency

### 3. สมรรถนะองค์การ

Chien (1970 อ้างถึงใน ศศกร ไชยคำหาญ, 2550) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์การในการที่อยู่รอด (survive) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และ สร้างความเติบโต (growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะทำหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Ulrich and Lake (1990) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะองค์การว่า หมายถึง ความสามารถของหน่วยงานที่จะกำหนดโครงสร้าง และกระบวนการภายในให้มีผลต่อสมาชิกขององค์การในการสร้างสรรค์ สมรรถนะเฉพาะขององค์การขึ้นมา และสมรรถนะดังกล่าวก็จะทำให้หน่วยงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับ ความต้องการของลูกค้า และสอดคล้องกับความต้องการในเชิงยุทธศาสตร์

Lado, Boyd and Wright (1992) กล่าวว่า สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในด้านการจัดการที่มียุทธศาสตร์ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรองค์การ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรไปสู่ผลผลิต และความสามารถในการสร้างผลผลิตขององค์การ เช่น ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือ ขององค์การ เป็นต้น

Amit and Schoemaker (1993) ให้คำนิยามของสมรรถนะองค์การว่า หมายถึง ความสามารถของ องค์การในการจัดการกับทรัพยากรองค์การทั้งที่สัมผัสได้ และไม่สามารถสัมผัสได้ให้สามารถดำเนินงานหรือ กิจกรรมเพื่อเพิ่มหรือพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์การ

Bogner and Thomas (1994) กล่าวว่า สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถและทักษะ เฉพาะที่ทำให้้องค์การมีความสามารถในการบริหาร หรือจัดการทรัพยากรของตนเอง ให้ขับเคลื่อนกิจกรรม ขององค์การเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

Collis (1994) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะองค์การ โดยจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ  
 1) ความสามารถขององค์การในการดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่ขั้นพื้นฐานได้เหนือคู่แข่ง  
 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สาระสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงกิจกรรมขององค์การที่มีความเป็นพลวัตอยู่เสมอ

3) การปรับปรุงยุทธศาสตร์ที่จะทำให้องค์การสามารถดึงเอาคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรออกมา หรือทำให้องค์การสามารถพัฒนายุทธศาสตร์ที่แปลกใหม่ได้ก่อนคู่แข่ง

Grant (1996) กล่าวว่า สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่อันก่อให้เกิดผลงานซึ่งเกี่ยวข้องทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถขององค์กร ที่จะสร้างสรรค์คุณค่าที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต

De Saa-Perez and Garcia-Falcon (2002) กล่าวว่า สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรเพื่อผสมผสานและประยุกต์ให้เข้ากับกระบวนการขององค์กร อันจะนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

O'Regan and Ghobadian (2004) กล่าวว่า สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการผสมผสานหน้าที่ภารกิจ การใช้ทรัพยากรองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

### 1. ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Walter Williams (1971) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึงความสามารถขององค์กรในการรวบรวมทรัพยากรทางการบริหารในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องมีการจัดหาและเตรียมวิธีการทั้งหลายเพื่อจะทำให้การดำเนินงานตามนโยบายสำเร็จ รวดเร็ว โดยต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาหนึ่งจนสามารถดำเนินงานได้สำเร็จ

Pressman and Wildavsky (1973) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานให้ลุล่วงให้ประสบความสำเร็จให้ครบถ้วนให้เกิดผลผลิตและให้สมบูรณ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่รัฐบาลกำลังปฏิบัติอยู่และเป็นธรรมชาติของนโยบาย

Van Meter and Van Horn (1975) กำหนดว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายความว่า ความรวมถึงการดำเนินการโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในภาครัฐ หรือภาคเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์จากการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่ได้กระทำก่อนหน้านั้นแล้ว

Eugene Bardach (1980) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิตของกระบวนการทางการเมือง การนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นโอกาสแรกที่จะได้นำการตัดสินใจทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง และขั้นตอนทั้งหมดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงความหวังในการแก้ไขปัญหาของสังคม ความกลัวเกี่ยวกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน และจินตนาการของผู้ที่มีส่วนร่วมที่ต้องการจะเน้นการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์

Quade (1982) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการจัดการกับแบบแผนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยตรงตามอณัติของนโยบาย โดยยอมรับต่อข้อกำหนดที่เกิดขึ้นจากการที่ได้มีการตัดสินใจไปก่อนแล้ว นั่นคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มเกิดขึ้นภายหลังที่มีการตัดสินใจยอมรับวิธีปฏิบัติเฉพาะเรื่องนั้นไปแล้ว

Paul A. Sabatier and Daniel z. Mazmanian (1983 อ้างถึงใน ปิยะนุช เงินคล้าย ม.ป.ป.) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย การตัดสินใจพิพากษาอรรถคดีคำสั่งของฝ่ายบริหาร

Ernest R. Alexander (1985) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การนำชุดการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแผนการทำงานที่มุ่งส่งผลไปยังผู้ที่ตั้งใจจะได้รับประโยชน์จากนโยบายเป็นการเฉพาะ และเป็นการปฏิบัติในภาคสนาม

Mazmanian and Sabatier (1989) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การนำการตัดสินใจ นโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จและเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูงสุด หรือศาลฎีกา ซึ่งตามอุดมคติแล้วการตัดสินใจนโยบาย คือ การบ่งชี้ปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดโครงสร้างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Putt & Springer (1989) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง อนุกรมของกิจกรรมและการตัดสินใจที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดขึ้นจากการแปลงข้อความนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยการกระตุ้นการทำให้ข้อความนโยบายชัดเจนและการมีความคิดริเริ่ม การแสดงเจตนาจะช่วยการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผล

วเรช จันทรศร (2530) ให้ความหมายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเรื่องของการศึกษาว่า "องค์กร บุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำ และกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุ ไว้หรือไม่แค่ไหนเพียงใด" หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของ "ความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญ ทั้งหมดสามารถบรรลุผลตามนโยบายที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้"

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2550) กล่าวเพิ่มเติมว่า สิ่งที่น่าสังเกตคือนักวิชาการส่วนใหญ่มักเห็นพ้องต้องกันในประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประการแรก คือการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ นั่นคือ มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วครั้งชั่วคราว แล้วเลือนหายไป ไม่ใช่กิจกรรมที่ชั่ยกช่ยอน แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลาและประเด็นทั้งสองคือการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย ซึ่งแฝงความหมายว่าก่อนจะนำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีตัวนโยบายก่อนและต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กำหนดไว้ด้วย นั่นคือการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นตอนนโยบายทั้งหมดโดยเป็นขั้นตอนที่สืบเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย

กล้า ทองขาว (2551) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ปรากฏการณ์เป็นจริงที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อเป็นบทเรียนและพัฒนาแนวทาง สร้างกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและความสามารถขององค์กร และกลุ่มบุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ให้สามารถจัดการและประสานกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย

ชรัส ปุณณัสสะ (2553) การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหารขององค์การไปดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนดไว้

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2555) ให้ความหมายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะขององค์การในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะมองที่ความสามารถขององค์การในการรวบรวมคนและทรัพยากรขององค์การให้มีเอกภาพ และกระตุ้นบุคลากรด้วยการกำหนดสิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ



วชิรวัชร งามละม่อม (ม.ป.ป.) การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการเป็นผลต่อเนื่องมาจาก ขั้นตอนการกำหนดนโยบาย โดยต้องอาศัยองค์กรที่รับผิดชอบทำความเข้าใจหรือศึกษาว่า ทำอย่างไรองค์กร หรือบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ จะสามารถนำและผลักดันให้ทรัพยากรการบริหารปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จได้ และสามารถประสานกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนูรัตน์ อนันนทนาธร (2555) กล่าวว่า ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า “องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่แค่นั้น เพียงใด” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของ “ความสามารถที่จะผลักดัน ให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้”

กล่าวโดยสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแสวงหาวิธีการ และแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงาน ในโครงการให้ดีขึ้น เนื้อหาสาระ ของการศึกษานำ นโยบายไปปฏิบัติจึงเน้น การแสวงหาคำอธิบาย เกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้น ภายในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation processes) เพื่อที่จะศึกษาบทเรียนพัฒนาแนวทางและสร้างกลยุทธ์ เพื่อที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบังเกิดความสำเร็จ

## 2. พัฒนาการแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จุมพล หินนิพานิช (2547) ได้แบ่งช่วงเวลาของพัฒนาการทางด้านกรอบแนวคิดของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงแรก คือ ช่วงของการพัฒนารอบแนวคิด (ค.ศ. 1975-1980) ในช่วงของการพัฒนารอบแนวคิดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีการจำแนกแนวทางการศึกษาออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบบนลงล่าง (Top-down Approach) และ แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up Approach)

ช่วงที่สอง คือ ช่วงของการนำกรอบแนวคิดไปทดสอบ (ค.ศ. 1980-1985) ได้ มีการนำกรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติมาทดสอบ โดย Carl Van Horn ได้สรุปผลจากการทดสอบหรือการศึกษาเชิงประจักษ์ (Empirical Studies) ออกเป็น 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง กรอบแนวคิดเหล่านี้มีประโยชน์ในการอธิบายทั่วไป ความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประการที่สอง ช่วงระยะเวลาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น ผลลัพธ์ต่างๆ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านเวลาที่จะน้อยเกินไปสำหรับการทดสอบหรืออาจจะมากหรือยาวนานเกินไป ประการที่สาม โครงการบางโครงการ ประสบความสำเร็จในช่วงเวลาภายหลัง ทั้งที่ก่อนหน้านี้ โครงการดังกล่าวประสบความสำเร็จ และประการที่สี่ บางโครงการที่เห็นว่าง่าย อาจประสบความสำเร็จได้

ช่วงที่สาม คือ ช่วงสังเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขกรอบแนวคิด (ค.ศ. 1985-ปัจจุบัน) นักวิชาการกลุ่มหนึ่งได้ทำการสังเคราะห์และวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับวาทกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งผลของการสังเคราะห์ได้ก่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งแบบจากบนลงล่าง และแบบจากล่างขึ้นบน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งลักษณะที่ดีที่สุดสำหรับแนวทางทั้งสอง

ทั้งนี้ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนูรัตน์ อนันนทนาธร (2555) ได้อธิบายแนวทางการพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติ แบบจากบนลงล่าง และแบบจากล่างขึ้นบน ตลอดจนข้อวิพากษ์ของแนวการศึกษาดังกล่าว ดังนี้

## 2.1 แนวทางการพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบจากบนลงล่าง (Top-down Approach)

แนวทางนี้อาจเรียกอีกชื่อว่า แนวทางศูนย์กลางนโยบาย (Policy central approach) โดยเห็นว่านโยบายถูกกำหนดขึ้นจากมุมมองของผู้กำหนดนโยบาย โดยให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้กำหนดนโยบายพยายามจะทำ หรือนโยบายถูกกำหนดขึ้น จากส่วนบนและถูกแปลงไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติระดับล่างนำไปปฏิบัติ แนวทางนี้มีสมมติฐานที่ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะได้ผลสูงสุดจะต้องเกิดขึ้นจากความชัดเจนของสถาบันที่ทำการกำหนดนโยบายและข้อบังคับ โดยคาดหวังว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเป็นไปตามความตั้งใจของตัวนโยบายที่กำหนดขึ้นอย่างเต็มที่ โดยมีสมมติฐาน 6 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 สถาบันหรือองค์การเป็นผู้กำหนดโครงสร้างควมมีประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการที่ 2 ความชัดเจนของทฤษฎีสาเหตุและผล จำเป็นต้องอาศัยการ บัญญัติกฎหมายที่เหมาะสม และให้การส่งเสริมผู้ปฏิบัติอย่างเพียงพอทั้งทรัพยากร และเครื่องมือที่จำเป็น

ประการที่ 3 ในการส่งมอบนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติ จะต้องมียกข้อบังคับทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของนโยบาย ทั้งนี้โดยถือว่าข้าราชการและกลุ่มที่เกี่ยวข้องควรถูกตัดทอนอำนาจในการจัดลำดับความสำคัญด้วยตนเอง และการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมทางกฎหมายซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติ

ประการที่ 4 แม้ว่าผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะมีทักษะและข้อผูกพันสูง แต่ก็อาจจะปฏิบัติโดยมุ่งผลประโยชน์ส่วนตัว

ประการที่ 5 สิ่งจูงใจจากผู้บริหารหรือผู้บัญญัติกฎหมาย เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความร่วมมือจากผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะเดียวกัน การได้รับความร่วมมือจากกลุ่มผลประโยชน์ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประการที่ 6 ให้ความสำคัญต่อการทบทวนและการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2541: 426)

นักวิชาการ เช่น Barrett and Hil ได้วิพากษ์ แนวทางการพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบจากบนลงล่างในประเด็นที่ว่า ในโลกแห่งความเป็นจริง มีนโยบายสาธารณะหลายเรื่องที่เป็นผลผลิตจากการเจรจา และการประนีประนอมระหว่างฝ่ายต่างๆ ซึ่งการประนีประนอมนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่เกิดขึ้นตลอดกระบวนการที่นโยบายได้มีการพัฒนาขึ้น ผู้กำหนดนโยบายยินยอมให้เกิดการประนีประนอม ซึ่งทำให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายมาแต่ต้น เกิดความรู้สึกสับสนขัดข้องในการใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหา นโยบาย โดยมีการปรับการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการ ดังนั้น การปฏิบัติตามนโยบายจึงเป็นผลที่อาจเกิดขึ้นกับนโยบายสาธารณะซึ่งเกิดจากการประนีประนอมระหว่างค่านิยมที่แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ฝ่ายต่างๆ ทั้งกลุ่มที่จะได้รับผลกระทบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือกลุ่มอิทธิพลที่เสียประโยชน์จากนโยบายนั้น

## 2.2 แนวทางการพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบจากล่างขึ้นบน (Bottom-up Approach)

แนวทางนี้ให้ความสำคัญกับการส่งมอบผลลัพธ์นโยบายซึ่งเกิดจากการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ระดับล่าง เป็นแนวทางที่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ระดับล่างมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจและการใช้ดุลยพินิจในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยมีสมมติฐานที่ว่าความตั้งใจหรือความมุ่งหมายของนโยบายยังไม่ได้รับการตอบสนองจนกว่าจะมีการเจรจาต่อรองหรือการประนีประนอมระหว่างผู้กำหนดนโยบาย และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ แนวทางนี้สอดคล้องกับพื้นฐานความเชื่อทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ที่ส่งเสริมบทบาทของผู้

ปฏิบัติให้มีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองเพิ่มมากขึ้น และพิจารณาว่าหน่วยงานระดับล่างสามารถเป็นผู้ให้บริการที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของสาธารณชนได้

ในประเด็นที่ เจมส์ แอนเดอร์สัน ได้อธิบายว่า กลุ่มผู้สนับสนุนแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบจากบนลงล่าง ให้ความสำคัญการกระทำของเจ้าหน้าที่ระดับสูง ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้กำหนดนโยบายเหล่านั้น เป้าหมายของนโยบายจะได้รับผลสำเร็จหรือไม่ และจะควรจะมีการกำหนดนโยบายใหม่หรือไม่บนพื้นฐานของความรู้และประสบการณ์ของผู้กำหนดนโยบาย ในขณะที่กลุ่มผู้สนับสนุนแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบจากล่างขึ้นบนเห็นว่า ไม่ควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ในระดับสูงมากเกินไป แต่ควรให้ความสำคัญเจ้าหน้าที่ในระดับล่าง หรือในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (street-level officers) ซึ่งเจ้าหน้าที่ระดับล่างเหล่านี้สามารถที่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามนโยบาย หรือเบี่ยงเบนนโยบายให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของตนเองได้ ดังนั้น จึงควรเน้นให้ความสำคัญในเจ้าหน้าที่ระดับล่างและพิจารณาว่าเจ้าหน้าที่เหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการอย่างไร

### 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นักวิชาการไทยหลายรายได้ทำการรวบรวมปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งพอประมวลได้ ดังนี้

มยรี อนุมานราชธน (2549) กล่าวว่า ในทางปฏิบัติก่อนจะมีการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องมีการมีปัจจัยที่เกิดขึ้นก่อน 10 ประการ เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผล ดังต่อไปนี้

1) สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่ย่อมมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ภาวะภัยแล้ง การเพิ่มของราคาน้ำมัน หรือวิกฤติการณ์ทางการเมือง จึงเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อตัวนโยบาย และหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติด้วย ดังนั้น ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่อาจดำเนินการอะไรได้ นอกจากให้ข้อมูลแก่ผู้กำหนดนโยบายได้รับทราบปัญหาเพื่อนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายนั้น

2) เวลาและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ หมายถึง เงื่อนไขด้านเวลาเป็นข้อจำกัดภายนอกตัวนโยบาย การคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียจากนโยบายมากเกินไปในระยะเวลายาว อาจจะไม่สัมฤทธิ์ผลในเวลาที่กำหนด ข้อจำกัดด้านงบประมาณอาจทำให้แผนงาน/โครงการ ต้องเผชิญปัญหาด้านทรัพยากรไม่เพียงพอ สิ่งที่ควรคำนึงถึงคืองบประมาณไม่ใช่ทรัพยากร กระบวนการแปลงงบประมาณให้เป็นทรัพยากรอาจเกิดความล่าช้า

3) การวางแผนจัดสรรทรัพยากรที่ต้องการใช้ หมายถึง ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีการเตรียมการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม การมีงบประมาณแต่ไม่มีทรัพยากรที่ต้องใช้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งอาจก่อความเสียหายร้ายแรง เพราะงบประมาณอาจไม่สามารถแปลงไปเป็นทรัพยากรที่ต้องการ เช่น ที่ดิน วัสดุอุปกรณ์ หรือแรงงาน ได้ทันที

4) นโยบายที่มีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎี/หลักสาเหตุและผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ หมายถึง นโยบายล้มเหลวอาจเป็นเพราะทฤษฎี/หลักเหตุผลที่เป็นพื้นฐานนโยบายที่ไม่ถูกต้อง มากกว่าที่จะเป็นเพราะการดำเนินงานตามนโยบายไม่ดี

5) ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลลัพธ์เป็นความสัมพันธ์ทางตรงโดยไม่มีความสัมพันธ์อื่นใดมาแทรกซ้อน หมายถึง นโยบายอาศัยความสัมพันธ์แบบสาเหตุและผลลัพธ์ตามลำดับของเหตุการณ์ที่ต่อเนื่องกัน หากมีหลายฝ่ายเข้ามา เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันตามสาเหตุและผลลัพธ์มากเท่าใด ความสัมพันธ์ยิ่งสลับซับซ้อน

และเป็นไปได้ที่ฝ่ายต่างๆ อาจจะไม่เข้าใจนโยบายนั้นอย่างดี และทำให้การนำ นโยบายไปปฏิบัติทำได้ไม่สิ้นนัก หรือมีแนวโน้มที่จะล้มเหลวได้

6) ความสัมพันธ์แบบพึ่งพาระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ หมายถึง โดยทั่วไปการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จในระดับสูง ควรต้องมีเพียงหน่วยงานเดียวเท่านั้นที่รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต้องไม่พึ่งพาหน่วยงานอื่น หากมีความจำเป็นที่มีหน่วยงานอื่นเข้ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องแล้ว การพึ่งพาควรอยู่ในระดับต่ำ และต้องมีความสำคัญไม่มากนัก หากการพึ่งพาระหว่างหน่วยงานมีมากเท่าใด การนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะมีคามยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากต้องทำให้ หน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมากเห็นพ้องต้องกัน หรือยอมรับตัวนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ

7) ความเข้าใจและความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ หมายถึง ความเข้าใจและความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ระหว่างฝ่ายต่างๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นตลอดระยะเวลาที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการควรระบุกำหนดในลักษณะเฉพาะเจาะจงและในลักษณะที่วัดได้เป็นตัวเลข/เชิงปริมาณ วัตถุประสงค์นั้นควรเป็นที่เข้าใจและเห็นพ้องกันภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์ต่างๆ ควรสอดคล้องกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อหน่วยงานจะสามารถนำ วัตถุประสงค์มาเป็นแนวทางกำหนดทิศทางและควบคุมแผนงาน/โครงการ

8) การจัดกิจกรรมตามลำดับอย่างเหมาะสม หมายถึง เพื่อให้วัตถุประสงค์ของนโยบายบรรลุสัมฤทธิ์ผล จะต้องกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องดำเนินงาน กำหนดรายละเอียด และลำดับของกิจกรรมทั้งหมด โดยอาศัยเทคนิคโครงข่ายเป็นกรอบในการวางแผนและควบคุมแผนงาน/โครงการ โดยระบุกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ผู้กความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ และจัดวางลำดับของกิจกรรมอย่างเป็นเหตุเป็นผล

9) การติดต่อสื่อสารและการประสานงานอย่างเต็มที่ หมายถึง การติดต่อสื่อสารและการประสานงานอย่างเต็มที่ระหว่างหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารแผนงาน/โครงการ การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบจะเกิดขึ้นได้ต้องมีระบบการจัดการที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีความขัดแย้งภายในแผนงาน/โครงการ ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปหน่วยงานและแผนกต่างๆ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้ปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กรมักมีค่านิยม วัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของตนเองที่ต้องการปกป้อง

10) ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง หมายถึง ผู้มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีอำนาจบารมีในการทำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานยอมรับตนเอง เพื่อผู้มีหน้าที่นั้นจะได้รับความเห็นชอบและสามารถประสานงานในแผนงาน/โครงการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของนโยบายโดยรวมได้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2550) ได้อธิบายถึงปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พอสรุปได้ 8 ประการ ดังนี้

**1 ลักษณะของนโยบาย** ลักษณะบางประการของนโยบายจะมีส่วนกำหนดความสำเร็จและล้มเหลวของนโยบายนั้นๆ ได้แก่

1) ประเภทของนโยบาย จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายจะประสบความสำเร็จสูงสุด หากนโยบายนั้นมีการเรียกร้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ น้อยที่สุดและมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ในของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้านโยบายเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงมากและมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องน้อย ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะมีน้อยไปด้วย

2) ผลประโยชน์สัมพัทธ์ของนโยบายนั้นๆ ได้แก่ น้ำหนักของผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่นโยบายนั้นจะผลักดันให้เกิดขึ้นมา หากสังคมรับรู้่านโยบายนั้นให้ประโยชน์มากกว่านโยบายอื่นๆ ที่มีอยู่มากเท่าใด โอกาสความสำเร็จ ของการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติก็จะมีเพิ่มขึ้นมากเท่านั้น

3) ความสอดคล้องของนโยบาย กับค่านิยม ประสบการณ์ และความต้องการของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย กล่าวคือ หากนโยบายมีความสอดคล้องกับค่านิยม ประสบการณ์ และความต้องการมาก โอกาสแห่งความสำเร็จก็มีมากไปด้วย

4) ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติ ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายบางส่วนขึ้นอยู่กับที่ว่า นโยบายนั้นสามารถนำมาทดลองปฏิบัติก่อนได้หรือไม่ หากสามารถนำมาทดลองปฏิบัติก่อนได้ ก็มีโอกาสำเร็จมากกว่า

5) ความเห็นผลได้ของนโยบายนั้น นโยบายที่ส่งผลที่สามารถเห็นได้ชัดเจน จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติมากกว่า

6) คุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ หากมีการควบคุมดูแลและ ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายนั้น

**2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย** การมีตัวชี้ที่จะแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบายนั้น โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ จะต้องกระจ่างชัดและไม่คลุมเครือ
- 2) ความสอดคล้องต่อกันของวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น หากมีหลายข้อต้องไม่ขัดแย้งกัน และจัดลำดับความสำคัญไว้ โอกาสแห่งความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลก็จะมีมากเพิ่มขึ้น
- 3) ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ ควรจะต้องง่ายต่อการรับรู้ของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

4) ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของนโยบายจะต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายนั้นหรือไม่

5) ความเที่ยงตรงของข้อมูลข่าวสารที่มีไปยังเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ คำสั่ง ข่าวสาร หรือข้อมูลต่างๆ ระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน

**3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง** ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้ เป็นไปตามนโยบาย อาจก่อให้เกิดปัญหาและไม่อาจมองข้าม ตัวแปรต่อไปนี้ส่งผลกระทบต่อความเป็นไปได้ทางการเมืองของนโยบายนั้นๆ

1) การเจรจาระหว่างรัฐบาลกับเอกชน ความสำเร็จของนโยบายจะขึ้นอยู่กับระดับการสนับสนุนหรือคัดค้านของกลุ่มธุรกิจเอกชนที่มีต่อนโยบายนั้นๆ

2) การสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ กลุ่มผลประโยชน์ บุคคลสำคัญในวง การเมือง และระบบราชการ

3) ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล ซึ่งนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติจะต้องไม่ไปกระทบในทางลบต่อกลุ่มดังกล่าว เพราะจะประสบปัญหาในการนำไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก

4) ความสนับสนุนจากชนชั้นนำ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย นโยบายที่กำหนดขึ้นจะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากชนชั้นนำ

5) การสนับสนุนจากสื่อมวลชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้นโยบายประสบความสำเร็จ

6) การสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

**4. ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี** การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมักจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งมักส่งผลกระทบต่อการใช้เทคโนโลยีให้เป็นไปตามนโยบายเพราะฉะนั้นความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก จึงควรให้ความสนใจลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) การร่างนโยบาย จะต้องไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน และมีจำนวนผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการไม่มากนัก โอกาสประสบความสำเร็จก็จะมีมากกว่า

2) ชื่อเรียกร่องให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายที่ต้องให้ผู้ปฏิบัติเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เคยทำอยู่จนเคยชินจะมีโอกาสประสบปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากเป็นเช่นนั้น ก็ต้องหาทางแก้ไขโดยอาจใช้วิธีปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (Standard operating procedures) ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจในเรื่องที่ทำอยู่เป็นประจำสามารถทำได้โดยไม่เสียเวลา

3) ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ ได้แก่ กรอบการมองปัญหาที่ถูกต้องย่อมมีความสำคัญมากต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ หากความรู้ทางทฤษฎียังไม่ก้าวหน้าพอ โอกาสความผิดพลาดก็จะเกิดขึ้นได้

4) ลักษณะของเทคโนโลยี ในการปฏิบัติตามนโยบายต้องใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ที่ปรึกษาชาวต่างชาติอาจมีข้อเสนอที่ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศกำลังพัฒนาได้

**5. ความเพียงพอของทรัพยากร** นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรทางการเงินและกำลังคนอย่างเต็มที่ มิฉะนั้น นโยบายนั้นจะปรากฏอยู่บนหน้ากระดาษเท่านั้นเอง จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

1) ความสนับสนุนทางการเงิน นโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอ การขาดแคลนทางการเงินมักเป็นข้ออ้างที่นำมาใช้เสมอสำหรับการปฏิบัติตามนโยบายที่มีปัญหา

2) กำลังและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ตามปกติ มักจะมีน้อยกว่าที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จผลของการขาดแคลนมักจะมีส่วนโดยตรงต่อความไม่มีประสิทธิภาพในการใช้เป็นไปตามนโยบาย นอกจากปัญหาปริมาณคนแล้ว ปัญหาในด้านคุณภาพก็เป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทางเทคนิค ความต้องการที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขา

3) ปัจจัยทางด้านบริการ ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับว่าปัจจัยด้านบริการ ซึ่งได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ดิน และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่นๆ มีเพียงพอหรือไม่

**6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ** ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย จึงควรให้ความสำคัญในลักษณะต่อไปนี้

1) ประเภทของหน่วยงาน นโยบายที่ประสบความสำเร็จมักเป็นนโยบายที่มอบให้กับหน่วยงานที่มีอยู่แล้วและสนับสนุนนโยบายนั้น และก็เป็นหน่วยงานที่มีกำลังคนและทรัพยากรอื่นๆ พร้อมอยู่แล้ว หรือไม่ก็ต้องเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ โดยแรงผลักดันของกลุ่มการเมืองที่มีอำนาจขณะนั้น นอกจากนี้ หน่วยงานเล็ก และใหม่จะประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานต่างๆ น้อยกว่าหน่วยงานที่ใหญ่มากๆ โอกาสที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จจะมีมากกว่า

2) โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา ระดับชั้นการบังคับบัญชา และจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารและการควบคุมบังคับบัญชาเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับนโยบายมาก หน่วยงานขนาดเล็กที่มี

ระดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชามาก จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีระดับชั้นและสายการบังคับบัญชา มากมาย แต่มีผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย

3) ความสามารถของผู้นำ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสามารถระดมการสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ กับความสามารถในการสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ขึ้นมาเป็นองค์ประกอบร่วมของโครงการที่ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของนโยบาย

4) ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย หากความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติตามนโยบายกับหน่วยงานที่กำหนดนโยบายมีมากเท่าใด โอกาสที่นโยบายจะประสบความสำเร็จจะมีมากเท่านั้น

5) ลำดับชั้นของการสื่อสารแบบเปิด การเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกับบุคคลภายนอก การเปิดโอกาสให้มีการสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน จะเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย

**7. ทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ** นโยบายที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง นโยบายเหล่านี้อาจถูกนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่บิดพลิ้ว ซึ่งจะตรงข้ามกับนโยบายที่ขัดกับความรู้สึกพื้นฐาน หรือผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะนำไปปฏิบัติอย่างไม่เต็มใจ และอาจบิดเบือนให้เป็นไปในแนวทางที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งมีเรื่องที่ต้องพิจารณาคือ

1) ทศนคติที่ต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย หากเป็นนโยบายที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเข้าใจ และเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย และมีความรู้สึกผูกพันก็จะนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยดี

2) ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ นโยบายที่มีผลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติจากแนวปฏิบัติเดิมที่ปฏิบัติมาช้านาน มักจะประสบความสำเร็จสูง ส่วนนโยบายที่ไม่กระทบกระเทือนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่จะมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

3) ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่เห็นด้วยกับนโยบายนั้น ก็จะนำไปสู่การเพิกเฉย ละเลย ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะที่ไม่ขัดกับค่านิยมหรือความเชื่อที่ตนยึดถือ ซึ่งในที่สุดจะทำให้นโยบายล้มเหลว

4) ผลกระทบต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ เจ้าหน้าที่มักจะพยายามอยู่ตลอดเวลาที่จะหลีกเลี่ยงหรือถ่วงไม่ปฏิบัติตามนโยบายที่ขัดผลประโยชน์ของตน ดังนั้น การมอบนโยบายให้กับผู้ที่มีผลประโยชน์ไม่สอดคล้องกับนโยบาย ก็เท่ากับเป็นการเรียกร้องหาความยุ่งยากนั่นเอง

**8. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่างๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ** ลักษณะต่อไปนี้ จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายได้

1) จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายมากเท่าใด ปัญหาเรื่องประสานงานระหว่างหน่วยงานก็จะยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

2) จำนวนจุดตัดสินใจ ยิ่งจำนวนจุดตัดสินใจมีมากขึ้นเท่าใด ความล่าช้าในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

3) ความสัมพันธ์ดั้งเดิมระหว่างหน่วยงานที่ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย จะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น

4) การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน แม้จะมีจุดตัดสินใจไม่มาก และสายการบังคับบัญชาน้อย นโยบายอาจประสบปัญหาหากถูกแทรกแซงจากหน่วยงานระดับบนมากเกินไป

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) กล่าวว่า ประเด็นที่มักจะประสบอยู่ทั่วไปเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติก็คือ ปัญหาช่องว่างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือความไม่สมบูรณ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากข้อจำกัดและความไม่แน่นอนของสถานการณ์ต่างๆ จึงได้เสนอปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จ ตามแนวคิดของ Hogwood and Gunn 3 ประการ ได้แก่

1) ปัญหาในการบริหารงาน (bad execution) กล่าวคือ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ขาดระบบการวางแผนและการควบคุมผลงานที่ดี ขีดสมรรถนะด้านต่างๆ มีจำกัด เกิดความขัดแย้งภายใน และเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต่อต้านไม่ยอมรับ เป็นต้น

2) ปัญหาในตัวนโยบาย (bad policy) กล่าวคือ นโยบายที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการนำไปปฏิบัติ เช่น ต้องอาศัยเทคโนโลยีขั้นสูง หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลหลายฝ่ายเป็นอย่างมากเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาขัดขวางข่มขู่ หรือทำการประท้วงการปฏิบัติตามนโยบาย เป็นต้น หรือตัวนโยบายเองมีความสับสนขัดแย้งกันและขัดหลักเหตุผลที่ถูกต้อง ในการเชื่อมโยงทรัพยากร กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ของนโยบายเข้าด้วยกัน

3) การที่โชคไม่เข้าข้าง (bad luck) กล่าวคือ โดยเฉพาะสถานการณ์ต่างๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ไม่เอื้อต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง เกิดความผันผวนทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เป็นต้น

#### 4. กลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติ

เป้าหมายของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่งคือการมุ่งแสวงหาข้อมูลให้ฝ่ายบริหารหรือหน่วยงานของรัฐได้นำไปใช้ในการวินิจฉัยตัดสินใจ และสั่งการในกระบวนการบริหารนโยบาย (กล้า ทองขาว, 2551) การแสวงหาแนวทางการศึกษาในประเด็นนี้ก็เพียงเพื่อจะสร้างกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ หากนโยบายดีความพร้อมของปัจจัยที่จะทำให้ไปสู่อำนาจปฏิบัติดี แต่ขาดกลยุทธ์ หรือวิธีการที่จะแปลงข้อความในนโยบายให้มีความชัดเจน ตรงประเด็น และตรงกับสภาพปัญหาที่ตีๆ ก็ไร้ค่า ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็นกลยุทธ์การนำนโยบายไปสู่อำนาจปฏิบัตินี้ ผู้วิจัยจะได้นำเอาแนวคิดของนักวิชาการด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติมาสังเคราะห์ให้เห็นตามประเด็นที่ได้กล่าวไว้ไปตามลำดับดังนี้

ผลการศึกษาของ Pressman & Wildavsky (1973) พบว่า กลยุทธ์ทั่วไปในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จคือ

1) นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่นำไปปฏิบัติควรเริ่มต้นจากจุดเล็กในลักษณะโครงการย่อยหรือโครงการทดลองโดยจัดเป็นโครงการนำร่องหรือโครงการทดลองขนาดเล็กก่อน

2) ขั้นตอนในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรใช้วิธีการที่เข้าใจง่ายๆ เพื่อที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลให้มากที่สุด กล่าวคือ พยายามหลีกเลี่ยงการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อน เพราะจะทำให้ยุ่งยากในการทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ

3) เพื่อขจัดความยุ่งยากในการบริหารนโยบายและแผน ควรเลือกกลยุทธ์ลักษณะกลไกตลาดมาใช้ในการปฏิบัติ

ในขณะที่การศึกษาแนวคิดของ Helen M. Ingram & Dean E. Mann (1980) ในเรื่องของทฤษฎีการวิเคราะห์สาเหตุแห่งความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ทำให้มองเห็นว่าการเลือกกลยุทธ์หรือเครื่องมือ (Policy Tools) ใดมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ ผู้เลือกจะต้องเข้าใจปฏิกริยาหรือสัญญาณที่สะท้อนจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบาย กล่าวคือ มาตรการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามนโยบาย อาจจำเป็นต้องใช้มาตรการบังคับและมาตรการเสริมแรง โดยเฉพาะประเภท



นโยบายกำกับกับการปกป้องเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (Protective Regulatory Policies) ดังนั้น จากแนวคิดของ Helen M. Ingram & Dean E. Mann (1980) พอจะสรุปได้ว่า ประเภทและลักษณะนโยบายคือตัวกำหนดแนวทางการเลือกใช้กลยุทธ์ ซึ่งนักวิชาการทั้งสองเสนอให้เลือกกลยุทธ์หนึ่งเป็นกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์อื่นๆ เป็นรอง ให้สอดคล้องกับประเภทและลักษณะนโยบาย และนโยบายหนึ่งๆ อาจเลือกใช้มากกว่าหนึ่งกลยุทธ์ จากกลยุทธ์ 3 ประการคือ 1) ให้การเสริมแรง (ทางเศรษฐกิจและจิตใจ) 2) ใช้การลงโทษและ 3) การให้ข้อมูลข่าวสารที่เอาจริงเอาจัง ทั้งสามกลยุทธ์หรือสามมาตรการที่เสนอนี้ เหมาะสำหรับที่จะนำไปใช้กับนโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย และกลยุทธ์ ที่ควรเลือกใช้มากที่สุดคือการให้การเสริมแรงทางบวก

การศึกษาของ Gardiner & Balch (1980) ซึ่งสะท้อนแนวคิดของกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีผลต่อวงวิชาการด้านนโยบายเป็นอย่างมาก เพราะว่าผลงานวิจัยของทั้งสองท่านนั้นได้ถูกตีพิมพ์ใน ค.ศ. 1978 และได้รับความนิยมในช่วงนี้ อีกทั้งยังถูกนำไปอ้างอิงในเนื้อหาสาระทางวิชาการอีกด้วย ในงานวิจัยของทั้งสองท่านนั้นจะเน้นในเรื่องของการจะช่วยให้ประชาชนสามารถป้องกันภัยจากอาชญากรรม ตามนโยบายการป้องกันอาชญากรรมซึ่งอาจจัดเป็นทั่วไปได้ 4 กลยุทธ์ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1) กลยุทธ์การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information Strategies) การให้ข่าวสารข้อมูลอาชญากรรมช่วยให้ประชาชนตระหนักถึงปัญหาการป้องกันอาชญากรรม ความสำคัญของการให้ข่าวสารข้อมูลคือการเลือกใช้สื่อที่สามารถเข้าถึงประชาชนให้มากที่สุด สื่อที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นสื่อที่สอดคล้องกับระดับการศึกษาและวิถีชีวิตของประชาชน งานวิจัยของ Gardiner & Balch เกี่ยวกับกระบวนการส่งข้อมูลข่าวสารนโยบาย พบว่าประชาชนต่างกลุ่มจำเป็นต้องใช้สื่อต่างประเภทกันในการให้ข้อมูลข่าวสาร และข้อมูลข่าวสารต่างประเภทกันจะต้องใช้สื่อต่างกัน กล่าวคือ ข่าวสารบางประเภทอาจเหมาะสมกับสื่อบางประเภทเท่านั้น

2) กลยุทธ์การอำนวยความสะดวก (Facilitation Strategies) การให้ความสะดวกหมายถึงการเอื้ออำนวยให้ผู้รับประโยชน์หรือกลุ่มเป้าหมายของนโยบายและแผนมีความสะดวกที่จะปฏิบัติตามนโยบายหรือสะดวกที่จะเข้ามาใช้บริการจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือสะดวกที่จะให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติตามนโยบาย การวิจัยของ Gardiner & Balch พบว่า ความลังเลใจของประชาชนและผู้เกี่ยวข้องที่จะยอมรับหรือปฏิเสธนโยบายประการหนึ่งคือการพิจารณาที่ความยากง่ายของการปฏิบัติตามนโยบาย กล่าวคือ งานวิจัยของทั้งสองพบว่า ทั้งๆ ที่ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องอาจเห็นด้วยอย่างมากกับนโยบายที่ประกาศใช้ แต่นโยบายนั้นอาจถูกปฏิเสธจากประชาชน หรือประชาชนอาจให้ความร่วมมือน้อยกว่าที่ควรจะเป็นเพราะเห็นว่าซับซ้อนยากในทางปฏิบัติ

3) กลยุทธ์การกำกับควบคุม (Regulatory Strategies) เป็นกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อการลงโทษ (Sanctions) บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย กลยุทธ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลและกลุ่มบุคคลปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดสิ่งที่พึงปรารถนา ตามทรรศนะของ Gardiner & Balch นั้น การใช้กลยุทธ์การกำกับควบคุมมิใช่จะจำเป็นเฉพาะกับนโยบายการป้องกันอาชญากรรมเท่านั้น แต่นโยบายจำนวนมากจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์นี้ รวมทั้งนโยบายด้านการศึกษาด้วย เช่น นโยบายควบคุมคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานหลักสูตรต่างๆที่เปิดสอนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

4) กลยุทธ์การให้แรงเสริม (Incentives Strategies) การให้สิ่งเสริมแรงเป็นกลยุทธ์การเข้าไปแทรกแซงที่ใช้กลไกตลาดหรือกลไกราคา เพื่อส่งเสริมผู้ปฏิบัติให้ได้รับประโยชน์แบบอุปสงค์ อุปทาน ในลักษณะการให้รางวัลและสิ่งทดแทน หรือลดค่าใช้จ่ายเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติตาม นโยบาย เช่น การใช้ระบบภาษี การให้สิทธิพิเศษทางการค้าหรือสิทธิพิเศษด้านภาษีตามนโยบายส่งเสริมการลงทุน การใช้ระบบการให้เงินอุดหนุนสำหรับนโยบายส่งเสริมการศึกษาเอกชนหรือการใช้ระบบเงินช่วยเหลือแบบก้อนเงิน

(Block Grant) ตามนโยบายส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (นอกระบบราชการ) ในทางธุรกิจ รัฐอาจให้สิทธิพิเศษด้านภาษีนำเข้าและภาษีการค้าเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน เครื่องดนตรี อุปกรณ์กีฬา เพื่อส่งเสริมนโยบายการศึกษา การกีฬา และการดนตรีของประเทศ รัฐบาลอาจส่งเสริมให้บริษัทประกันภัยเรียกเบี้ยประกันในอัตราที่ต่ำกว่าปกติสำหรับเจ้าของรถยนต์ที่ไม่มีประวัติด้านการเกิดอุบัติเหตุ และไม่เคยทำความผิดด้านการจราจรตามนโยบายในการจราจรและการขนส่ง เป็นต้น กลยุทธ์การเสริมแรงดังตัวอย่างที่ยกมาจะเป็นเครื่องจูงใจให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติมีลักษณะสร้างสรรค์ ประชาชนและกลุ่มเป้าหมายมีความพอใจ และพร้อมจะปฏิบัติตามนโยบายเพราะเห็นประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนรวม

โดยสรุปประเด็นแนวคิดของ Helen M. Ingram & Dean E. Mann พบว่า ไม่ว่าจะเป็นนโยบายประเภทข้อบังคับเพื่อการกระจายผลประโยชน์ส่วนรวม (Distributive Regulatory Policies) นโยบายกำกับ การเพื่อให้สิทธิประโยชน์เชิงการแข่งขัน (Competitive Regulatory Policies) นโยบายกำกับการปกป้องเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และนโยบายประเภทการจัดสรรทรัพยากรเสียใหม่ ล้วนแล้วแต่จำเป็นจะต้องอาศัย กลยุทธ์การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้ความสะดวกในทางปฏิบัติ การกำกับควบคุมและการให้สิ่งเสริมแรง เพราะทุกนโยบายและแผนที่มีมุ่งประสงค์ให้ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายเปลี่ยนแปลงสิ่งใดๆ หรือมีพฤติกรรมตาม วัตถุประสงค์ของนโยบาย ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายจำเป็นต้องได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร นโยบายได้รับความ สะดวกในการปฏิบัติ และมีการกำกับ ควบคุม มีมาตรการลงโทษ และการให้รางวัล หรือสิ่งเสริมแรงทาง จิตวิทยา อย่างไรก็ตามการที่ผู้มีอำนาจจะเลือกกว่านโยบายใดสมควรให้นำหน้การใช้แก่กลยุทธ์ใด มากน้อย เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมายและนโยบายที่นำไปปฏิบัติ

Cheema & Rondineli (1980) ให้ความสนใจในเรื่องของการนำเสนอกลยุทธ์การกระจายอำนาจไป ปฏิบัติสำหรับประเทศกำลังพัฒนาแถบเอเชีย ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจพอสรุปได้แก่ กลยุทธ์การนำนโยบายการ กระจายอำนาจการบริหารไปปฏิบัติจะต้องมีการกำหนดความประสงค์ของการกระจายอำนาจให้ชัดเจนก่อน แล้วจึงทำการประเมินศักยภาพของภูมิภาคและท้องถิ่น เพื่อพิจารณาด้านความพร้อม ในขณะเดียวกัน จะต้อง มีการแสวงหาการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลาง ศึกษาข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มความ ระมัดระวังในการออกแบบและการบริหารนโยบาย มีการขัดขวางเกี่ยวกับขอบข่ายของการกระจายอำนาจว่า จะเป็นไปได้ระดับใด แล้วจึงจัดทำแผนการกระจายอำนาจที่เฉพาะเจาะจงตามระดับและลักษณะการปกครอง มีการระงับขั้นตอนและกระบวนการนำไปปฏิบัติแบบค่อยเป็นค่อยไป เริ่มจากสิ่งที่เห็นว่าจะมีผู้ต่อต้านน้อยที่สุด แล้วค่อยๆ ขยายขอบเขตเพิ่มขึ้น ในขั้นการนำไปปฏิบัติจะต้องพยายามแสวงหาการสนับสนุนจากผู้นำในระบบ ราชการ ภาคเอกชน และท้องถิ่นให้มาก ภายหลังมีการกระจายอำนาจออกไปแล้วควรจัดให้มีระบบการ ประสานงานและระบบความสัมพันธ์กับระดับชาติ และสุดท้าย ควรจัดระบบการกำกับดูแลและประเมินผล เพื่อปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

กล้า ทองขาว (2551) เป็นอีกนักวิชาการท่านหนึ่งที่มีความสนใจในแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่กล้า ทองขาว ได้เน้นการวิจัยทางด้านการศึกษา ซึ่งสะท้อนกลยุทธ์ทางด้านมิติการศึกษา และจัดได้ว่าเป็น การนำนโยบายทางด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ มีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันกับนโยบายด้านอื่นๆ เพียงแต่ว่า รายละเอียดปลีกย่อยอาจจะมีกลยุทธ์ที่ต่างกัน โดยที่เขาได้ยกเอางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ นำเอานโยบายการรณรงค์การรู้หนังสือมาวิเคราะห์ให้เห็นประเด็นสำคัญที่สามารถเทียบเคียง และมีทิศทางไป ในลักษณะของกลยุทธ์การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของนักวิชาการท่านอื่น ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารนโยบาย นโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือเป็นนโยบายที่รัฐบาลได้ทุ่ม โฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง โดยอาศัยสื่อวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ของกรมประชาสัมพันธ์

อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้สถานีวิทยุโทรทัศน และวิทยุกระจายเสียงในสังกัดกองทัพ ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและท้องถิ่น ต่างก็ร่วมมือกับรัฐบาลในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการดำเนินนโยบายการรู้หนังสือ สื่อประเภทหนังสือพิมพ์ แผ่นปลิว แผ่นพับต่างๆ ได้รับการนำมาใช้มาก ยิ่งไปกว่านั้นสื่อที่เข้าถึงประชาชนและกลุ่มเป้าหมายมากที่สุดคือสื่อประเภทศิลปินพื้นบ้าน เช่น ลิเก หนังตะลุง หมอลำ ฯลฯ ก็ได้รับการนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์นโยบายในทุกพื้นที่ ที่สำคัญอีกสื่อหนึ่งที่เข้าถึงตัวกลุ่มเป้าหมายมากที่สุดเช่นเดียวกันคือการประชาสัมพันธ์ผ่านหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน การประชาสัมพันธ์นโยบายมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจให้ทั่วถึงกับผู้เกี่ยวข้อง ช่วยจูงใจบุคคลและหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบให้เห็นความสำคัญและมีเจตคติที่ดีต่อนโยบาย กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2) การใช้ความสนับสนุนจากผู้นำและผู้มีอำนาจ การสนับสนุนจากผู้มีอำนาจเป็นกลยุทธ์สำคัญอย่างยิ่งดังที่เคยกล่าวถึงแล้ว สำหรับการนำนโยบายการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติไปปฏิบัติ ได้รับการสนับสนุนอย่างดียิ่งจากผู้มีอำนาจในส่วนกลางคือ นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะนายกรัฐมนตรีจะแสดงตนเป็นผู้นำคนสำคัญในการผลักดันการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ นายกรัฐมนตรีจะเข้าร่วมในฐานะประธานการประชุมสัมมนาระดับชาติทุกครั้ง มีการเชิญผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดประชุมชี้แจงให้เข้าใจนโยบาย และสั่งการให้ดูแลเอาใจใส่นโยบายเป็นระยะๆ นายกรัฐมนตรีเป็นผู้มอบรางวัลแก่บุคคลและองค์กรที่สนับสนุนนโยบาย มอบรางวัลแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีผลงานรณรงค์ดีเด่น ส่วนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญกับนโยบายนี้ เพราะเห็นว่านโยบายนี้เป็นนโยบายแก้ปัญหาสำคัญของชาติสำหรับผู้นำในระดับภูมิภาค นโยบายนี้ได้รับการสนับสนุนและร่วมมืออย่างมากจากฝ่ายปกครองโดยเฉพาะผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ นอกจากนี้ผู้นำคนสำคัญในท้องถิ่นอื่นๆ ผู้นำทางศาสนา ผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำชุมชน พระสงฆ์ ผู้อาวุโสในหมู่บ้าน ฯลฯ ยังให้ความสนับสนุนและร่วมมือกันอย่างมาก จะเห็นว่ากลยุทธ์การใช้ความสนับสนุนจากผู้นำและผู้มีอำนาจคือปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้นโยบายนำไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ เพราะผู้มีอำนาจสามารถใช้อำนาจสั่งการตามกฎหมาย เพื่อให้มีและใช้บุคคล เครื่องมืองบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกมาสนับสนุนโครงการหรือแผนงาน ในขณะที่ผู้นำในระดับต่างๆ มีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นๆ เห็นความสำคัญของนโยบาย และพร้อมให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้นโยบายปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

3) การจัดองค์กรการบริหารและประสานงานที่บูรณาการลดหลั่นกันตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับหมู่บ้าน โครงสร้างองค์กรแบบนี้มีลักษณะเด่น คือ ความคล่องตัวในการประสานนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกระดับ การไหลเวียนข้อมูลข่าวสารมีความคล่องตัวสามารถนำเสนอปัญหาอุปสรรคในระดับปฏิบัติขึ้นไปถึงระดับนโยบายได้อย่างรวดเร็ว ช่วยให้ฝ่ายนโยบายปรับแผนให้รับกับสถานการณ์ของปัญหาได้ทันเวลา ลักษณะสำคัญของโครงสร้างองค์กรที่นำมาใช้จะต้องมีความยืดหยุ่นสูง เป็นองค์การเฉพาะกิจที่อาศัยการสื่อสารสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการนำแบบเป็นทางการ โดยมีองค์ประกอบของคณะบุคคลที่มาจากภาคราชการระดับหัวหน้าหน่วยงานผู้นำจากองค์กรเอกชน ผู้นำชุมชน รวมทั้งผู้นำจากสถาบันทางสังคมอื่นๆ เช่น ผู้นำศาสนา ประธานมูลนิธิ

4) การใช้เวทีประชุมอบรมหรือการสัมมนาปัญหา การประชุมอบรมมีจุดหมายเพื่อสร้างความเข้าใจและเพื่อจูงใจบุคคลและหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบนโยบายให้เข้าใจเหตุผลและความสำคัญของนโยบาย และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จร่วมกัน การประชุมอบรม โดยการเชิญผู้กำหนดนโยบายมาพบข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในภูมิภาค หรือผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติระดับนำจะเป็นการขยายความรู้ ความคิด มีการแลกเปลี่ยนความเห็นต่อนโยบาย การประชุม การอภิปรายหรือการ

สัมมนา ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลสำคัญที่รับผิดชอบนโยบายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การพบปะพูดคุยเพื่อให้กำกับการระหว่างผู้ปฏิบัติ กับผู้รับผิดชอบนโยบายจะช่วยสร้างความเข้าใจและหาทางช่วยเหลือหากพบว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติ

5) การใช้เอกสารคู่มือปฏิบัติงาน มีการจัดทำคู่มือสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแจกจ่ายแก่บุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย จัดประชุมชี้แจงแนวการปฏิบัติแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติให้เข้าใจกระบวนการขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติร่วมกัน ทำความเข้าใจ และคลี่คลายปัญหาแนวปฏิบัติหรือข้อบ่งกับข้อใจต่างๆ ในการใช้เอกสารคู่มือให้เข้าใจตรงกัน

6) การคัดเลือกผู้นำคนสำคัญ ผู้นำคนสำคัญที่รับผิดชอบงานบริหาร โครงการแต่ละระดับได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง มีเจตคติที่ดีต่อการบริหารงานแผนที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ และเคยมีประสบการณ์เป็นผู้บริหารโครงการอื่นที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว

7) การออกตรวจเยี่ยมผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ผู้บริหาร โครงการมีแผนการตรวจเยี่ยมผู้ปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการตรวจเยี่ยม การตรวจเยี่ยมเป็นกลยุทธ์ในการเสริมกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน การตรวจเยี่ยมช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจปัญหาการปฏิบัติในภาคสนาม

## 5. ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการสำรวจแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งของนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทยที่ได้ทำการศึกษาและเสนอเป็นตัวแทนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation Models) ที่สำคัญ ดังนี้

### 5.1 ตัวแบบของ Van Meter & Van Horn

ในปี ค.ศ.1975 Van Meter & Van Horn ได้เสนอผลงานชื่อ "The Policy Implementation Process" โดยมองว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งจากภาครัฐและเอกชน โดยคณะบุคคลหรือปัจเจกบุคคลก็ได้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เป็นกระบวนการต่อเนื่องระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ (Meter & Horn, 1975) และทั้งสองได้เสนอตัวแบบที่เรียกว่า ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (A Model of the Policy Implementation Process) โดยให้ความสนใจความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามนโยบาย ประกอบด้วย ตัวแปรภายนอก (External Variables) 2 ตัวแปร ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย และทรัพยากร ตัวแปรภายใน (Internal Variables) 4 ตัวแปร ได้แก่ การสื่อสารระหว่างองค์การและการบังคับใช้กฎหมาย ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ โดยมีคำอธิบายตัวแบบ ดังนี้ (Meter and Horn, 1975)

1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (Policy Standards and Objectives) มาตรฐานของนโยบายมีความสำคัญต่อการนำไปกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนั้นนโยบายจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

2) ทรัพยากรนโยบาย (Policy Resource) ความเพียงพอของทรัพยากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยทรัพยากรหมายรวมทั้งงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

3) การสื่อสารระหว่างองค์การและการบังคับใช้กฎหมาย (Inter-Organizational Communication and Enforcement Activities) การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในความมุ่งหวังของนโยบายที่ตรงกันเพื่อให้การกำหนดแนวทางปฏิบัติมีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันส่วนการบังคับใช้

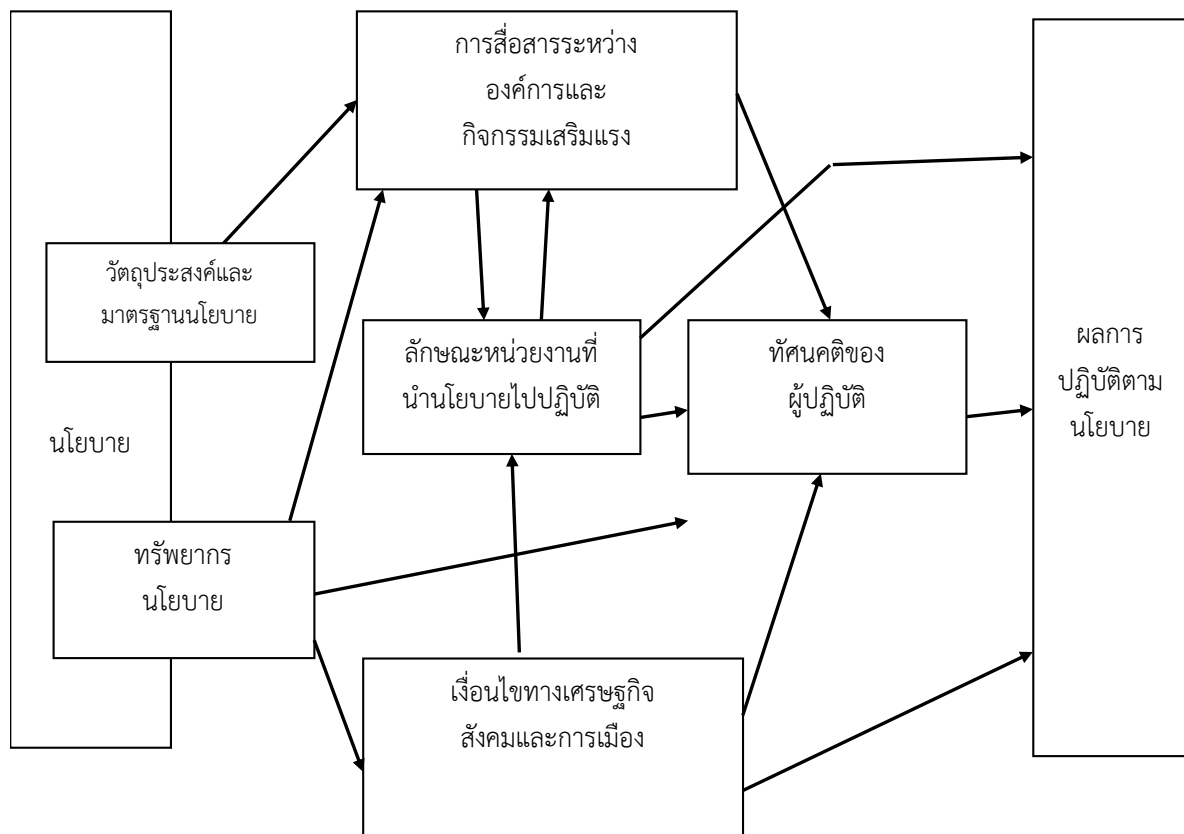
กฎหมายในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีกลไกและกระบวนการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ระดับรัฐบาลกลางและระดับท้องถิ่นปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานนโยบาย

4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (Characteristics of the Implementing Agencies) ศักยภาพของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จ ซึ่งศักยภาพของหน่วยงานมีองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ความสามารถของผู้ปฏิบัติหรือทีมงาน โครงสร้างองค์การ ความเพียงพอของทรัพยากร และความร่วมมือสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆ

5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นตัวแปรทางด้านสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Economic, Social, and Political Conditions)

6) ทักษะของผู้ปฏิบัติที่มีต่อนโยบายมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยและความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ตามตัวแบบของ Van Meter & Van Horn ปรากฏดังภาพ



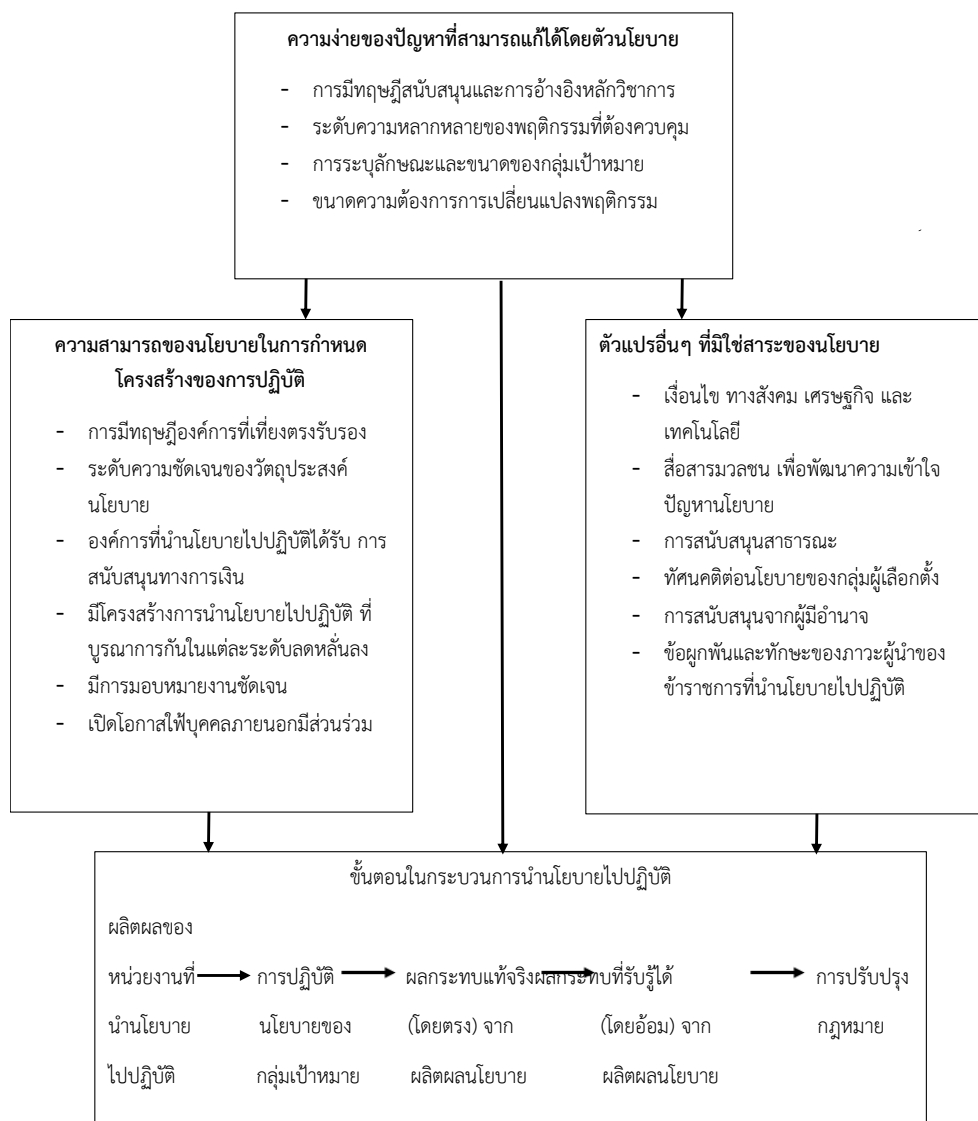
รูปภาพที่ 4 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ  
ที่มา: Van Meter & Van Horn (1975)

### 5.2 ตัวแบบของ Sabatier & Mazmanian

ในปี ค.ศ.1980 Sabatier & Mazmanian (1980) ได้เสนอกรอบแนวคิดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยพิจารณาถึงตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3 ประการคือ

- 1) ความยากง่ายของปัญหา (Tractability of the Problems)
- 2) สมรรถนะของกฎหมายในการกำหนด โครงสร้างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Ability of Statute to Structure Implementation)

3) ตัวแปรอื่นๆ ที่มีใช้กฎหมายที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Non-Status Variables Affecting Implementation) เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และ สภาพแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งสามารถแสดงภาพ และอธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวแปรได้ ดังนี้



รูปภาพที่ 5 ตัวแบบการวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ  
ที่มา: Sabatier & Mazmanian, General Model of Implementation Process. (1980)

### 5.3 ตัวแบบของ Edwards

ตัวแบบนี้แนะนำเสนอโดย Gorge C. Edwards (1980) เป็นตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Interactions Between Factor Models) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม 4 ตัวแปร ดังนี้ (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2550)

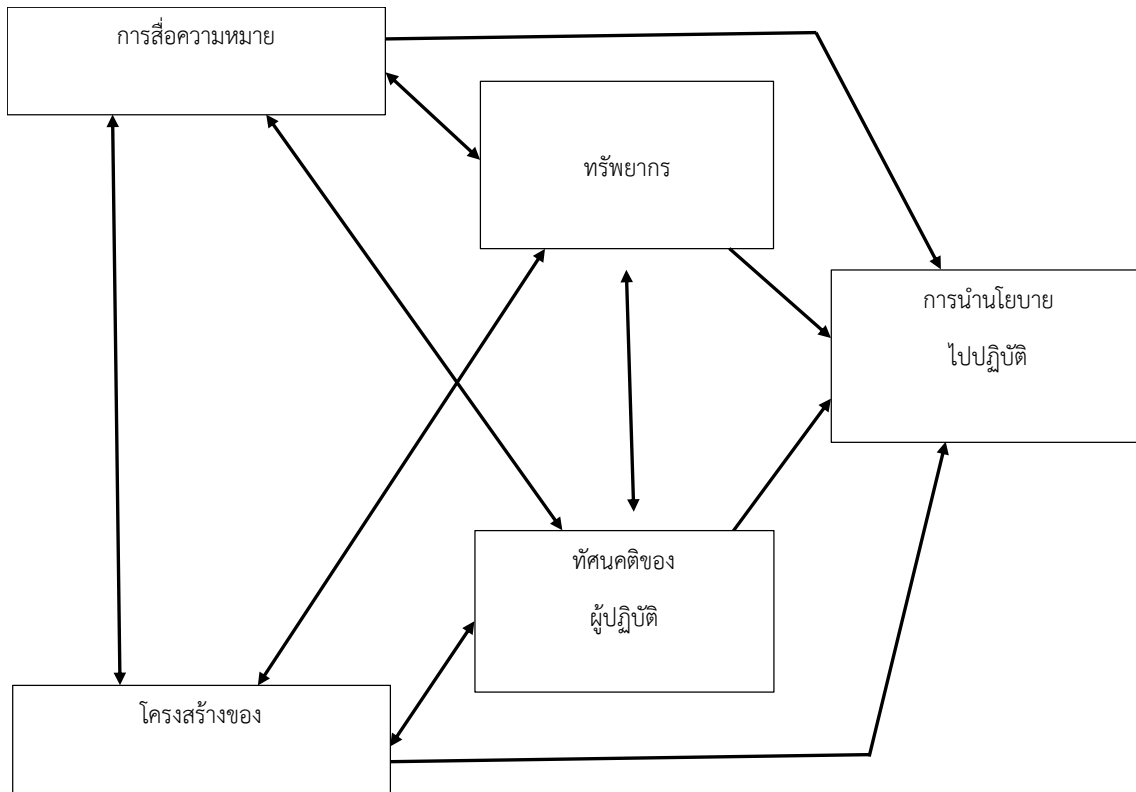
1) การสื่อสารข้อความ (Communication) การตัดสินใจนโยบายและคำสั่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ถ่ายทอดไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติยิ่งมีความชัดเจน (Clarity) ที่เที่ยงตรง (Accuracy) และมีความคงเส้นคงวา (Consistency) เพียงใด จะยิ่งทำให้โอกาสของการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จสูง ความผิดพลาดในการถ่ายทอดข้อความไปสู่การปฏิบัติ คือ สาเหตุเบื้องต้นของความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติและการสื่อสารข้อความถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2) ทรัพยากร (Resources) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม ทรัพยากรที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึงจำนวนบุคลากรที่พอเหมาะและมีความชำนาญเพียงพอ มีระบบสารสนเทศที่สอดคล้องและพอเพียง และได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้

3) จุดยืนหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Disposition or Attitudes) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างยิ่ง ผู้ปฏิบัติมีโอกาสในการใช้ดุลพินิจในการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะการสื่อสารข้อความจากผู้กำหนดนโยบายมักจะไม่ชัดเจนและคงเส้นคงวา และผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่พอใจที่จะเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา นโยบายอาจจะขัดแย้งกับจุดยืนหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติ หรือขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้น จุดยืนหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติในหลายกรณีจึงเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4) โครงสร้างระบบราชการ (Bureaucratic Structure) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการแบ่งส่วนงานขององค์กรและมาตรฐานของระเบียบการปฏิบัติขององค์กรอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Edward เห็นว่าปัจจัยทั้งสี่ดังกล่าว มีทั้งบทบาทในการพึ่งพาและส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแต่ละปัจจัยอาจจะส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และเห็นว่านักวิเคราะห์นโยบายจะต้องเข้าใจว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการพลวัต (Dynamic Process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากมาย



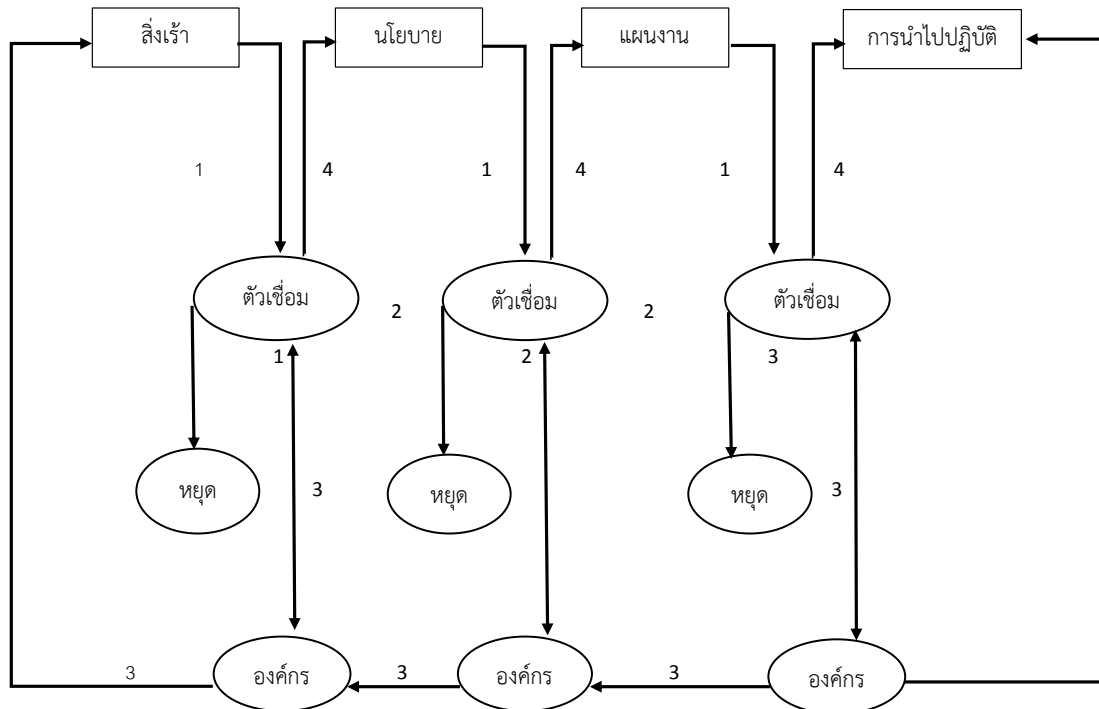
รูปภาพที่ 6 ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย  
ที่มา: Gorge C. Edwards, Dynamic Process. (1980)

#### 5.4 ตัวแบบของ Ernest R. Alexander

ในปี ค.ศ. 1985 Alexander (1985) ได้เสนอตัวแบบกระบวนการนโยบาย แผนงาน และการนำไปปฏิบัติ (The Policy - Program - Implementation Process - PPIP) ซึ่งเน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อม โดยอธิบายว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการเชิงปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นด้วยปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดปัญหา (Stimulus) การนำเข้าสู่กระบวนการทางการเมืองเพื่อกำหนดนโยบาย (Policy) กำหนดรายละเอียดแผนงาน (Program) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) โดยมีตัวเชื่อมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ

Alexander พยายามเสนอตัวแบบในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีลักษณะเป็นนามธรรม (Abstract) เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2550) ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ปรากฏตามภาพ

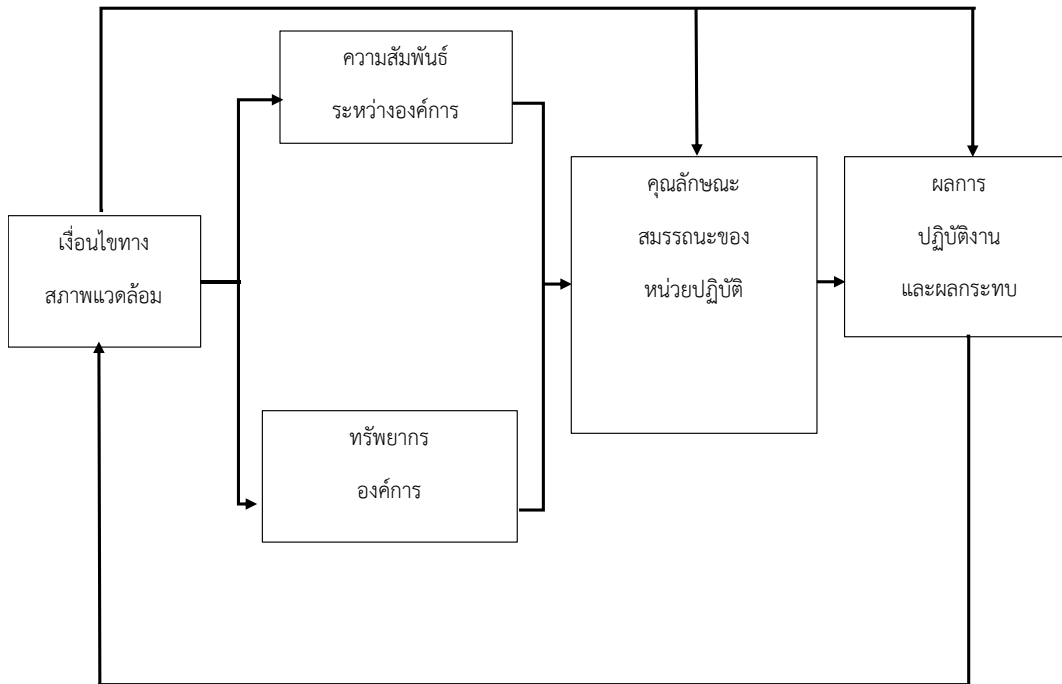




รูปภาพที่ 7 ตัวแบบกระบวนการนโยบาย แผนงาน และการนำไปปฏิบัติ  
ที่มา: Alexander, The Policy - Program - Implementation Process - PPIP. (1985)

### 5.5 ตัวแบบของ G. Shabbir Cheema & Dennis A. Rondinelli

เป็นตัวแบบการกระจายอำนาจ (A Model of Decentralization Program Implementation Process) ที่ G. Shabbir Cheema & Dennis A. Rondinelli (1983) พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแผนงานการกระจายอำนาจในการนำนโยบายไปปฏิบัติในเอเชีย โดยมุ่งเน้นศึกษาสมรรถนะขององค์กรท้องถิ่นในการพัฒนาชนบท ตัวแบบนี้มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) เงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม (2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (3) ทรัพยากรองค์กร และ (4) คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต่างๆ ดังนี้ (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2550) ดังภาพ



รูปภาพที่ 8 ตัวแบบการกระจายอำนาจ

ที่มา: G. Shabbir Cheema & Dennis A. Rondinell, A model of Decentralization Program Implementation Process. (1983)

### 5.6 ตัวแบบของ Hambleton

Hambleton ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ และได้เสนอแนวคิดเรื่องการวางแผนนโยบายที่ใช้ในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ทฤษฎี 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการวางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน (Procedural Planning Theory) ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (Inter-Organizational Theory) และ ทฤษฎีวิฤกเหตุการณ์ทางการเงิน (Theory of Fiscal Crisis) จากผลการศึกษาดังกล่าวได้เสนอปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติถึง 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการสื่อความของนโยบาย (2) ปัจจัยด้านความหลากหลายของหน่วยงานที่ปฏิบัติ (3) ปัจจัยด้านมุมมองและอุดมคติของผู้ปฏิบัติ (4) ปัจจัยด้านทรัพยากร (5) ปัจจัยด้านการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบาย ดังภาพ

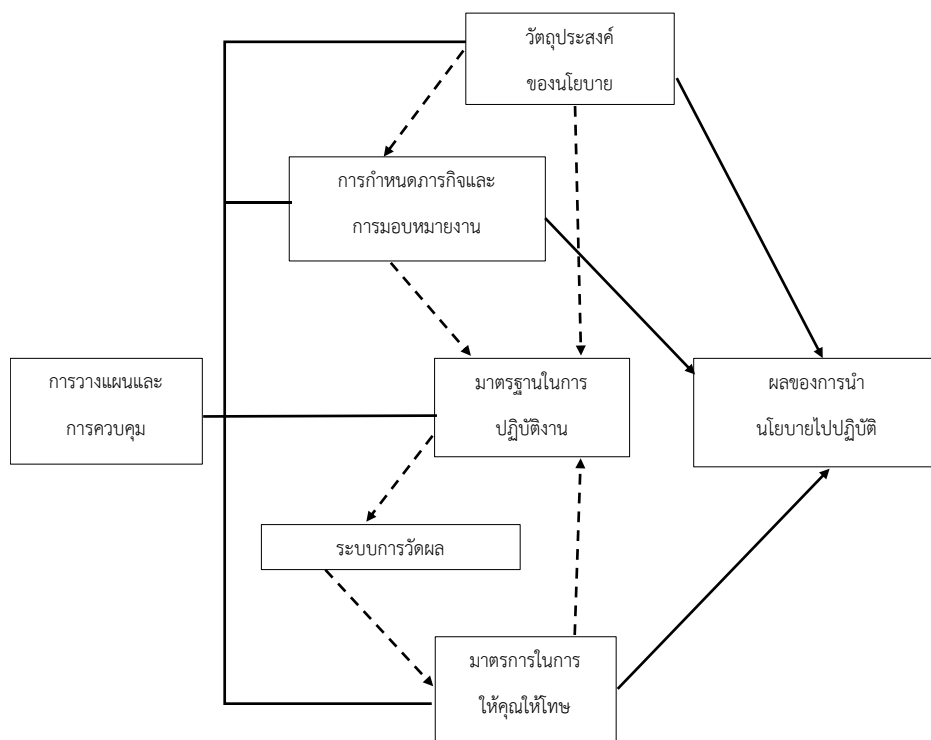
กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ			
การสื่อความหมาย ของนโยบาย	ความหลากหลายของ หน่วยงานที่เป็น ผู้ปฏิบัติ	มุมมองและ อุดมคติของ ผู้ปฏิบัติ	การเมืองที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรกับการวาง แผนนโยบาย

รูปภาพที่ 9 ตัวแบบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ  
ที่มา: Hambleton, Procedural Planning Theory. (1980)

### 5.7 ตัวแบบทางทฤษฎีของ วรเดช จันทรศร

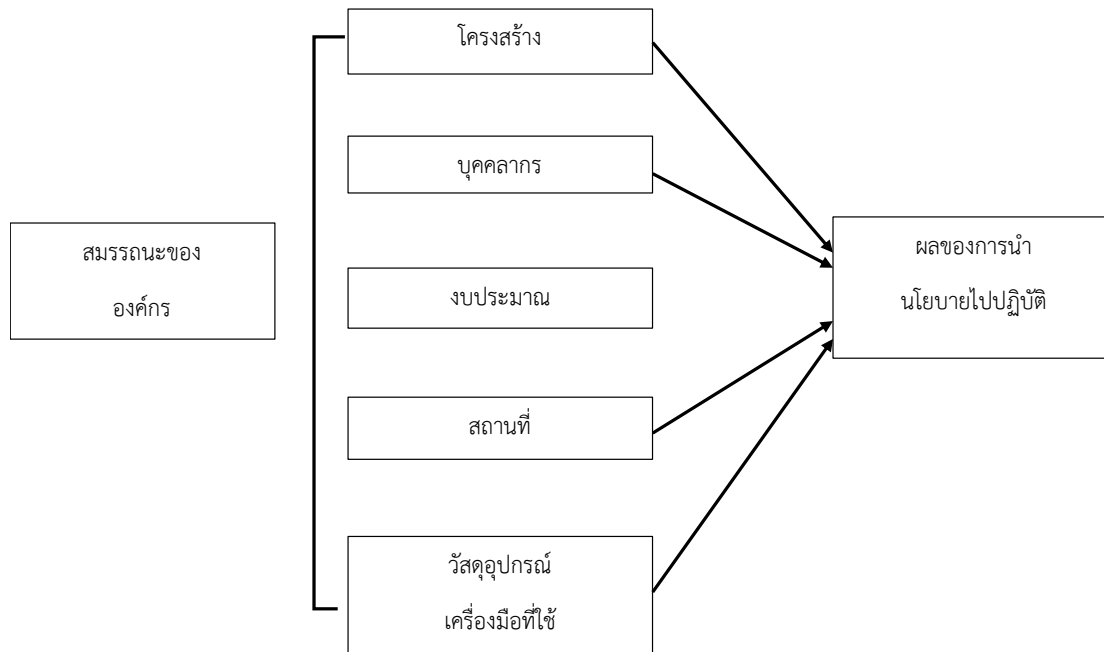
วรเดช จันทรศร ได้ทำการศึกษากำหนดนโยบายไปปฏิบัติจากแนวคิดทฤษฎี และผลงานของนักวิชาการหลายท่านทั้งต่างประเทศและ ในประเทศ รวมทั้งนำประสบการณ์ที่ผ่านมามาพัฒนาเป็นแนวคิดและตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแบบ 7 ดังนี้ (วรเดช จันทรศร, 2551)

1) **ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)** เป็นตัวแบบที่มีฐานคิดว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีระบบการวัดผล และมีมาตรการให้คุณให้โทษ ดังภาพ



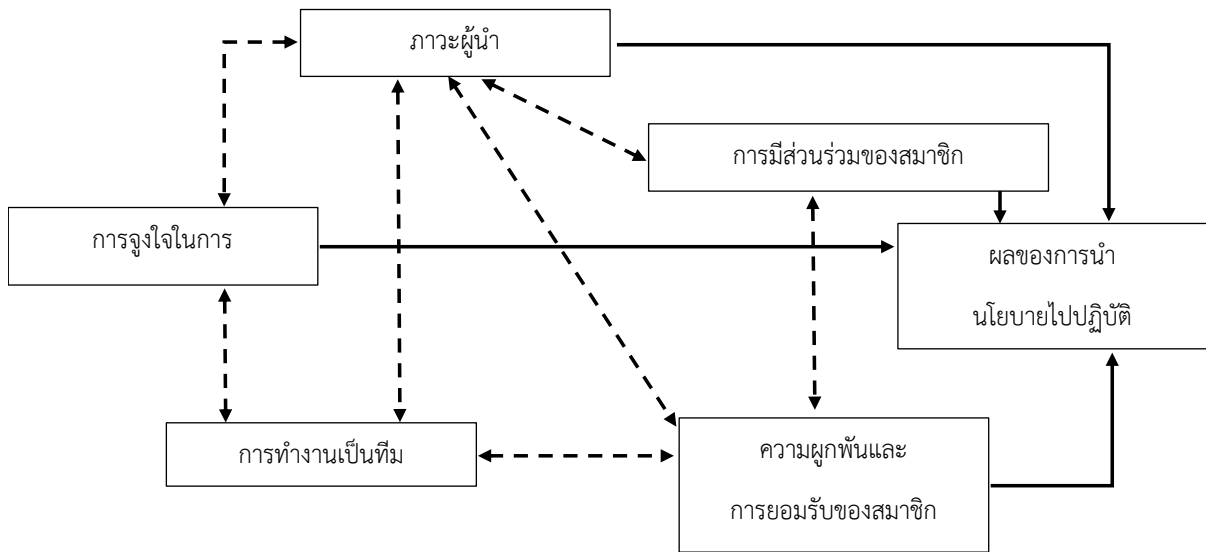
รูปภาพที่ 10 ตัวแบบยึดหลักเหตุผล (Rational Model)  
ที่มา: วรเดช จันทรศร, (2527)

2) **ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model)** เป็นตัวแบบที่ให้ความสนใจสมรรถนะขององค์กร เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ซึ่งมีตัวแปรประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ดังภาพ



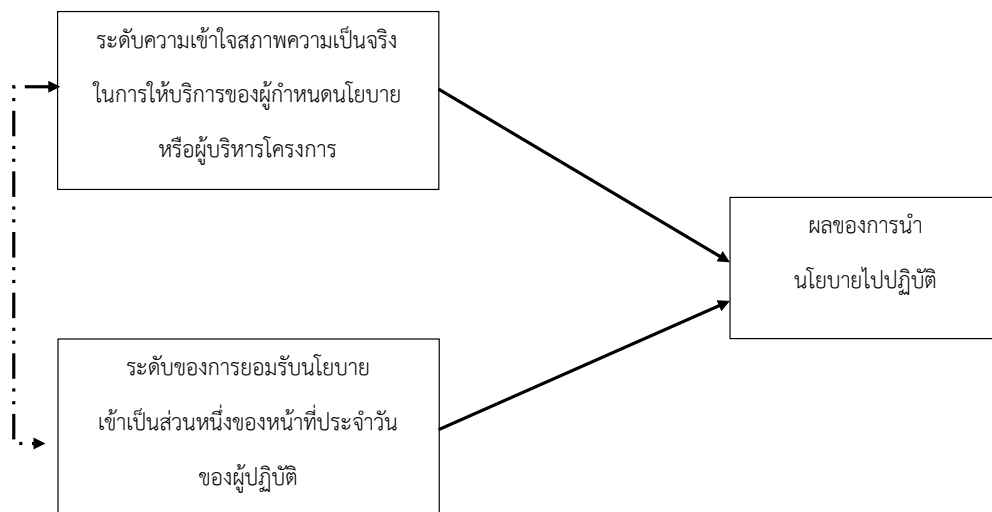
รูปภาพที่ 11 ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model)  
ที่มา: วรเดช จันทรสร, (2527)

3) **ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)** เป็นตัวแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีฐานคติที่ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จมีตัวแปร ประกอบด้วย การจูงใจ ภาวะผู้นำ ความผูกพันและการยอมรับของสมาชิกในองค์กร การมีส่วนร่วม และการดำเนินงานเป็นทีม ดังภาพ



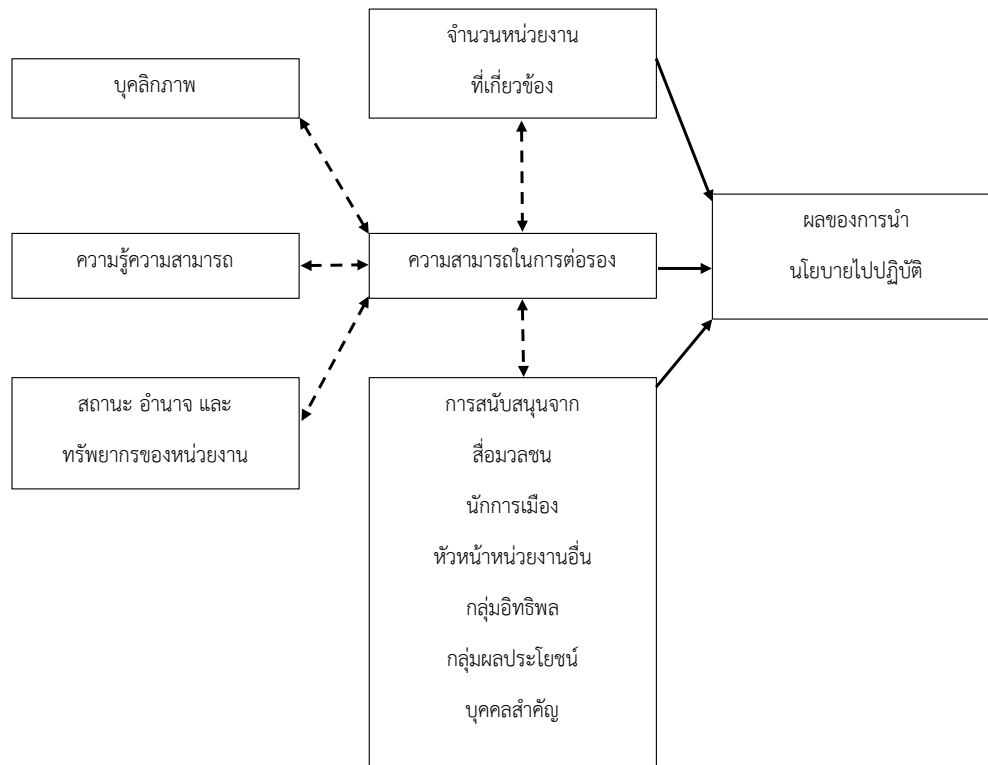
รูปภาพที่ 12 ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)  
ที่มา: วรเดช จันทรร, (2527)

4) **ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Mode)** เป็นตัวแบบที่ฐานคติที่ว่า อำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย (Formal Positions) แต่มีอยู่กระจายกระจายในองค์กร สมาชิกขององค์กรทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจรรย์ญาณความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงขึ้นอยู่กับระดับความเข้าใจสภาพความเป็นจริงในการให้บริการของผู้กำหนดนโยบาย และระดับของการยอมรับนโยบายเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันของผู้ปฏิบัติ ดังภาพ



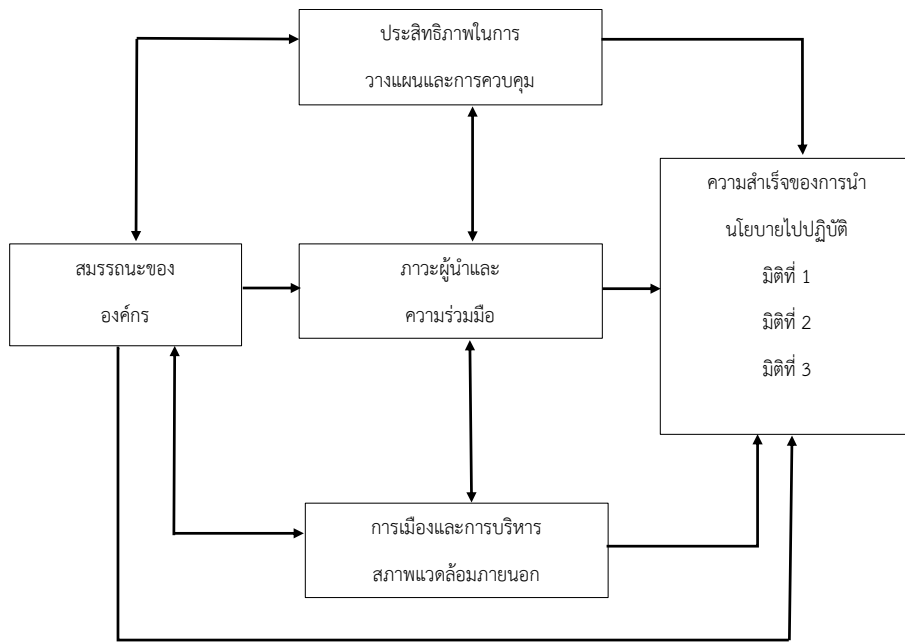
รูปภาพที่ 13 ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)  
ที่มา: วรเดช จันทรร, (2527)

5) **ตัวแบบทางการเมือง ( Political Model )** เป็นตัวแบบที่มีฐานคติที่ว่า ความสำเร็จ ของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่น (Players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์กรกลุ่ม หรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร การสร้างความสมานฉันท์หรือการยอมรับ (Consensus) และการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก แต่ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้ในองค์กรและในระบบสังคมทั่วไป เพราะนโยบายคือการเมือง การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จมีตัวแปร ประกอบด้วย ความสามารถในการเจรจาสถานะอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงาน จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน หัวหน้าหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มอิทธิพล และผลประโยชน์ และบุคคลสำคัญต่างๆ บุคลิกภาพและความรู้ความสามารถ ดังภาพ



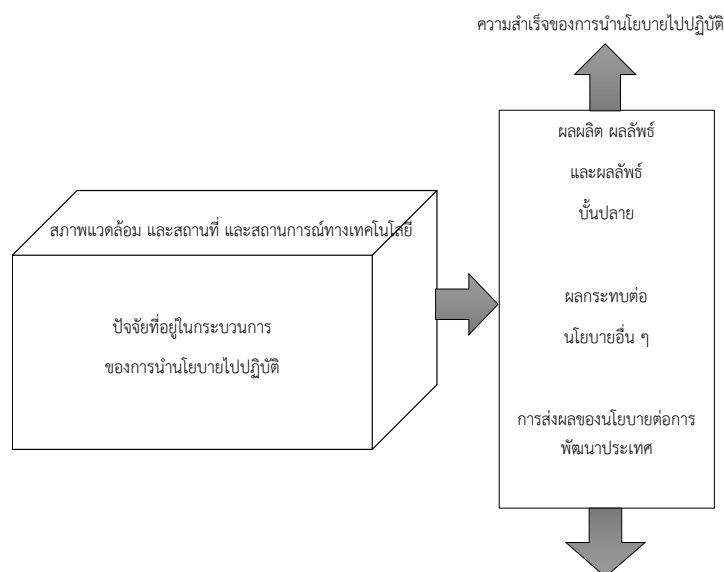
รูปภาพที่ 14 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)  
ที่มา: วรเดช จันทรศร, (2527)

6) **วรเดช จันทรศร (2540) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ เรียกว่า ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)** เป็นตัวแบบที่ผสมผสานตัวแปรสำคัญที่มาจากทั้ง 5 ตัวแบบ โดยตัวแปรตามคือ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาออกเป็น 3 มิติโดยมิติที่ 1 วัดจากผลผลิต ผลลัพธ์และผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้น มิติที่ 2 วัดจากผลกระทบของนโยบาย และมิติที่ 3 วัดจากผลของนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติโดยรวม ส่วนตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยสมรรถนะขององค์กร ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม ภาวะผู้นำและความร่วมมือ และการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก (วรเดช จันทรศร, 2551) ดังภาพ



รูปภาพที่ 15 ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)  
ที่มา: วรเดช จันทรร, (2540)

7) วรเดช จันทรร (2551) ได้เสนอตัวแบบทางทฤษฎี ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ผลงานของนักวิชาการโดยใช้ทฤษฎีนิรนัย (Deductive Theory) และ ทฤษฎีอุปนัย (Inductive Theory) แล้วบูรณาการผลของการศึกษานำมาพัฒนาเป็นตัวแบบทางทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีเชิงบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (An Integrated Theory of Public Policy Implementation) โดยสรุปแล้วเป็นตัวแบบทางทฤษฎีที่มีโครงสร้าง และปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีลักษณะของการเชื่อมโยงกันอย่างหลวมๆ เป็นตัวแบบที่มีความยืดหยุ่น และมีพลวัต และประกอบไปด้วยมิติ 3 ด้าน คือด้านเวลาด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่ และด้านสถานการณ์ทางเทคโนโลยี ดังภาพ



รูปภาพที่ 16 ทฤษฎีเชิงบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ  
ที่มา: วรเดช จันทรร, (2551)

## แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ และการศึกษาสำหรับคนพิการ

### 1. ความหมายของคนพิการ

Hammerman และ Maikowski (1981) ได้สรุปความหมายของ“ความพิการ”หมายถึง ความเสียเปรียบ (Handicap), ความพิการ(Disability), และความบกพร่อง(Impairment) สามารถอธิบายได้ว่าบุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่องโดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้หากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพสิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่น คนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้แต่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้สามารถเล่นดนตรีเป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายความพิการว่า คนพิการหมายถึง เป็นความเสียเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกิดจากความชำรุดหรือความสามารถบกพร่องเป็นผลทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถแสดงบทบาทหรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องตามวัยสังคมวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมได้ (กรมประชาสัมพันธ์, 2540)

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการพุทธศักราช 2541 ให้ความหมายคนพิการหรือทุพพลภาพเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสมควรที่จะได้รับสิทธิและโอกาสในการพัฒนาให้เต็มศักยภาพได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ด้วยความเสมอภาคได้รับข้อมูลข่าวสารสื่อต่างๆ ที่เหมาะสมกับความพิการและได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ;ILO) ได้ให้คำจำกัดความจากมุมมองด้านฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการว่าคนพิการ (Disabled Persons) คือ “บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาสด้านความมั่นคงในชีวิตสถานภาพการจ้างงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมถูกจำกัดหรือลดอย่างเห็นได้ชัดอันเป็นผลจากความบกพร่องทางร่างกาย หรือทางจิตใจ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2549)

ส่วนประเทศไทยก็ได้มีประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปี พ.ศ. 2550 ให้ความหมายของคนพิการไว้ดังนี้“คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไปทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับปรับปรุงครั้งที่ 8, 2550,น. 2-4)

ประเทศอังกฤษ ตามกฎหมายการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ปี ค.ศ. 1995 (The Disability Discrimination Act 1995: DDA) นิยามคำว่า “คนพิการ”หมายถึง “บุคคลที่มีความบกพร่อง ทางกายและจิตใจ (Physical and Mental Impairment) ซึ่งความบกพร่องดังกล่าวมีผลกระทบต่อความสามารถในการดำรงตนในกิจวัตร กิจกรรมประจำวันปกติของบุคคลนั้น”แต่ก็ไม่ได้แบ่งประเภทความพิการไว้อย่างชัดเจน

ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกา ตามกฎหมายคนพิการอเมริกัน ปี ค.ศ. 1990 (The Americans with Disability Act 1990: ADA) ได้นิยาม “คนพิการ” หมายถึง “บุคคลที่มีความบกพร่อง (Impairment) ทางกายหรือจิตใจซึ่งส่งผลให้เกิดข้อจำกัดหนึ่งอย่าง หรือมากกว่าของการประกอบกิจกรรมในชีวิตกิจวัตรประจำ



วันที่สำคัญของบุคคลนั้นและต้องมีเอกสารยืนยันในความบกพร่องนั้น” โดยแบ่งคนพิการเป็น 4 ประเภทคือ คนพิการทางการเคลื่อนไหว คนพิการทางการมองเห็น คนพิการหูหนวกหรือพิการทางการได้ยิน และคนพิการทางปัญญา

ในปัจจุบันนับว่ามีจุดเปลี่ยนที่สำคัญมีความพยายามในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดความชัดเจนของปรัชญาหรือวิสัยทัศน์ที่มีต่อคนพิการของสังคมไทยมากขึ้น ดังจะเห็นได้จาก “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550” โดยมีกระบวนการยกร่างการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติจากพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ซึ่งผ่านการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติวาระที่ 3 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2550 และได้รับการลงพระปรมาภิไธยและประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2550 ทำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศฯ คือวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2550 โดยเนื้อหาสาระเป็นการเปลี่ยนจากปรัชญาวิสัยทัศน์จาก “แบบแผนทางการแพทย์ไปสู่แบบแผนทางสังคม” “การสงเคราะห์ไปสู่การพัฒนาและเสริมพลังอำนาจ” “กฎหมายเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ” (Rehabilitation Act) ไปสู่ “กฎหมายการเลือกปฏิบัติ” (Discrimination Act) อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติฉบับนี้ การนิยามความพิการหรือคนพิการ เน้นความหมายที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง “สภาพทางร่างกาย” ที่บกพร่องกับ “เงื่อนไข หรือบริบททางสภาพแวดล้อม” ที่เป็นอุปสรรค ดังรายละเอียดที่บัญญัติในมาตรา 4 ดังนี้ “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาการเรียนรู้ หรือ ความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นพิเศษ ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด (ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ, 2552)

สรุปได้ว่าคนพิการ หมายความว่า ผู้ที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น ทางการได้ยิน หรือสื่อความหมายทางกายหรือการเคลื่อนไหว ด้านจิตใจหรือพฤติกรรม รวมถึงสติปัญญาและการเรียนรู้ทำให้เสียโอกาสในการทำหน้าที่ บทบาทเดิม ได้ดังปกติและขาดความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การประกอบอาชีพ เป็นผลให้มีความต้องการการดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจจากครอบครัวการช่วยเหลือจากชุมชนและสังคม

## 2. สาเหตุของความพิการ

จากการศึกษาของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญขององค์การอนามัยโลก ได้ จำแนกสาเหตุและลักษณะของความพิการในทางการแพทย์ไว้ดังนี้ (พิศสมัย ผลพฤกษ์ไพโร, 2542)

1. ความพิการแต่กำเนิด มีสาเหตุมาจากกรรมพันธุ์ เช่น ปัญญาอ่อน ประสาท หูพิการตา ปอด สมอง เจริญช้า
2. โรคติดต่อที่ทำให้เกิดความพิการได้หลายทาง เช่น ไขสันหลังอักเสบ ทำให้กล้ามเนื้อลีบหรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าโรคโปลิโอ
3. โรคที่ไม่ติดต่อ ได้แก่ โรกระบบการเคลื่อนไหว เช่น ปวดหลัง ปวดข้อ ความพิการจากกระดูกกล้ามเนื้อ อัมพาต โรคหัวใจ เป็นต้น
4. โรคจิตชนิดต่างๆ เช่น โรคประสาทซึมเศร้า โรคประสาทชนิดย้ำคิดย้ำทำ
5. โรคพิษสุราเรื้อรังและการติดสารเสพติดต่างๆ

6. ภัยอันตรายต่างๆ เช่น การบาดเจ็บ และอุบัติเหตุต่างๆ
  7. ภาวะทุพโภชนาการ การขาดสารอาหารเป็นอันตรายที่ก่อให้เกิดความพิการ เช่น ตาบอด สมอง พิกการตั้งแต่อยู่ในครรภ์ ในเด็กแรกเกิด และในระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโต
  8. สาเหตุอื่นๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม เช่น การได้ยินเสียงอึกทักเป็นประจำทำให้ประสาทหูเสีย
  9. การฆ่าตัวตายแต่ไม่ตาย เช่น การผูกคอตายทำให้ขาดออกซิเจนไปเลี้ยงสมองไม่พอเป็นผลทำให้เป็นอัมพาต
  10. คดีอาชญากรรม เช่น ถูกยิงตรงไขสันหลังทำให้เป็นอัมพาต
  11. จากการรักษาพยาบาลที่ไม่ถูกวิธี เช่น กินยาผิด ฉีดยาผิด
- สุกัญญา ศรีปรัชญาอนันต์, ศุภณี อัครวานันท์ และรุ่งอรุณ อินทร, (2535) กล่าวถึง ความพิการทางด้านร่างกายเกิดจากหลายสาเหตุซึ่งพอสรุปได้ดังนี้
1. โรคติดเชื้อและไม่ติดเชื้อ รวมไปถึงการเจ็บป่วยอื่นๆ ได้แก่ โรค โปลิโอ ความพิการแต่กำเนิด โรคของระบบประสาท เป็นต้น
  2. อุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดการสูญเสียอวัยวะและโครงสร้างของร่างกาย ผิดรูปไป เช่น แขน ขาขาด หลังโกง คอเอียง ข้อแขนหรือขาที่มีความผิดปกติทางรูปร่างและยึดติด เป็นต้น
  3. ภาวะทุพโภชนาการ หรือการขาดสารอาหารหมู่ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการเจริญเติบโตและการสร้างพลังงานของร่างกายทำให้เกิดโรคขาดสารอาหาร โดยมีผลทำให้ ร่างกายไม่เจริญเติบโตตามปกติ อ่อนเพลีย ไม่มีแรง สติปัญญาทึบ
  4. การได้รับสารพิษทางอาหาร อากาศ น้ำ และยาที่มารดาได้รับประทาน ในระยะตั้งครรภ์ มีผลทำให้ทารกที่เกิดมามีความผิดปกติทางสมอง หรือทางโครงสร้างของร่างกาย มีผลทำให้เกิดความผิดปกติเกี่ยวกับการควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกาย
  5. ความชราของผู้สูงอายุ หรืออาจเกิดจากโรคและความเสื่อมของข้อ เข่า ข้อสะโพกกระดูกสันหลัง จึงมีผลทำให้การเคลื่อนไหวได้ลำบาก หรือเกิดการเจ็บปวดทรมาน

### 3. ประเภทของความพิการ

ประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 จัดแบ่ง “ความพิการ” ออกเป็น 7 ประเภท โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ความพิการทางการเห็น

1.1 ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่อง ในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ตีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับ แย่กว่า 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสง สว่าง หรือมีเลนส์สายตาแคบกว่า 10 องศา

1.2 ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ตีกว่า เมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้วอยู่ในระดับตั้งแต่ 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ไปจนถึงแย่กว่า 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต (20/70) หรือมีเลนส์สายตาแคบกว่า 30 องศา

## 2. ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

2.1 หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งมีผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยินจนสามารถรับข้อมูลผ่านทาง การได้ยิน เมื่อตรวจการได้ยินโดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิร์ตซ์ 1,000 เฮิร์ตซ์ และ 2,000 เฮิร์ตซ์ ในหูข้าง ที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง 90 เดซิเบลขึ้นไป

2.2 หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัดการได้ยินโดยใช้คลื่น ความถี่ที่ 500 เฮิร์ตซ์ 1,000 เฮิร์ตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาจนถึง 40 เดซิเบล

2.3 ความพิการทางการสื่อความหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางการสื่อ ความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

## 3. ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

3.1 ความพิการทางการเคลื่อนไหว หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการ สูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุ อัมพาต แขน ขา อ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจนมีผลกระทบต่อการทำงาน มือเท้า แขน ขา

3.2 ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของ ศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่ เห็นได้อย่างชัดเจน

## 4. ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง สังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือ สมองในส่วนของ การรับรู้อารมณ์หรือ ความคิด

## 5. ความพิการทางสติปัญญา

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง สังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเชาวน์ ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความ ผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 18 ปี

## 6. ความพิการทางการเรียนรู้

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง สังคม โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านการ อ่าน การเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐานตามช่วงอายุและระดับสติปัญญา

## 7. ความพิการทางออทิสติก

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง สังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษา และการสื่อความหมาย พฤติกรรมและ อารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมอง และความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุสองปีครึ่ง ทั้งนี้ให้ รวมถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่นๆ เช่น แอสเปอเกอร์ (Asperger)

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการนิยามความพิการที่สำคัญ อีกฉบับหนึ่งคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้เยาวชนไทยทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ในทุกกลุ่มทุกประเภทของเยาวชนรวมทั้งเด็กพิการด้วย ดังนั้น “คณะกรรมการคัดเลือกและจำแนกความพิการเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ” ได้กำหนดให้คนพิการ ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว รวมกลุ่มผู้มีความต้องการพิเศษในการได้รับการศึกษา โดยกำหนด “คนที่มีความต้องการพิเศษ” ไว้ 9 ประเภท คือ

- (1) คนที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น
- (2) คนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
- (3) คนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
- (4) คนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ
- (5) คนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้
- (6) คนที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
- (7) คนที่มีปัญหาทางพฤติกรรม ทางอารมณ์ หรือเด็กสมาธิสั้น
- (8) คนออทิสติก
- (9) คนที่มีความพิการซ้ำซ้อน

#### 4. แนวคิดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (2552) ได้กล่าวไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) ข้อ 24 ในประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังนี้

1. รัฐภาคียอมรับสิทธิของคนพิการด้านการศึกษา และเพื่อให้สามารถใช้สิทธิเหล่านี้ได้จริงโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและบนพื้นฐานของโอกาสที่เท่าเทียมกัน ให้รัฐภาคีประกันการมีระบบการศึกษาแบบเรียนร่วมในทุกระดับและการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยมุ่งเพื่อ

(เอ) การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และการสำนึกในศักดิ์ศรีและคุณค่าของตนเองอย่างเต็มที่ และการเสริมสร้างการเคารพในสิทธิมนุษยชน เสรีภาพขั้นพื้นฐานและความหลากหลายของมนุษย์

(บี) การให้คนพิการได้พัฒนาบุคลิกภาพ พรสวรรค์ และความคิดสร้างสรรค์ของตน รวมทั้งความสามารถด้านจิตใจและร่างกาย ให้ถึงศักยภาพสูงสุด

(ซี) การให้คนพิการสามารถเข้ามีส่วนร่วมในสังคมเสรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้สามารถใช้สิทธินี้ได้จริง ให้รัฐภาคีประกันว่า

(เอ) คนพิการจะไม่ถูกกีดกันออกจากระบบการศึกษาทั่วไปเพราะเหตุแห่งความพิการ และเด็กพิการนั้นจะไม่ถูกกีดกันจากการศึกษาภาคบังคับระดับประถมศึกษาและโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพราะเหตุแห่งความพิการ

(บี) คนพิการสามารถเข้าถึงการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาแบบเรียนร่วมที่มีคุณภาพและโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่

(ซี) คนพิการจะได้รับความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลกับความต้องการของแต่ละบุคคล

(ดี) คนพิการได้รับการสนับสนุนตามที่ต้องการในระบบการศึกษาทั่วไป เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพแก่คนพิการนั้น

(อี) มีการจัดมาตรการสนับสนุนเฉพาะบุคคลที่มีประสิทธิภาพแก่คนพิการในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาทางสังคมอย่างสูงสุด และสอดคล้องกับเป้าหมายการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอย่างเต็มที่

3. ให้รัฐภาคีดำเนินการให้คนพิการสามารถเรียนรู้ทักษะในการพัฒนาชีวิตและทักษะทางสังคมเพื่อให้สามารถเข้าร่วมในการศึกษาได้อย่างเต็มที่และเท่าเทียมและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน เพื่อการนี้ให้รัฐภาคีดำเนินการมาตรการที่เหมาะสม อันรวมถึง

(เอ) การส่งเสริมการเรียนรู้อักษรเบรลล์ ตัวอักษรทางเลือกอื่นช่องทาง วิธีการและรูปแบบการสื่อสารทางเลือกและการสื่อสารเสริมและทักษะการทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและเคลื่อนไหวและการส่งเสริมการสนับสนุนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และระบบพี่เลี้ยง

(บี) การส่งเสริมให้มีการเรียนภาษามือและการสนับสนุนเอกลักษณ์ทางภาษาของชุมชนคนหูหนวก

(ซี) การประกันว่าการให้การศึกษาแก่บุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กตาบอด หูหนวก หรือตาบอดหูหนวกจะมีภาษาและวิธีสื่อสารที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละบุคคล และในสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาทางสังคมได้อย่างสูงสุด

4. เพื่อเป็นการช่วยประกันการใช้สิทธินี้ได้จริงในประการดังกล่าวให้รัฐภาคีดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อจ้างครู รวมทั้งครูพิการที่มีความชำนาญในการใช้ภาษามือและ/หรืออักษรเบรลล์ และจะฝึกอบรมผู้ประกอบวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในทุกระดับการศึกษาการฝึกอบรมดังกล่าวจะบรรจุการตระหนักเรื่องความพิการไว้และการใช้ช่องทาง วิธีการ และรูปแบบการสื่อสารทางเลือกและการสื่อสารเสริมที่เหมาะสม เทคนิคสื่อและวิธีการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนคนพิการ

5. ให้รัฐภาคีประกันว่าคนพิการสามารถเข้าถึงการศึกษาทั่วไปในระดับอุดมศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ การศึกษาผู้ใหญ่และการเรียนรู้ตลอดชีวิตปราศจากการเลือกปฏิบัติและบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นเพื่อการนี้ให้รัฐภาคีประกันว่าจะจัดให้ความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแก่คนพิการ

ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงเป็นเป้าหมายเพื่อคนทุกคน โดยจัดให้มีคุณภาพตามความแตกต่างที่หลากหลายไม่แยกคนพิการออกจากคนทั่วไป ใช้การมีส่วนร่วมของทุกคนทุกภาคส่วนในสังคม ชุมชน ให้ความสำคัญต่อสังคมฐานสิทธิและมีเจตคติที่ถูกต้องในการพัฒนาศักยภาพคนพิการที่มุ่งเน้นให้คนพิการได้เรียนรู้จากการปฏิบัติและมีประสบการณ์ตรงเพื่อให้คนพิการสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลทั่วไปได้อย่างอิสระ

เป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ คือ จัดการเรียนรู้โดยมุ่งให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพสูงสุด สามารถประกอบอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เลี้ยงตัวเองและดำเนินชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยมีแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรแบบองค์รวมที่เน้นทักษะชีวิต การอ่าน การเขียน และคณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน โดยมุ่งให้นักเรียนมีทักษะพื้นฐานอาชีพ การทำงาน และทักษะชีวิต เพื่อการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

2. มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่หลากหลาย สร้างทางเลือกทางการศึกษาและมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับคนพิการประเภทต่าง ๆ ตามบริบทท้องถิ่นทั้งหลักสูตรระยะสั้น ระยะยาว เพื่อการเพิ่มวุฒิการศึกษา หรือพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น หรือพัฒนาอัจฉริยะภาพบางด้านโดยมีการใช้ทรัพยากรหน่วยงานทุกกระทรวงร่วมมือกันในพื้นที่

3. มีระบบการส่งต่อบริการ (Transition System) โดยกำหนดเป็นกฎหมาย กฎระเบียบให้ทำแผนการส่งต่อ (Individual Transition Plan: ITP) โดยทำเส้นทางชีวิตคนพิการ (Life map) ตั้งแต่แรกพบไปจนถึงการมีงานทำ

4. ส่งเสริมการทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับโรงงานหรือบริษัทในท้องถิ่น สถานศึกษาเฉพาะความพิการ ทำหน้าที่ในการเป็นสถานที่ฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้นักเรียนมีอาชีพหลังจบการศึกษา

5. พัฒนาการวิจัยที่สังเคราะห์องค์ความรู้ทางการศึกษาพิเศษ เพื่อกำหนดประเด็นวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของคนพิการแต่ละระดับ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยและส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นรากฐานการเรียนการสอน

6. ดำเนินการออกระเบียบ แนวปฏิบัติ บังคับใช้กฎหมายและจัดทำกฎหมายลูก รองรับกฎหมายด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้ทุกโรงเรียนจัดการเรียนร่วมในรูปแบบที่หลากหลาย

7. จัดสรรนักจิตวิทยาโรงเรียนแก่โรงเรียนขนาดกลาง เพื่อให้มีการคัดกรองนักเรียนกลุ่มเสี่ยงให้บริการและประสานความช่วยเหลือแก่นักเรียน และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครอง มีหน่วยสนับสนุนการเรียนร่วม (Support Unit) มีครูการศึกษาพิเศษทุกโรงเรียนเรียนร่วม

8. มีการพัฒนาเครื่องมือในการคัดกรอง คัดแยก และประเมินความสามารถของผู้พิการในด้านต่าง ๆ ที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์และเป็นเกณฑ์มาตรฐานของคนพิการไทย และในการสอบระดับชาติมีการประสานกับสำนักการทดสอบให้ข้อสอบหรือการจัดสอบเอื้ออำนวยต่อเด็กพิการทุกกลุ่ม

9. กำหนดมาตรฐานและพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ โดยทำข้อตกลงความเข้าใจ (MOU) กับมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ และจัดสรรเพิ่มพิเศษสำหรับครูผู้สอนคนพิการ (พคก.) แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาทุกสังกัดที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

10. เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น รายการโทรทัศน์ สื่อ ออนไลน์ ฯลฯ

11. จัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพิเศษและศูนย์กระจายสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมให้บริการแก่คนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประชาชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

12. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัดมีการศึกษาพิเศษในโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจน และมีระเบียบปฏิบัติที่กำหนดสัดส่วนจำนวนนักเรียนพิการต่อจำนวนนักเรียนทั่วไป และจำนวนครูการศึกษาพิเศษอย่างชัดเจน

13. มีระเบียบ วิธีการวัดประเมินผลสำหรับนักเรียนพิการที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนพิการ แต่ไม่เป็นการได้เปรียบนักเรียนทั่วไป เช่น สามารถใช้เทคโนโลยีเครื่องช่วยในการทำข้อสอบ บริการอ่านข้อสอบ รวมทั้งการเลือกวิธีการวัดประเมินผลอื่นที่เป็นธรรม

## 5. ยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ คือ การบูรณาการด้านการบริหารจัดการการศึกษาพิเศษกับการศึกษาทั่วไป การจัดการเรียนการสอนเน้นการเรียนร่วมและการเตรียมความพร้อมสู่การมีงานทำ ดังนี้

1. ปรับปรุงกฎหมายการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้ครอบคลุมการนำไปสู่การปฏิบัติได้ง่าย โดยต้องกำหนดทิศทางการดำเนินการจัดการศึกษาที่ชัดเจน เช่น การคัดกรองทางการศึกษา การช่วยเหลือทางการศึกษา การวัดประเมินผล ตัวชี้วัดเมื่อจบการศึกษาในแต่ละระดับ เป็นต้น

2. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อกำหนดความช่วยเหลือเป็น Unit cost และจัดระบบสารสนเทศตามภูมิศาสตร์ (Geographic information system : GIS) เชื่อมโยงข้อมูลทางการศึกษากับกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อให้คนพิการได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต

3. ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาพัฒนารูปแบบสถานศึกษาเฉพาะความพิการให้เป็นต้นแบบในการให้บริการที่เน้นการมีอาชีพเลี้ยงตนเองได้ และจัดหางานให้นักเรียนได้ฝึกจากประสบการณ์จริง

4. จัดสรรค่าใช้จ่ายรายหัวอุดหนุนให้แก่สถานศึกษาเพื่อสนับสนุนเทคโนโลยี สื่อสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาแก่นักเรียนพิการในสถานศึกษาทุกแห่งโดยตรง

5. มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นฐานที่มีมาตรฐานตัวบ่งชี้ที่สามารถประเมินจากสภาพจริงมากกว่าการประเมินเอกสาร พร้อมทั้งมีระเบียบวิธีและแนวทางปฏิบัติชัดเจนทั้งระบบ

6. ส่งเสริมพัฒนาคนพิการตั้งแต่ปฐมวัย โดยจัดทำศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ เป็นศูนย์เครือข่ายหรือศูนย์แซทเทลไลท์ (Satellite) โดยมีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเป็นฮับ (Hub)

7. จัดรัฐสวัสดิการแก่ครอบครัวคนพิการในระดับรุนแรงให้สามารถดูแลคนพิการด้วยตนเอง หรือให้ค่าตอบแทนอาสาสมัครช่วยเหลือคนพิการ เช่น อาสาสมัครชุมชน นักศึกษา นักเรียน เป็นต้น

## 6. นโยบายการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ

1. ด้านการบริการ ให้ผู้พิการได้เรียนตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ โดยเน้นให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้โอกาสเด็กพิการ ได้เรียนทั้งด้านภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ในหลักสูตรสายสามัญและให้ฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมไปด้วย เพื่อให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเองให้เพียงพอที่จะพึ่งตนเองได้

2. ด้านโอกาสทางการศึกษา ให้ผู้พิการมีโอกาสได้รับการศึกษาทัดเทียมกับเด็กปกติ และให้คนพิการหญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา

3. ด้านการจัดการศึกษา ต้องจัดให้คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน โดยขยายการบริการทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เน้นการร่วมและการจัดให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของความพิการ

4. ด้านการรับนักเรียน ปรับ กฎ ระเบียบ ให้เอื้อต่อการรับเด็กพิการทุกคน และให้รับตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ โดยรัฐควรเพิ่มบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้ทั่วถึงทั้งในเขตเมืองและชนบท ต้องทำทะเบียนเพื่อรับรองความพิการที่ต้องได้รับการช่วยเหลือตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย สื่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาของคนพิการ

5. ด้านหลักสูตร ต้องพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวัด และประเมินผลให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของผู้พิการ โดยให้เด็กเป็นหลักในกระบวนการเรียนรู้เรียนด้วยตนเองจากการฝึกปฏิบัติ ให้เด็กพิการทุกประเภทสามารถสื่อความหมายและปรับพฤติกรรมให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

6. ด้านบริหารการศึกษา ให้มีคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการเป็นหน่วยประสานงานกลาง และกำกับการบริหาร โดยประสานกับกรมและจังหวัด และระดมความร่วมมือจากสถานศึกษา และสถานพยาบาลมาร่วมกันจัด และต้องสำรวจจำนวนผู้พิการให้ตรงความเป็นจริง รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้พ่อแม่ผู้ปกครองเข้าใจถึงการบริการทางการศึกษา และฝึกอบรมพ่อแม่ให้รู้จักดูแลลูกพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ

7. ด้านทรัพยากร ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและวิชาการแก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และให้ภาคเอกชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพ ทั้งถึงและ

มีประสิทธิภาพ โดยจะพิจารณาให้หน่วยงานการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งอาจพัฒนาไปเป็นองค์การมหาชนในอนาคต หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ

8. ด้านบุคลากร ให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงการผลิตครูการศึกษาพิเศษให้พอเพียง และมีคุณภาพ และให้มีรายวิชาการศึกษาพิเศษในหลักสูตรการฝึกหัดครู นอกจากนี้ พัฒนาครูประจำการให้มีเทคนิคการสอนที่ทันสมัยตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

9. ด้านการประเมินคุณภาพ จัดให้มีเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพสำหรับการศึกษาเพื่อคนพิการโดยเฉพาะ และมีระบบประเมินคุณภาพผู้สอนผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการร่วมประเมินประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรคนพิการ และผู้ปกครอง

10. ด้านการส่งเสริมเอกชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชน และองค์กรเอกชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกระดับทุกระบบ และทุกรูปแบบ โดยรัฐให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากร ให้เท่าเทียมกับการจัดการศึกษาของรัฐ

## แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ

### 1. ความหมายของการศึกษาพิเศษ

การศึกษาพิเศษ (Special Education) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างต่าง ๆ กันดังนี้

วารี ธีระจิตร (2537, หน้า 1) ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาด้านการเรียนการสอนและบริการที่จัดให้แก่เด็กพิเศษที่มีความบกพร่องทางด้านต่างๆ ได้แก่ เด็กปัญญาอ่อน เด็กพิการทางกายและสุขภาพ เด็กพิการทางสายตา ทางหู เด็กที่มีปัญหาทางอารมณ์ และสังคม และเด็กที่มีปัญหาทางการพูด รวมทั้งเด็กปัญญาเลิศให้ได้รับความรู้เพิ่มในส่วนที่ขาดไป

ผดุง อารยะวิญญู (2542, หน้า 13) ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาที่จัดสำหรับเด็กปัญญาเลิศ เด็กปัญญาอ่อน เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย (สุขภาพ) เด็กที่มีปัญหาทางอารมณ์/พฤติกรรม เด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้และเด็กพิการซ้ำซ้อน ซึ่งเด็กเหล่านี้ไม่อาจได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษาที่จัดให้กับเด็กปกติ

ศรียา นียมธรรม (2543) การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาที่จัดให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา ที่แตกต่างไปจากผู้เรียนทั่วไปเนื่องจากความผิดปกติของร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรมหรือสติปัญญา ซึ่งต้องการการดูแลเป็นพิเศษเพื่อให้เด็กเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมจากการศึกษาอย่างเต็มที่ จึงต้องดำเนินการสอนโดยครูที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นพิเศษ มีเทคนิค วิธีการสอนที่แตกต่างไปจากผู้เรียนทั่วไป การจัดเนื้อหาการเรียนการสอน วิธีการประเมินที่เหมาะสมกับสภาพของแต่ละบุคคลเพื่อพัฒนาให้เกิดศักยภาพสูงสุด

เบญจา ชลธารันนท์ (2548 อ้างถึงใน บัณฑิตยฐ ศรีเงิน, 2549) กล่าวว่า ความพิการของเด็กบางคนไม่จำเป็นต้องเป็นความพิการตลอดไป ในหลายกรณีการศึกษาพิเศษจึงอาจจะเป็นเพียงบริการทางการศึกษาชั่วคราวเท่านั้น และสมรรถภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพิการ ดังนั้น เด็กที่มีความต้องการพิเศษเหล่านี้จึงสามารถที่จะเรียนหรือฝึกตนเองให้ทำประโยชน์มากขึ้นได้

Encyclopedia of Children's Health (2006 อ้างถึงใน รัชนิกร ทองสุคติ (บรรณาธิการ), 2550) ได้ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษไว้ว่า หมายถึง ขอบข่ายการให้บริการทั้งทางสังคมและการศึกษาโดยระบบของโรงเรียนและสถานศึกษาอื่นแก่บุคคลที่มีความบกพร่องระหว่างอายุ 3-21 ปี การจัดการศึกษาพิเศษเป็นการทำให้แน่ใจว่านักเรียนที่มีความบกพร่องได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม



จากความหมายดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเนื่องจากความบกพร่องทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบปกติไม่สามารถช่วยให้เด็กเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มศักยภาพ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาในลักษณะพิเศษเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นพิเศษที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

## 2. ความสำคัญของการศึกษาพิเศษ

ดลยา อินจำปา และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า การศึกษาพิเศษได้เข้ามามีบทบาทต่อเด็กที่มีความสามารถพิเศษในหลายลักษณะและหลายด้าน ดังนี้

1. พัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม
2. ให้เด็กมีโอกาสได้รับการศึกษาและเลือกรับการศึกษาตั้งแต่การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มจนถึงระดับอุดมศึกษา
3. ให้เด็กมีความตระหนักในสิทธิของตนเองทั้งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมาจนถึง พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สิทธิคนพิการไทยและปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย
4. ให้เด็กได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
5. ให้เด็กได้รับข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเช่นเดียวกับคนทั่วไป
6. ส่งเสริมให้เด็กที่มีความสามารถพิเศษไปแข่งขันความสามารถในระดับโลก
7. ให้ครอบครัวและสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
8. ส่งเสริมให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการทำวิจัยเพื่อค้นหาค้นหาองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
9. ให้มีการจัดทำหรือปรับหลักสูตรรวมถึงการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพความพิการ
10. ให้สังคมมองเห็นความสำคัญของเด็กที่มีความต้องการพิเศษในการเป็นส่วนหนึ่งในสังคมและมองเห็นถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

จะเห็นได้ว่าการศึกษาพิเศษให้ความสำคัญกับเด็กตามบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อให้เด็กได้ รับการฟื้นฟูและพัฒนาเร็วที่สุดตั้งแต่แรกพบความพิการหรือความสามารถโดยได้รับการช่วยเหลือตาม ความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมทั้งให้สังคมมองเห็นความสำคัญของเด็กในการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม และมองเห็นถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

## 3. หลักการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ผดุง อารยะวิญญู (2542) กล่าวถึงหลักการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ดังนี้

1. เริ่มสอนจากสิ่งที่ง่ายที่สุด โดยการเริ่มต้นการสอนในระดับต่ำกว่าความสามารถของเด็กเล็กน้อย เพื่อให้เด็กรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในการเรียนและมีกำลังใจในการเรียนก่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะเรียนในเนื้อหาที่มีความยากมากขึ้น
2. สอนโดยใช้ประสบการณ์ตรง ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้มากกว่าการสอนโดยครูบรรยายเพียงผู้เดียว ครูการศึกษาพิเศษควรสอนโดยใช้ประสบการณ์ตรงให้มากที่สุด ให้นักเรียนสังเกตจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในสังคม ปรากฏการณ์ รวมถึงการที่ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น การอภิปรายปัญหาโดยนักเรียนเป็นดำเนินการโดยมีครูแนะนำ การสังเกตพฤติกรรมของคน พืช สัตว์ และปรากฏการณ์ธรรมชาติ

3. สอนโดยยึดความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษเป็นรายบุคคล เพราะเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละคนย่อมมีความสามารถในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามสภาพและระดับความบกพร่องของร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ควรสอนเป็นรายบุคคลเพราะมีความก้าวหน้าทางการเรียนไม่เหมือนกัน ใช้เวลาในการเรียนเรื่องเดียวย่อมแตกต่างกัน

4. ให้แรงเสริมอย่างมีประสิทธิภาพ ครูการศึกษาพิเศษต้องให้แรงเสริมแก่เด็ก เช่น คำชมหรือสิ่งของ เมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเด็กพอใจแรงเสริมที่ครูให้และจะแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซ้ำอีก การให้แรงเสริมควรเป็นการให้แรงเสริมอย่างเป็นระบบ เช่น เมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ครูจึงให้แรงเสริมด้านวาจา เช่น คำชม สิ่งของ และครูควรหยุดให้แรงเสริมทันทีเมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ หรืออาจนิ่งเฉยโดยไม่แสดงปฏิกิริยาตอบโต้ การให้แรงเสริมควรเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จนพฤติกรรมเด็กคงที่ ครูจึงลดแรงเสริมและให้แรงเสริมอีกเป็นครั้งคราวไป ซึ่งช่วยให้เด็กคงพฤติกรรมพึงประสงค์ต่อไป

5. กระตุ้นให้ใช้ความคิดเพื่อให้สามารถคิดได้และแก้ปัญหาเป็น ซึ่งอาจสอนโดยการกำหนดสถานการณ์สมมติให้ตอบคำถามโดยการเน้นแนวความคิดที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาแบบมีเหตุผลเชิงสร้างสรรค์

6. ส่งเสริมให้เด็กมีการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ เพื่อมีโอกาสพัฒนาความเป็นผู้นำและใช้ความเป็นผู้นำเมื่อเด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่ โดยมีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนแสดงบทบาท เช่น การแสดงบทบาทของครูในชั้นเรียน

7. ให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนจากเพื่อน เป็นวิธีการจัดการเรียนระหว่างเด็กที่มีความต้องการพิเศษและผู้เรียนทั่วไป เช่น ผู้เรียนทั่วไปช่วยอธิบายเพิ่มเติมให้เด็กหูตึงที่นั่งอยู่ข้าง ๆ ฟัง ผู้เรียนทั่วไปก็เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำสิ่งดีแก่ผู้อื่นและเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้รับการช่วยเหลือซึ่งเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีครูควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยพิจารณาคัดเลือกผู้เรียนทั่วไปที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เช่น เรียนดี มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยินดีช่วยเหลือเพื่อน เป็นต้น

8. ให้โอกาสเด็กที่มีความต้องการพิเศษเลือกเรียนหรือทำกิจกรรมที่ตรงความต้องการ ซึ่งช่วยให้สามารถเรียนได้ดีและเรียนรู้ได้มากขึ้น โดยอยู่ภายใต้การดูแลของครูอย่างใกล้ชิด

9. สอนจากสิ่งที่คุ้นเคยไปหาสิ่งที่ไม่คุ้นเคย เด็กจะเรียนรู้ได้ดีในสิ่งที่ตนเองมีประสบการณ์ ครูการศึกษาพิเศษต้องทราบถึงประสบการณ์และความรู้เดิมของเด็ก โดยใช้วิธีการพูดคุย ซักถาม ซึ่งจะทำให้สามารถจัดประสบการณ์ใหม่ในด้านการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

10. ทบทวนบทเรียนอย่างสม่ำเสมอเพราะทำให้จดจำเนื้อหาได้คงทนมากขึ้น เริ่มทบทวนบทเรียนล่าสุดก่อนบทเรียนที่เรียนจบไปนาน ให้นักเรียนสรุปสิ่งที่ได้เรียนไปแล้วหรือให้เด็กนำสิ่งที่ครูสอนแล้วนำไปสอนเด็กคนอื่น ๆ เป็นต้น

11. รายงานผลการเรียนให้ทราบอย่างรวดเร็วในขณะที่นักเรียนมีความกระตือรือร้นอยากทราบผลการเรียน เพราะหากผลการเรียนดีขึ้นจะเป็นการเสริมให้มีกำลังใจในการเรียนยิ่งขึ้น และครูควรพูดคุยและชี้แจงให้เด็กทราบในข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงซึ่งจะช่วยให้การเรียนดีขึ้น

12. จัดสภาพห้องเรียนให้เอื้ออำนวยแก่การเรียนรู้ ปราศจากสิ่งรบกวนที่ทำให้ขาดสมาธิ ควรจัดเป็นห้องเรียนมิดชิด สวยงาม และปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก

13. สังเกตเด็กควบคู่ไปกับการสอน สังเกตพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็กซึ่งจะช่วยให้ครูวินิจฉัยเด็กได้อย่างแม่นยำและช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

วารี ธีระจิตร (2545) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการศึกษาพิเศษ ดังนี้

1. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการบริการทางการศึกษา และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดการศึกษาในการสนองต่อความต้องการของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
2. เด็กที่มีความต้องการพิเศษควรได้รับการศึกษาควบคู่กับการบำบัด การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ โดยเร็วที่สุด เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเรียนลำดับต่อไปและเพื่อพัฒนาการทุกด้าน
3. จัดการเรียนร่วมกับผู้เรียนทั่วไปให้มากที่สุด โดยคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมและให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้สัมผัสกับสังคมโดยรวม
4. จัดการศึกษาโดยปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภทเป็นหลักโดยใช้แนวทางการศึกษาของผู้เรียนทั่วไป
5. การศึกษาพิเศษควรจัดการศึกษาเป็นโปรแกรมเฉพาะบุคคล
6. ควรเน้นความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษและให้เด็กมีโอกาสในการประสบความสำเร็จมากกว่าการคำนึงถึงความพิการ ความบกพร่อง
7. มุ่งให้เด็กมีความเข้าใจ ยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่น ช่วยเหลือตนเองได้และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
8. จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มตั้งแต่เกิดและเน้นการประกอบอาชีพ

วารี ธีระจิตร (2545) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ไว้ดังนี้

1. ทำการคัดกรองและประเมินความสามารถพื้นฐานของเด็ก เพื่อให้ทราบถึงระดับความสามารถ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคน
2. ให้การส่งเสริมพัฒนาการที่เหมาะสมแก่เด็กตามพัฒนาการที่พึงประสงค์ในแต่ละช่วงวัย
3. มีการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่อพัฒนาการ และความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน
4. ให้คำแนะนำและทำความเข้าใจแก่ผู้ปกครองหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเด็ก ว่าควรให้การส่งเสริมพัฒนาการแก่เด็กในด้านใดบ้าง เช่น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านวิชาการ ทักษะด้านการสื่อความหมาย และการใช้ภาษา เป็นต้น
5. ให้การฝึกฝนและเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และถูกต้องเหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์
6. มีการเสริมประสบการณ์พิเศษแก่เด็กเพื่อให้เด็กมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้นรวมถึงความสามารถในการช่วยเหลือตนเอง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษต้องมีการดำเนินการเป็นพิเศษ โดยเน้นให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพเท่าเทียมกับคนทั่วไป จัดให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพและจัดให้มีการศึกษาแบบการเรียนร่วมหากไม่มีข้อจำกัดในด้านความพิการเพื่อให้เด็กสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับคนปกติได้

#### 4. แนวคิดการจัดการศึกษาพิเศษ

ดลยา อินจำปา และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาพิเศษจะยึดหลักปรัชญาการศึกษาพิเศษเป็นรากฐาน ซึ่งแนวคิดในการจัดมีดังนี้

1. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับการศึกษา เมื่อรัฐจัดการศึกษาแก่เด็กทั่วไปก็ควรจัดการศึกษาให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษด้วยเช่นกัน และต้องจัดให้สอดคล้องกับศักยภาพของเด็ก

2. การจัดการการศึกษาพิเศษใช้แนวการศึกษาของเด็กทั่วไป แต่ต้องมีการปรับหรือยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความบกพร่อง

3. การจัดการศึกษาพิเศษจะต้องจัดควบคู่ไปกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และจัดในพื้นที่ที่พบว่า มีความบกพร่อง

4. การจัดการศึกษาพิเศษจะต้องมีแผนการจัดการศึกษารายบุคคล เพื่อให้เด็กแต่ละคนได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพตามสภาพความบกพร่อง

5. การจัดการศึกษาพิเศษที่จัดควบคู่ไปกับการฟื้นฟูสมรรถภาพสามารถจัดเป็นรายบุคคล หรือจัดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้ หากประเมินความสามารถเด็กแล้วพบว่าเด็กมีความสามารถในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน

6. การจัดการศึกษาพิเศษควรจัดให้เด็กสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยพัฒนาความสามารถให้เข้าเรียนในชั้นเรียนร่วม หรือจัดกิจกรรมให้เด็กออกสู่สังคม เพื่อให้สังคมยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

7. การจัดการศึกษาพิเศษจะต้องจัดอย่างต่อเนื่องโดยใช้การส่งต่อ รวมถึงการวางแผนอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็ก

8. การจัดการศึกษาพิเศษเป็นความร่วมมือและรับผิดชอบของสหวิทยาการ

9. การจัดการศึกษาพิเศษมุ่งหวังให้เด็กได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ อันจะนำมาซึ่งการไม่เป็นภาระของสังคม

จะเห็นได้ว่าแนวคิดการจัดการศึกษาพิเศษตั้งอยู่บนรากฐานของปรัชญาการศึกษาพิเศษ โดยให้เด็กได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพและการศึกษาตามศักยภาพ ซึ่งเป็นความร่วมมือของสหวิทยาการ ในการจัดการศึกษาพิเศษต้องคำนึงถึงการอยู่ร่วมกับคนทั่วไปในสังคม วางแผนการศึกษาให้เด็กมีอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองได้ เพื่อให้เด็กอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## 5. ขอบข่ายงานการศึกษาพิเศษ

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กระทรวงศึกษาธิการโดยคณะกรรมการปฏิรูปการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 ได้กำหนดขอบข่ายงานการศึกษาพิเศษครอบคลุมเด็ก 3 กลุ่ม คือ (ดลยา อินจำปา และคณะ, 2560)

### 1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษา

บุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความบกพร่องทางด้านต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ประเภท ดังนี้

- 1.1 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น
- 1.2 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
- 1.3 บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
- 1.4 บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ
- 1.5 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
- 1.6 บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์
- 1.7 บุคคลที่มีปัญหาทางการเรียนรู้
- 1.8 บุคคลออทิสติก

### 1.9 บุคคลพิการซ้อน

## 2. เด็กด้อยโอกาส

เด็กด้อยโอกาส หมายถึง เด็กที่ขาดโอกาสในการรับการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

### 2.1 เด็กเร่ร่อน

### 2.2 เด็กชนกลุ่มน้อย

### 2.3 เด็กที่ถูกทอดทิ้ง/กำพร้า

### 2.4 เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ

### 2.5 เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ)

### 2.6 เด็กที่ถูกบังคับให้ขายแรงงานเด็ก

### 2.7 เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก

### 2.8 เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด

### 2.9 เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ

### 2.10 เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

## 3. เด็กที่มีความสามารถพิเศษ

เด็กที่มีความสามารถพิเศษ หมายถึง เด็กที่แสดงออกซึ่งความสามารถอันโดดเด่นในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน เช่น ด้านสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ การใช้ภาษา การเป็นผู้นำ การสร้างงานทางทัศนศิลป์และศิลปะการแสดง ความสามารถด้านดนตรี ความสามารถทางกีฬา และความสามารถทางวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขาอย่างเป็นที่ประจักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับเด็กคนอื่นที่มีระดับอายุเท่ากัน สภาพแวดล้อมหรือประสบการณ์เดียวกัน ซึ่งแบ่งออกเป็นความสามารถ พิเศษใน 5 ด้าน ดังนี้

### 3.1 ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

### 3.2 ด้านภาษา

### 3.3 ด้านกีฬา

### 3.4 ด้านดนตรี

### 3.5 ด้านทัศนศิลป์และศิลปะการแสดง

## 6. รูปแบบของการจัดการศึกษาพิเศษ

ดลยา อินจำปา และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาพิเศษสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ดังนี้

### 1. การเรียนร่วม

การเรียนร่วมเป็นการจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในระบบการศึกษาปกติ เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนและทำกิจกรรมร่วมกับเด็กปกติ โดยมีครูปกติและครูการศึกษาพิเศษร่วมมือและรับผิดชอบร่วมกัน (Collaboration) ซึ่งเบญจมา ชลธารินทร์ (2545, หน้า 8-9) กล่าวว่า สามารถจัดได้ 6 รูปแบบ ดังนี้

1.1 ชั้นเรียนปกติเต็มวัน เด็กจะเรียนในชั้นเรียนเต็มเวลา และอยู่ในความรับผิดชอบของครูประจำชั้น โดยไม่ได้รับบริการทางการศึกษาพิเศษ

1.2 ชั้นเรียนปกติเต็มวันและบริการปรึกษาหารือ เด็กจะเรียนในชั้นเรียนปกติเต็มเวลา และอยู่ในความรับผิดชอบของครูประจำชั้น ครูประจำชั้นหรือครูปกติจะได้รับคำแนะนำหรือการบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องการศึกษาปกติและการศึกษาพิเศษ เช่น นักจิตวิทยา ครูการศึกษาพิเศษ เป็นต้น

1.3 ชั้นเรียนปกติเต็มวันและบริการครูเดินสอน เด็กจะเรียนในชั้นเรียนปกติเต็มเวลาและอยู่ในความรับผิดชอบของครูประจำชั้น แต่จะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากครูเดินสอนตามตารางที่กำหนดหรือเมื่อมีความจำเป็น ซึ่งครูเดินสอนจะเดินทางไปให้บริการตามโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน รวมถึงการให้บริการช่วยเหลือแก่ครูปกติทั้งด้านการสอนและหรือการปรับพฤติกรรม

1.4 ชั้นเรียนปกติเต็มวันและบริการสอนเสริม เด็กจะเรียนในชั้นเรียนปกติเต็มวันและอยู่ในความรับผิดชอบของครูประจำชั้น แต่ได้รับการสอนเสริมจากครูการศึกษาพิเศษที่ประจำอยู่ห้องสอนเสริมทั้งบางเวลาและบางวิชา หรือทักษะที่เด็กมีความต้องการจำเป็นพิเศษ เช่น ทักษะการทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหว (Orientation & Mobility : O & M) สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น หรือภาษามือสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นต้น

1.5 ชั้นเรียนพิเศษและชั้นเรียนปกติ เด็กจะเรียนในชั้นเรียนพิเศษกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และเด็กจะเรียนร่วมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีและสุขศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เป็นต้น

1.6 ชั้นเรียนพิเศษในโรงเรียนปกติ เด็กจะเรียนในชั้นเรียนพิเศษเต็มเวลาและเรียนกับครูประจำชั้นทุกวิชาจะเข้าร่วมกิจกรรมกับเด็กปกติ เช่น กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ การรับประทานอาหาร การไปทัศนศึกษา กีฬา สัปดาห์ ช่วงเทศกาลต่าง ๆ เป็นต้น

## 2. โรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ

โรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ แต่ละประเภท โดยจัดในทุกระดับตั้งแต่เตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียนจนถึงระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีทั้งสายสามัญและสายอาชีพ มีการปรับหลักสูตรเฉพาะประเภทความพิการให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่ม มีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล มีสหวิทยาการ รวมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ เทคโนโลยีและบริการต่าง ๆ ที่เพียงพอและมีคุณภาพ

## 3. การจัดโดยครอบครัว

การจัดโดยครอบครัวเป็นการให้สิทธิแก่บุคคลและครอบครัวที่มีเด็กพิการในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นทางเลือกสำหรับครอบครัวที่ต้องการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็น ค่านิยม ทัศนคติ สภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละครอบครัว ซึ่งสามารถจัดได้ดังนี้

3.1 เด็กลงทะเบียนกับโรงเรียนแม่ข่ายในพื้นที่หรือศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด เพื่อรับสิทธิและการอุดหนุนต่าง ๆ ตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.2 จัดกลุ่มแบบชั้นเรียนหรือเรียนทางไกล หรือเรียนด้วยตนเองตามความเหมาะสมกับสภาพความพิการ

## 4. การจัดโดยชุมชน

การจัดโดยชุมชนเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชน องค์กรเอกชน หรือสถาบันทางสังคมมีสิทธิในการจัดการศึกษา เกิดจากแนวคิดแบบประชาธิปไตยหรือเสรีภาพในการจัดการศึกษา ที่เปิดให้ชุมชนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ การจัดโดยชุมชนหรือองค์กรที่มีคนพิการอาจจัดตั้งศูนย์การเรียนสำหรับคนพิการ หรือร่วมกับหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่คนพิการ หรืออาจจัดบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมเด็กพิการในชุมชนในรูปแบบกลุ่มช่วยเหลือหรือศูนย์เด็กเล็ก โดยมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์การศึกษา

พิเศษประจำจังหวัด ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำเขต โรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ องค์กรที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

### 5. การจัดในสถานพยาบาล

การจัดในสถานพยาบาล เป็นการจัดให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสุขภาพและเจ็บป่วยเรื้อรัง ซึ่งต้องได้รับการดูแลรักษาในสถานพยาบาลระยะหนึ่ง อาจจัดการศึกษาในสถานพยาบาลไปพร้อม ๆ กับการฟื้นฟูทางการแพทย์ ซึ่งการจัดในสถานพยาบาลจัดได้ดังนี้

5.1 สอนเป็นรายบุคคลตามเตียงผู้ป่วย เป็นการจัดการศึกษาให้ผู้ป่วยที่ไม่สามารถเคลื่อนไหวจากเตียงได้

5.2 อาจจะสอนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ 2-3 คน

5.3 สอนในห้องเรียน เป็นการจัดการศึกษาที่ผู้ป่วยเรียนร่วมกันประมาณ 5-10 คน ในชั้นเรียนพิเศษในสถานพยาบาล โดยครูการศึกษาพิเศษเป็นผู้สอนและประสานงานกับโรงเรียนที่เด็กเคยเรียนก่อนเข้ารับการรักษา

5.4 แนะนำผู้ปกครอง เป็นการให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในการช่วยเหลือเด็กได้อย่างถูกต้องเมื่อเด็กกลับไปพักที่บ้าน

### 6. การจัดในศูนย์การศึกษาพิเศษ

การจัดในศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นการจัดให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการและครอบครัวเตรียมความพร้อมแก่เด็กพิการก่อนวัยเรียน หรือผู้พิการภายหลังก่อนส่งไปเรียนร่วม รวมถึงการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ เทคโนโลยี บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

### 7. การจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

การจัดการศึกษานอกระบบเป็นการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการจัดการการศึกษา การวัดและประเมิน ซึ่งเป็นเงื่อนไขความสำเร็จการศึกษาของผู้ที่มีความต้องการพิเศษที่แตกต่างจากเด็กทั่วไป โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล เนื้อหาหรือหลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และสภาพความพิการ

ส่วนการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการจัดการศึกษาที่จัดให้เด็กหรือผู้ที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจตามศักยภาพและโอกาส รวมทั้งสำหรับเด็กหรือผู้ที่มีความต้องการพิเศษที่ไม่อาจเรียนรู้ หรือได้รับประโยชน์จากวิธีการเรียนด้วยระบบอื่นใดโดยศึกษาจากบุคคลประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งการจัดทั้ง 2 รูปแบบมีลักษณะการจัด ดังนี้

#### 1. การมีหลักการร่วมกัน คือ

1.1 ไม่กำหนดอายุ

1.2 หลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนการสอนหลากหลายเหมาะสมกับความแตกต่างของเด็ก

1.3 ส่งเสริมระบบเครือข่ายในการจัดการศึกษาเพื่อเด็กหรือผู้ที่มีความต้องการพิเศษ

#### 2. จัดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้เด็กหรือผู้ที่มีความต้องการพิเศษได้รับโอกาสทางการศึกษาเต็มตามศักยภาพ

2.2 เพื่อให้เด็กหรือผู้ที่มีความต้องการพิเศษสามารถปรับตัวให้เข้ากับชุมชนและท้องถิ่น

2.3 เพื่อให้ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน และสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กหรือ

ผู้ที่มีความต้องการพิเศษ รูปแบบการจัดสามารถจัดได้ 3 แนวทาง คือ 1) แนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ 2) แนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ และ 3) แนวทางการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

## แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม

### 1. ความหมายของการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กล่าวถึง ความหมายของการเรียนร่วมไว้ว่า การเรียนร่วม หมายถึง การรวมเอาเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในระบบการศึกษาปกติที่มีการร่วมกิจกรรมและใช้เวลาช่วงใดช่วงหนึ่งในแต่ละวันระหว่างเด็กซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับการเรียนร่วมมี 2 ลักษณะ คือ

1. การเรียนร่วมเต็มเวลา (Mainstreaming) หมายถึง การจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษมีโอกาสได้เรียนชั้นเดียวกับเด็กปกติตลอดเวลาที่เด็กอยู่ในโรงเรียนเด็กปกติได้รับบริการการจัดการเรียนสอนและบริการนอกห้องเรียนอย่างไรก็ตามเด็กที่มีความต้องการพิเศษก็ได้รับบริการเช่นเดียวกัน เป้าหมายสำคัญของการเรียนร่วมเต็มเวลาคือเพื่อให้เด็กเข้าใจซึ่งกันและกันตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันและมีปฏิสัมพันธ์กันและกันระหว่างเด็กที่มีความต้องการพิเศษกับเด็กปกติเด็กปกติจะยอมรับความหลากหลายของแต่ละคนเข้าใจว่าคนเราเกิดมาไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกอย่างในความแตกต่างกันคนเราต้องการความรักความสนใจความเอาใจใส่เช่นเดียวกันทุกคน

2. การเรียนร่วมบางเวลา (Integration) หมายถึง การจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียน ในโรงเรียนปกติโดยอาจจัดให้อยู่ในชั้นปกติในบางเวลา เช่น วิชาดนตรี พลศึกษาหรือร่วมกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี กีฬาสี เป็นต้น โดยคาดหวังว่าเด็กที่มีความต้องการพิเศษจะมีโอกาสแสดงออกและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กปกติหรือการจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียนร่วมในชั้นปกติบางวิชาและรวมถึงการจัดชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ

เบญจา ชลธาร์นนท์ (2543) ได้ให้ความหมายของการเรียนร่วมไว้ว่า หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคนในระบบการศึกษาโดยไม่ว่าเด็กพิการต้องไปเรียนในสถานศึกษาเฉพาะรวมทั้งเด็กนั้นต้องได้รับการสนับสนุนทุกด้านทั้งด้านการแพทย์กึ่งแพทย์วิชาการ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเทคนิคการเรียนการสอนและสถานที่ รวมทั้งจัดให้มีบุคคลสนับสนุนทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้เด็กทุกคนได้เรียนรวมในสถานศึกษาเดียวกัน

ณัฐกฤตา ไพศาลสมบัติ (2543) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนร่วมว่า เป็นการจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในโครงการศึกษาต่างๆ ไป ได้แก่ เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย เด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ เด็กที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และเด็กที่มีความบกพร่องทางประสาทสัมผัส ซึ่งเด็กเหล่านี้มีความหมายเป็นทั้งความคิดรวบยอดและการปฏิบัติทางด้านความคิดรวบยอดนั้น

การเรียนร่วม คือ ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเหมือนกับการจัดการศึกษาให้กับเด็กปกติส่วนทางด้านการศึกษาปฏิบัติ นั้น การเรียนร่วม คือ การจัดสถานที่ให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดที่พวกเขาต้องได้รับจากความคิดรวบยอดและการปฏิบัติจะเห็นได้ว่าการเรียนร่วมเป็นมากกว่าการรวมเด็กที่มีความต้องการพิเศษกับเด็กปกติเข้าด้วยกันทางด้านกายภาพ แต่การจัดการเรียนร่วมเป็นการวางแผนและการส่งเสริมสนับสนุนด้านการปฏิบัติให้ได้ผลในการนำเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มาสู่สังคมปกติและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมนั้น ๆ

วิลาวัลย์ วงศ์คุณาโรจน์ (2545) ได้ให้ความหมายของการเรียนร่วม หมายถึง การจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกันกับเด็กปกติโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อให้เด็กพิเศษ



เกิดทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการเรียนร่วม คือ การที่เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้รับโอกาสในการเรียนร่วมกับเด็กปกติเต็มเวลาและเป็นเด็กที่มีความพิการไม่มากนักมีระดับสติปัญญาและความพร้อมด้านการเรียนตลอดจนมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคมได้รับการทางการศึกษาเช่นเดียวกับเด็กนักเรียนคนอื่น ๆ โดยได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากบุคลากรในโรงเรียน

จากความหมายและคำจำกัดความของการเรียนร่วมที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่าการเรียนร่วม หมายถึง การจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนร่วม ได้รับบริการสื่อสารเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกและได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ กับเด็กปกติในสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อส่งเสริมพัฒนาการศึกษภาพและความสามารถของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์สังคมและสติปัญญาให้เจริญถึงจุดสูงสุดและสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม

การเรียนร่วมของเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนปกติเป็นการจัดการศึกษาที่เหมาะสมและให้ความเสมอภาคแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีโอกาสเรียนได้มากที่สุดซึ่งศูนย์พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (2529) ให้เหตุผลและแนวทางการจัดการเรียนร่วมไว้ ดังนี้

1. เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้มีโอกาสเข้าเรียนในโรงเรียนใกล้บ้านโดยไม่ต้องเป็นภาระแก่ผู้ปกครองต้องรับส่งเด็กไปโรงเรียนพิเศษที่ห่างไกล
2. เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองไม่ต้องเสียเงินส่งบุตรไปอยู่โรงเรียนประจำ
3. เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้มีชีวิตอยู่ในครอบครัวกับบิดามารดาและญาติพี่น้อง ตามปกติมีโอกาสประพฤติปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกของครอบครัวโดยไม่เกิดความรู้สึกว่าถูกแยกออกไปด้วยเหตุแห่งความพิการ
4. เด็กที่มีความต้องการพิเศษจะมีโอกาสเรียนรู้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้จึงนับว่าเป็นประสบการณ์ตรงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
5. เป็นการลดภาระของรัฐบาลเพราะจะจัดตั้งโรงเรียนพิเศษเฉพาะต้องใช้งบประมาณมาก
6. สังคมเข้าใจและยอมรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษว่ามีความสามารถเช่นเดียวกับเด็กปกติและช่วยให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษอยู่ร่วมในสังคมอย่างเป็นประโยชน์ได้

ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่าการศึกษาแบบเรียนร่วม หมายถึง การจัดการศึกษาให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติในชั้นเรียนของโรงเรียนทั่วไปตามความสามารถของแต่ละบุคคลโดยได้รับความช่วยเหลือตามความจำเป็นเพื่อพัฒนาการในทุกด้านของวิถีแห่งชีวิตและให้มีความรู้ความสามารถซึ่งมีความเชื่อว่าเด็กทุกคนไม่ว่าจะพิการรุนแรงมากแค่ไหนสามารถพัฒนาได้ แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงสิทธิทางการศึกษาของเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่จะได้รับความเสมอภาคของการศึกษาทั้งยังมีทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและคนปกติในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีคุณค่าการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวิธีดำเนินการและการวางแผนในการบริหารจัดการศึกษาซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้สรุปหลักการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม ดังนี้

1. ความยุติธรรมในสังคม กล่าวคือ เด็กทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาสิทธินี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กทุกคน
2. การเรียนรู้เด็กสามารถเรียนรู้ได้ไม่ว่าเด็กคนนั้นจะเป็นเด็กปกติหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา

3. การจัดการศึกษาเป็นลักษณะของการจัดการศึกษาเพื่อคนทุกคน การจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมเป็นการจัดการแบ่งแยกสังคมอย่างหนึ่งการเรียนร่วมเป็นการสอนคนให้ดำรงชีวิตร่วมกัน ดังนั้นการศึกษาจึงควรเป็นลักษณะของการศึกษาเพื่อคนทุกคน (Education For All)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมควรจัดให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศที่เน้นการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนเป็นสำคัญที่เน้นการพัฒนาศักยภาพความต่างระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม จะต้องร่วมมือกันระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน รวมทั้งผู้ประกอบการและชุมชน โดยปลูกฝังด้านจิตสำนึกและเจตคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้แก่เด็กทุกคนโดยคำนึงถึงศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือความบกพร่องเฉพาะบุคคล ซึ่งจะให้สิทธิเท่าเทียมกันทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดเป็นพิเศษเฉพาะ

### 3. ปรัชญาของการจัดการแบบเรียนร่วม

ในสังคมปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าไม่มีสังคมใดไร้คนพิการ ดังนั้นเมื่อคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและเราไม่สามารถขจัดคนพิการออกไปจากสังคมได้จึงควรเตรียมผู้พิการตั้งแต่เยาว์วัยให้มีความพร้อมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้นักการศึกษาพิเศษส่วนใหญ่เชื่อว่าการให้เด็กพิการหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้มีโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติจะช่วยให้เด็กได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้บุคคลเหล่านี้สามารถดำรงชีวิตร่วมกันได้ในสังคมอย่างมีความสุข เมื่อเขาเติบโตเป็นผู้ใหญ่ดังนั้นควรให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้มีโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติเท่าที่จะสามารถจะทำได้ การที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจัดการศึกษาพิเศษในรูปแบบของการเรียนร่วมนี้ได้ดำเนินการบนพื้นฐานของปรัชญาและหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เรื่องสิทธิมนุษยชนเด็กทุกคนควรมีโอกาสเท่าเทียมกันในการศึกษาการได้รับบริการทางการศึกษาและอื่นๆ จะสามารถได้รับประโยชน์สูงสุดเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. การจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษควรจัดให้เร็วที่สุดตั้งแต่แรกเริ่มค้นพบความพิการในเด็กและจะต้องจัดให้สนองกับความต้องการพิเศษของผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้มีความสามารถช่วยเหลือตนเองได้และสามารถมีส่วนร่วมในสังคมใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. การบำบัดและป้องกันการจัดบริการการศึกษาพิเศษให้มีบทบาทในการบำบัดรักษาและป้องกันเพื่อขจัดความไม่สามารถในการเรียนรู้ให้ลดลงจากเด็กโดยการหาวิธีการเรียนการสอนแบบต่างๆ มาทดแทน ส่วนการป้องกันมีลักษณะให้การศึกษาเพื่อสนองความต้องการของเด็กและจัดหาวิธีการที่ป้องกันสภาพความพิการไม่ให้ขยายมากขึ้นและไม่ทำให้เกิดปัญหาเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในระยะแรกนั้นเป็นการจัดการศึกษาในลักษณะการเรียนร่วมโดยโรงเรียนจะดำเนินการคัดแยกเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่สามารถเรียนรวมได้หรือไม่ ต่อมาปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลมีนโยบายให้เป็นปีการศึกษาเพื่อคนพิการ “คนพิการทุกคน ที่อยากเรียน ต้องได้เรียน” จึงเกิดแนวคิดใหม่สำหรับการศึกษาเพื่อคนพิการขึ้นเรียกว่า “การจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม” ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้สรุปปรัชญาของการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม ไว้ดังนี้

1. การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการเป็นการรวมพลังระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรคนพิการ และผู้ประกอบการ และองค์กรเอกชนอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการทุกระบบและครบวงจร

2. การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างเจตคติที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการโดยสังคมชุมชนผู้จัดบริการและประชาชนตระหนักถึงศักยภาพความแตกต่างระหว่างและเฉพาะบุคคลรวมถึงสิทธิเท่าเทียมของบุคคลทุกคน

3. การจัดการศึกษาให้กับเด็กๆ ทุกคนในระบบการศึกษาเดียวกันโดยไม่แยกว่าเด็กที่มีความต้องการพิเศษต้องไปเรียนในสถานศึกษาเฉพาะรวมทั้งเด็กนั้นต้องได้รับการสนับสนุนทุกด้าน ทั้งด้านการแพทย์ วิชาการ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเทคนิคการสอน สถานที่ ฯลฯ รวมทั้งจัดให้มีบุคคลสนับสนุน

จากปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติทั่วไปตามความเหมาะสมกับศักยภาพของเด็กก่อให้เกิดคุณค่าในตัวเด็ก สร้างสรรค์ความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเด็กที่มีความต้องการพิเศษและเด็กปกติ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

#### 4. ทฤษฎีพื้นฐานของการจัดการแบบเรียนร่วม

ผดุง อารยะวิญญู (2533) ได้สรุปทฤษฎีพื้นฐานของการเรียนร่วม ดังนี้

1. ในสังคมมนุษย์มีทั้งคนปกติและผู้มีความบกพร่องต่างๆ เมื่อสังคมไม่สามารถแยกคนที่มีความบกพร่องออกจากสังคมปกติได้ ดังนั้นจึงไม่ควรแยกการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งควรให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษร่วมกับเด็กปกติ

2. เด็กที่มีความต้องการพิเศษต่างจากเด็กปกติ ดังนั้นควรจัดรูปแบบและวิธีการศึกษาให้แตกต่างกันไปจากเด็กปกติเพื่อให้เด็กมีศักยภาพในการเรียนรู้อย่างเต็มที่

3. เด็กแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเด็กปกติหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การศึกษาจะช่วยให้ความสามารถของเด็กแต่ละคนปรากฏเด่นชัดขึ้น

4. เด็กแต่ละคนมีพื้นฐานต่างกันทางการเลี้ยงดูจากครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สติปัญญา และทักษะการศึกษาจะช่วยให้แต่ละคนได้เรียนรู้เพื่อการปรับตัวเข้าหากันและให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

5. เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การจัดการศึกษาจึงต้องจัดเพื่อพัฒนาทุกด้านให้สูงสุดตามความสามารถของแต่ละบุคคล

จากปรัชญาและทฤษฎีพื้นฐานของการเรียนร่วมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นการยอมรับแล้วว่าเด็กที่มีความต้องการพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการให้เด็กได้เรียนร่วมกับเด็กปกติย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันเป็นพื้นฐานสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขในอนาคต เมื่อเด็กเหล่านี้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นจึงต้องเตรียมให้เด็กมีความพร้อมที่จะดำรงชีพอยู่ในสังคมตามศักยภาพของแต่ละคน ประกอบกับการฝึกฝนฟื้นฟูบำบัดและการเรียนรู้จากระบบการศึกษาที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าทฤษฎีพื้นฐานของการเรียนร่วมนั้นควรจัดการศึกษาที่เน้นความเท่าเทียมเพื่อตอบสนองความต้องการแต่ละบุคคลโดยยึดหลักการที่เน้นผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาสติปัญญา อารมณ์เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการดำรงชีวิตในสังคมได้

## 5. รูปแบบการจัดการแบบเรียนร่วม

ผดุง อารยะวิญญู (2533) กล่าวถึง รูปแบบการเรียนร่วมระหว่างเด็กที่มีความต้องการพิเศษกับเด็กปกติ ว่ามีหลายลักษณะและรูปแบบที่นิยมปฏิบัติกันในหลายประเทศและประสบผลสำเร็จมีดังต่อไปนี้

1. เรียนร่วมในชั้นปกติ เป็นการจัดเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียนร่วมกับเด็กปกติ และเรียนเหมือนกับเด็กปกติทุกประการ

2. เรียนร่วมในชั้นปกติ และมีครูพิเศษให้คำปรึกษาแนะนำ

3. เรียนร่วมในชั้นปกติและรับบริการจากครูเวียนสอน

4. เรียนร่วมในชั้นปกติและรับบริการจากครูเสริมวิชาการ

5. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติและเรียนร่วมบางเวลา

6. ชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ

เนื่องจากการจัดการศึกษาพิเศษเป็นการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีลักษณะเฉพาะ ที่ควรดูแลช่วยเหลือมากกว่าปกติเพื่อให้เด็กเหล่านี้ได้มีโอกาสเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพร่างกาย อารมณ์ สังคม ดังนั้น ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กเหล่านี้ จึงต้องดำเนินการเป็นพิเศษโดยมีหลักการที่สำคัญ คือ การเตรียมความพร้อมการจัดการเรียนการสอนและจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับเด็กพิการในแต่ละระดับและแต่ละประเภท และบำบัดฟื้นฟูให้ความช่วยเหลือเพื่อให้เด็กพิการได้รับประโยชน์สูงสุดจากการศึกษาจนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลในการจัดการศึกษาพิเศษ มีการแบ่งรูปแบบในการจัดตามระดับความจำกัดของสภาพแวดล้อมตั้งแต่สภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุด (Least Restrictive Environment) ต้องได้รับการบำบัดฟื้นฟูและการศึกษาที่จัดให้เป็นพิเศษโดยจัดแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนในชั้นปกติเต็มเวลา (Full Day Regular Class) เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องหรือผิดปกติเล็กน้อยเด็กที่มีความต้องการพิเศษสามารถเข้าเรียนในชั้นเรียนปกติเช่นเดียวกับเด็กปกติได้ตลอดเวลาที่อยู่ในโรงเรียน รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุด

2. รูปแบบการเรียนร่วม (Mainstreaming) เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้การจัดการศึกษาพิเศษ ในรูปแบบนี้ มุ่งให้เด็กได้รับการศึกษาในสถานะที่มีข้อจำกัดเท่าที่แต่ละคนจะรับได้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

2.1 รูปแบบการเรียนในชั้นเรียนปกติเต็มเวลาและมีวิทยากรพิเศษบางครั้ง (Full Day Regular Class With Instruction By Specialist) เด็กจะเรียนในชั้นเรียนปกติโดยได้รับการสอนจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในบางเวลา

2.2 รูปแบบการเรียนในชั้นปกติเต็มเวลา และมีบริการแนะแนว (Full Day Regular Class With Consultation) เด็กจะเรียนร่วมกับเด็กปกติและได้รับการแนะแนวเพื่อช่วยเหลือเป็นพิเศษ

2.3 รูปแบบการเรียนในชั้นเรียนปกติบางเวลา และเรียนห้องเรียนเสริมบางเวลา (Part day Regular Class And Part-Day Resource Room)

2.4 รูปแบบการเรียนในชั้นเรียนปกติบางเวลา และเรียนห้องเรียนพิเศษบางเวลา (Part Day Regular Class And Part-Day Special Class)

2.5 รูปแบบการเรียนในห้องเรียนพิเศษเต็มเวลา แต่มีการบูรณาการกิจกรรมทางสังคม (Full Day Special Class With Social Integration) เด็กจะเรียนในห้องเรียนพิเศษเฉพาะกลุ่มและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของเด็กปกติ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนร่วมเป็นกระบวนการที่จัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เข้ารับการเรียนรู้ร่วมกับเด็กปกติตามสภาพและความสามารถของเด็กแต่ละคน และได้รับความช่วยเหลือตามสภาพความต้องการของเด็กพิเศษเพื่อให้เกิดการพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละคนได้อย่างเต็มที่

## 6. แนวทางและหลักการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วม

การเรียนร่วมจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวิธีดำเนินการและการวางแผนในการจัดการเรียนร่วมซึ่ง ผดุง อารยะวิญญู (2533) สรุปข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนร่วมไว้ ดังนี้

1. การเรียนร่วมนั้นควรเริ่มเมื่ออายุน้อยดังนั้นก็ควรเริ่มตั้งแต่ชั้นปฐมวัย
2. สถานศึกษาที่จะบริการด้านการเรียนร่วมต้องมีความพร้อมด้านบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ทำหน้าที่สอนเด็กปกติและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
3. ในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษานั้นควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจและอบรมครู เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนและนักเรียนที่เกี่ยวกับโครงการเรียนร่วมที่จะเริ่มขึ้นในสถานศึกษานั้นให้เข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบ
4. สถานศึกษาจะต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนอุปกรณ์อันจำเป็นในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
5. ควรมีแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) เพราะช่วยให้การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษบรรลุเป้าหมายตรงตามความต้องการพิเศษของแต่ละบุคคล
6. หากไม่จำเป็นแล้วไม่ควรแยกเด็กที่มีความต้องการพิเศษออกจากเด็กปกติในแง่ของการให้บริการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้เด็กปกติได้เข้าใจถึงความต้องการและศักยภาพของเด็กที่จะพัฒนาตนเอง
7. การประเมินพัฒนาการและผลการเรียนของเด็กต้องกระทำสม่ำเสมอด้วยวิธีการประเมินที่เชื่อถือได้
8. ศึกษาข้อบกพร่องของการจัดการเรียนร่วมอยู่เสมอและหาทางปรับปรุงแก้ไขให้บริการดังกล่าวมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วม ซึ่ง จารึก โกษาพงศ์ (2545) สรุปไว้ 13 ประการ ดังนี้

- 8.1 ครูตั้งความคาดหวังว่าเด็กจะสามารถเรียนรู้ได้
- 8.2 ครูไม่ด่วนสรุปเอาเอง
- 8.3 ครูทุ่มเทสิ่งเร้าให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสต่าง ๆ ให้มาก
- 8.4 ครูให้สิ่งชี้แนะแก่เด็กปกติ
- 8.5 ครูกระทำกิจกรรมให้มีชีวิตชีวา
- 8.6 สอนย้ำและทบทวนบทเรียนบ่อยๆ เท่าที่จำเป็น
- 8.7 ครูดึงเด็กทั้งสองประเภทให้มาสัมพันธ์กัน
- 8.8 ครูทำให้การเรียนรู้เป็นสิ่งมีคุณค่าเกิดผลดี
- 8.9 ครูจัดกิจกรรมการสอนทำให้เป็นรูปธรรม
- 8.10 ครูทำให้เด็กมีความประหลาดใจคาดไม่ถึง
- 8.11 กิจกรรมเน้นในทางบวกเป็นสำคัญ
- 8.12 ครูจัดการสอนให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน
- 8.13 ถ้าเด็กไม่เข้าใจครูพร้อมที่จะกลับไปเริ่มต้นใหม่การจัดการเรียนร่วม ไม่ได้หมายถึงเพียงแต่การนำเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มาอยู่ร่วมกับเด็กปกติเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการเรียนรู้และการ

เจริญเติบโตในสิ่งแวดล้อม ซึ่งเด็กที่มีความต้องการพิเศษจะได้ปฏิสัมพันธ์กับเด็กปกติในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆ และมากกว่านั้นยังเป็นการให้โอกาสแก่คณะครูผู้บริหาร ครูสอนพูด นักแก้ไขการพูด นักจิตวิทยา นักโสตสัมผัสวิทยา นักกายภาพบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ และจิตแพทย์ได้ประสานงานกันทำงานร่วมกันเพื่อช่วยเหลือให้เจริญเติบโตและได้ประโยชน์สูงสุดตามความต้องการพิเศษของแต่ละบุคคล

การเรียนรู้จะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีดำเนินการและการบริหารจัดการ การวางแผนในการจัดการเรียนร่วม Gearheart And Weishahn ( อ้างถึงใน ญัฐกฤตา ไพศาลสมบัติ, 2543) เสนอหลักการ ดังนี้

1. การจัดบริการควรจัดให้ตั้งแต่เริ่มต้นที่ค้นพบความพิการ
2. การจัดการศึกษาควรสนองความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละประเภทและควรเป็นลักษณะการศึกษารายบุคคล
3. การบริการควรครอบคลุมตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนจนถึงระดับการศึกษาสูงสุดที่เด็กสามารถเข้ารับบริการได้

4. ควรจัดในสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดตามความเหมาะสม

5. การศึกษาควรมุ่งเน้นให้เด็กเป็นตัวของตัวเองยอมรับตนเองเชื่อมั่นในตนเอง มีการควบคุมตนเอง และช่วยเหลือตนเองได้ไม่เป็นการระของครอบครัวและสังคม ผดุง อารยะวิญญู (2533) ได้สรุปข้อเสนอแนะหลักการจัดการเรียนร่วม ดังนี้

- 5.1 การเรียนร่วมนั้นควรเริ่มเมื่อเด็กอายุยังน้อย ดังนั้น ควรเริ่มเรียนร่วมตั้งแต่ในชั้นปฐมวัย
- 5.2 สถานศึกษาที่จะบริการด้านการเรียนร่วมต้องมีความพร้อมด้านบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ทำหน้าที่สอนเด็กปกติและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 5.3 ในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษานั้นควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจอบรมครูเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน และนักเรียนปกติเกี่ยวกับโครงการเรียนร่วมที่สถานศึกษาให้บริการ เพื่อเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

5.4 สถานศึกษาจะต้องมีเครื่องมืออุปกรณ์สื่อสิ่งอำนวยความสะดวกอันจำเป็นในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการพิเศษของผู้เรียน

5.5 ควรมีแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) จะช่วยให้การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.6 หากไม่จำเป็นไม่ควรแยกเด็กที่มีความต้องการพิเศษออกจากเด็กปกติในแง่ของการให้บริการการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้เด็กปกติได้เข้าถึงความต้องการและความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

5.7 การประเมินพัฒนาการและผลการเรียนของเด็กต้องกระทำสม่ำเสมอด้วยวิธีการประเมินที่เชื่อถือได้

5.8 ศึกษาข้อบกพร่องของการจัดการเรียนอยู่เสมอและหาทางปรับปรุงแก้ไขให้บริการดังกล่าวมีประสิทธิภาพ Cartwright and ward (อ้างถึงใน ญัฐกฤตา ไพศาลสมบัติ, 2543) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการเรียนร่วมประสบผลสำเร็จ ดังนี้

- 5.8.1 มีความตั้งใจจริงที่จะจัดการเรียนร่วม
- 5.8.2 เตรียมเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้เข้าเรียนร่วมทางวิชาการและสังคม
- 5.8.3 เตรียมเด็กปกติให้มีความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนร่วม
- 5.8.4 ติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการ

5.8.5 แก้ไขเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนสำหรับเด็กในชั้นเรียนร่วม

5.8.6 ประเมินความก้าวหน้าของเด็กที่เข้าเรียนร่วม

5.8.7 ดำเนินการส่งต่อตามพัฒนาการของเด็กต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) การจัดการเรียนร่วมให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุ ตามเป้าหมาย หรือเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการระหว่างบุคคล มีหลักการดำเนินการ ดังนี้

1. ทำงานเป็นทีมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทั้งพ่อแม่/ ผู้ปกครอง ชุมชน ครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา บุคลากรทางการแพทย์

2. ปรับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และจัดหาเพิ่มเติมตามความจำเป็น

3. ให้เด็กปกติดูแลช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

4. สร้างเครือข่ายในการทำงาน

5. ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

6. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศของเด็กและครูเป็นรายบุคคล

7. ช่วยเหลือและสนับสนุนเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนร่วมเพื่อเป็นแนวทางดำเนินงานแก่โรงเรียนในสังกัด มี 4 ขั้นตอน คือ

## 1. การเตรียมการ

### 1.1 การเตรียมสิ่งแวดล้อม

1.1.1 อาคารสถานที่ ต้องจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อความสะดวกและเหมาะสมกับความต้องการของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เตรียมห้องเรียน มุมวางเครื่องใช้และอุปกรณ์ อาจจำเป็นต้องจัดสร้างหรือดัดแปลงให้เหมาะสม เช่น พื้นควรปูด้วยกระเบื้องยางทำทางลาด ราวจับในห้องน้ำสำหรับเด็กบกพร่องทางร่างกาย เป็นต้น

1.1.2 การจัดห้องเรียนและที่นั่ง ห้องเรียนไม่ว่าจะเป็นชั้นพิเศษเฉพาะหรือห้องเรียนร่วมควรเป็นห้องที่ไม่มีเสียงรบกวนหรือมีน้อยที่สุด ไม่ควรจัดห้องที่อยู่ติดถนนหรือห้องดนตรี

1.1.3 รูปแบบการจัดห้องเรียน จัดเหมือนการจัดห้องเรียนเด็กปกติ คือ จัดให้มีโต๊ะควรสะดวกในการเดินดูนักเรียนอย่างใกล้ชิด และสามารถร่วมกิจกรรมกับนักเรียนได้ กระจกหน้าต่างห้องเรียน ป้ายนิเทศ แผนภูมิ แผนที่ ติดไว้ตามผนังห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้เรียน ควรเหมาะสมกับวัยของเด็ก จัดให้อึดต่อการเรียนการสอน ผู้เก็บเอกสารคู่มือครู และสื่ออุปกรณ์ แฟ้มข้อมูลประจำตัวเด็ก แบบประเมินความก้าวหน้า โดยจัดชั้นให้มีที่ว่างในการประกอบกิจกรรม และ ที่ว่างสำหรับเด็กพิการทางกายเคลื่อนไหวสะดวก นอกจากนี้ควรจัดให้มีห้องฝึกพูดหรือห้องเสริมวิชาการไว้ด้วย

### 1.2 การเตรียมบุคลากร

ควรมีการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้พร้อมที่จะรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนร่วม เข้าใจการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการสอน เพื่อเสริมงานเรียนร่วมให้ประสบผลสำเร็จ บุคลากรที่ควรเตรียมการได้แก่

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีเจตคติที่ดี มีหลักการบริหารจัดการเรียนร่วมทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน จัดหาบริการสนับสนุนเพื่อเสริมงานเรียนร่วม และส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2.2 ครูประจำชั้นเรียนร่วมหรือครูประจำวิชา ควรได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้พื้นฐาน และวิธีสอนเด็กที่มีความบกพร่องในชั้นเรียนของตน เข้าใจวิธีการประสานงานกับบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม มีความเชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนได้และยอมรับให้เข้าเรียนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน

1.2.3 ครูประจำชั้นพิเศษ เป็นครูที่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษ หรือผ่านการฝึกอบรมทางการศึกษาพิเศษโดยเฉพาะและควรเป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วมมีความเชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน

1.2.4 ครูเสริมวิชาการ เป็นครูที่ทำหน้าที่สอนเพิ่มเติมจากการที่เด็กได้เรียนในชั้นเรียนปกติ และเป็นผู้ประสานให้คำแนะนำครูให้ปฏิบัติต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้ถูกต้อง

### 1.3 การเตรียมเด็ก

1.3.1 เด็กที่มีความต้องการพิเศษ การเตรียมเด็กมีความสำคัญอย่างยิ่ง และหากเด็กได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนส่งเข้าเรียนร่วมแล้วจะช่วยลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียนร่วมและยังช่วยลดความยุ่งยากให้กับครูประจำชั้นเรียนร่วม เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่พบในโรงเรียนประถมศึกษา 3 ลักษณะคือ

1.3.1.1 เด็กที่รับเข้ามาใหม่ และยังไม่มีการเตรียมความพร้อม

1.3.1.2 เด็กที่เรียนในชั้นเรียนอยู่แล้ว แต่ผู้ปกครองและครูไม่ทราบว่าเป็นเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

1.3.1.3 เด็กที่ได้รับการเตรียมความพร้อมหรือพัฒนาความสามารถแล้ว จากศูนย์การศึกษาพิเศษ หรือจากโรงเรียน/มูลนิธิต่างๆ และส่งต่อเพื่อเข้าเรียนร่วม เด็กที่ยังไม่ได้เตรียมความพร้อม ควรได้รับการตรวจสอบเบื้องต้นว่า มีความพร้อมหรือความสามารถพื้นฐานเพียงพอ เพื่อนำมากำหนดแผนเตรียมความพร้อม โดยใช้แผนจัดการศึกษารายบุคคล หรือพัฒนาความสามารถด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนแก่เด็กด้วย เมื่อเด็กมีความพร้อมจึงส่งเข้าเรียนร่วมในชั้นเรียนร่วมเต็มเวลาหรือบางเวลา หากโรงเรียนไม่สามารถจัดเป็นชั้นพิเศษได้ อาจส่งเด็กเข้าเรียนในชั้นปกติ และจัดเวลาพิเศษ ให้เด็กได้รับการเสริม เพื่อพัฒนาความสามารถในบางเรื่องทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความบกพร่องของเด็กเป็นสำคัญ

1.3.2 เด็กปกติ โรงเรียนต้องทำความเข้าใจกับเด็กปกติ เพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติตน หรือให้การช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้สร้างเจตคติที่ดีไม่ล้อเลียน ดูหมิ่น โดยจัดในรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ อันจะนำไปสู่ความเข้าใจยอมรับ และเอื้ออาทรแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทำให้เด็กพิเศษอยู่ในสังคมโรงเรียนด้วยความสุข

### 1.4 การเตรียมผู้ปกครอง

สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศผู้ปกครอง ก่อนเปิดภาคเรียน การนัดหมายพบกันเป็นระยะ การสนับสนุนผู้ปกครองให้ร่วมกิจกรรมในรูปของอาสาสมัคร การสนับสนุนให้รวมกลุ่มตั้งสมาคมผู้ปกครองและครู เป็นต้น โดยควรให้ผู้ปกครองมีความรู้ในเรื่องสิทธิของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แนวทางที่ถูกต้องในการอบรมเลี้ยงดู แนวการสอนและการประเมินผล บทบาทในการให้ความร่วมมือแก่โรงเรียน การให้การยอมรับเข้าใจ ไม่รังเกียจเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยควรทำการเตรียมทั้งผู้ปกครองเด็กปกติ และผู้ปกครองเด็กที่มีความต้องการพิเศษด้วย



### 1.5 การเตรียมแผนจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

เด็กที่เรียนร่วมจะเรียนหลักสูตรเช่นเดียวกับเด็กปกติ แต่เนื่องจากความบกพร่องทำให้ไม่สามารถเรียนบรรลุได้ทุกจุดประสงค์ จำเป็นต้องตัดสิ่งที่เด็กไม่สามารถเรียนได้ออกหรือปรับลด หรือเพิ่มเติมสิ่งที่จำเป็นอื่นเข้าไป การจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล จะเป็นสิ่งที่ทำให้เด็กได้เรียนตามความสามารถและได้รับบริการพิเศษตามความเหมาะสม

### 1.6 การเตรียมการวัดผลประเมินผล

การวัดผลประเมินผล ควรแยกเด็กที่มีความต้องการพิเศษออกจากเด็กปกติ โดยไม่นำคะแนนและจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษไปรวมกับเด็กปกติ การวัดผลต้องสอดคล้องกับการเรียนการสอนของเด็กพิเศษแต่ละคน โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และอาจต้องปรับปรุงวิธีการวัดผลประเมินผล ปรับเกณฑ์การประเมินความก้าวหน้า ให้สอดคล้องกับความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละคน

## 2. การคัดแยกเด็ก

การคัดแยกเด็กที่มีความต้องการพิเศษมีความสำคัญมาก เพราะหากดำเนินการผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการวางแผนจัดการเรียนการสอน และการให้ความช่วยเหลือเด็กสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ การตรวจสอบผลงาน และมีเครื่องมือหลายชนิด เช่น แบบทดสอบมาตรฐาน แบบทดสอบเฉพาะ แบบคัดแยกแบบหมุน แบบคัดแยกเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ หรือแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง การใช้แบบคัดแยกอย่างใดอย่างหนึ่งไม่สามารถสรุปได้ว่าเด็กจะเป็นเด็กที่มีความต้องการพิเศษด้านใด ดังนั้น การคัดแยกจึงจำเป็นต้องใช้เครื่องมือหลายๆ แบบ และหลายวิธีประกอบกัน การคัดแยกเด็กควรดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ครูประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สัมพันธ์กับการเรียนการสอน ว่าเด็กคนใดผิดปกติบ้างหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลคัดเลือกเด็กเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 หากครูยังไม่แน่ใจว่าเด็กที่ค้นพบนั้น มีความผิดปกติแน่ชัดหรือไม่อาจทำขั้นตอนที่ 1 อีกครั้ง หลังจากได้คำตอบว่าผิดปกติจริง ก็ดำเนินการขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ครูและผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ ช่วยกันรวบรวมข้อมูลความผิดปกติของเด็กอย่างละเอียดโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การสังเกตพฤติกรรม ทดสอบมาตรฐาน เยี่ยมบ้าน สัมภาษณ์ผู้ปกครอง เป็นต้น แล้วบันทึกไว้

ขั้นตอนที่ 4 คณะทำงานประเมินว่าข้อมูลที่ได้มาเพียงพอหรือไม่ ถ้ายังไม่พอให้เก็บข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 ใหม่

ขั้นตอนที่ 5 พิจารณาว่าเด็กที่คัดเลือกรับนั้น ควรได้รับความช่วยเหลือโดยวิธีใดบ้าง ถ้าถึงขั้นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญพิเศษแขนงใดจะได้ส่งเด็กไปขอรับบริการพิเศษ

ขั้นตอนที่ 6 ในกรณีตัดสินใจส่งต่อ ครูต้องเตรียมเอกสารและรายงานตามความจำเป็นเพื่อขอรับบริการพิเศษจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 7 ในการปฏิบัติงาน ครูที่รับผิดชอบการจัดการเรียนร่วม ต้องศึกษาหลักสูตรปรับแผนการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับเด็กเป็นรายบุคคล และประสานงานการเรียนที่จัดอยู่ในโรงเรียนต่อไป

### 3. การทำแผนจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program) และแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individualized Implementation Plan)

3.1 แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล เรียกว่า IEP เป็นแผนจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของเด็ก โดยปกติเป็นแผนระยะ 1 ปี มีการทบทวนทุกภาคเรียนโดยทั่วไปควรมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก เช่น ชื่อ อายุ เพศ ประวัติ ประเภทความบกพร่อง

3.1.2 ระยะเวลาเริ่มใช้ และระยะเวลาสิ้นสุดการใช้แผน

3.1.3 ระดับความสามารถของเด็กในด้านต่างๆ เช่น สังคม การรับรู้การช่วยเหลือตนเอง

3.1.4 จุดมุ่งหมายระยะยาว โดยทั่วไปกำหนด 1 ปี ครบ 1 ปีแล้วเด็กควรจะเรียนรู้ อะไรบ้าง และสามารถแสดงพฤติกรรมอะไรได้บ้าง

3.1.5 จุดมุ่งหมายระยะสั้น

3.1.6 เด็กเรียนร่วมต้องระบุว่า เรียนร่วมเมื่อใด อย่างไร

3.1.7 บริการพิเศษที่จำเป็น

3.1.8 การประเมินผล ต้องระบุว่าจะใช้วิธีใดมีขั้นตอนการวัดและประเมินอย่างไร

3.1.9 การรับรองแผนจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง

3.2 แผนการสอนเฉพาะบุคคล เรียกว่า IIP เป็นแผนการสอนที่จัดทำในรูปแบบเดียวกันกับเด็กปกติ อาจมีบางจุดประสงค์ที่ต้องปรับให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของเด็กในการจัดการเรียนการสอน อาจต้องปรับการสอน ปรับเพิ่มเวลา สื่อการสอน และวิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องเหมาะสมตามลักษณะความต้องการพิเศษ

### 4. การประเมินผลการเรียนเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วม

การวัดประเมินผลจะแตกต่างไปจากเด็กปกติ เพราะเด็กที่มีความต้องการพิเศษมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกัน การวัดผลประเมินผลจะถูกกำหนดไว้ในแผน IEP ของแต่ละคน การวัดผลประเมินผลสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษอาจดำเนินการได้ดังนี้

4.1 กำหนดลำดับขั้นของทักษะ ครูอาจจำเป็นต้องกำหนดทักษะทางการเรียนของเด็กเป็นขั้นย่อยๆ สอนให้มีทักษะตามขั้นย่อยๆ แล้ววัดผลโดยการทดสอบด้วยวิธีการหลายวิธี เมื่อเห็นว่าเด็กมีทักษะตามขั้นย่อยๆ แล้ว ถือว่าสอบผ่าน

4.2 ไม่เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับเด็กอื่น เพราะเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละคนมีหลักสูตรของตนเอง แต่ละคนเรียนไม่เหมือนกัน มีความก้าวหน้าไม่เหมือนกัน จึงไม่ควรนำผลการเรียนมาเปรียบเทียบหรือใช้เกณฑ์เดียวกับเด็กปกติ ควรเปรียบเทียบความก้าวหน้าเฉพาะของเด็กแต่ละคนว่ามีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นเพียงใด

4.3 การให้เกรดควรกำหนดวิธีประเมินผลและให้เกรดให้เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละคน เช่น

4.3.1 ครูร่วมกันให้เกรด ในกรณีเรียนร่วมเต็มเวลา กับเด็กปกติและได้รับการสอนเพิ่มเติมจากครูการศึกษาพิเศษ เกรดที่ได้ไม่ควรมาจากครูคนเดียว ครูที่สอนควรมีบทบาทในการให้เกรดเท่าๆ กัน

4.3.2 ให้เกรดจากคะแนนรวม ครูควรจำแนกคะแนนทั้งหมดออกเป็นกิจกรรมย่อยต่างๆ กัน เนื่องจากเด็กมีข้อจำกัดหลายด้านจึงจำเป็นต้องให้เกรดเด็กจากกิจกรรมหลายด้านเช่น 20% จากการสอบปลายภาค 20% จากการสอบย่อย 20% จากการร่วมกิจกรรม 20% จากการนำเสนอโครงการ 20% จากการมาเรียน เป็นต้น

## 5. การสอบ ครูควรใช้วิธีการยืดหยุ่นในการทดสอบ โดยอาจใช้วิธีการดังนี้

5.1 ให้เด็กสอบปากเปล่า กรณีเด็กมีปัญหาการอ่าน การเขียน เด็กอาจเข้าใจแต่อ่านช้า หรือเขียนไม่ได้จึงควรช่วยเหลือเด็กให้ทำข้อสอบได้โดยให้ตอบด้วยวาจา

5.2 ให้ทำข้อสอบโดยไม่จำกัดเวลา เนื่องจากปัญหาการอ่านการเขียน อาจไม่ต้องนั่งสอบในห้องเดียวกับเด็กปกติก็ได้

5.3 ให้สอบโดยการบันทึกเสียง บางคนมีปัญหาการเขียนมาก อาจให้เด็กตอบปากเปล่า โดยบันทึกเสียงตอบแล้วครูนำไปเปิดฟังอีกครั้ง

5.4 กำหนดเกณฑ์การทำข้อสอบใหม่ อาจปรับวิธีการให้คะแนนด้วยการนับจำนวนข้อที่เด็กทำเสร็จในเวลาที่กำหนด หรือในเวลาที่ยาวเพิ่มให้แล้ว อาจช่วยให้มีโอกาสได้คะแนนสูงขึ้นได้

5.5 ให้สอบในห้องพิเศษ หรือห้องเสริมวิชาการ เด็กอาจถามครูได้เมื่อมีปัญหาการตัดสินใจเลื่อนชั้น ควรใช้ผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นสำคัญอันดับหนึ่ง และผลสัมฤทธิ์เป็นอันดับรอง

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่าแนวทางและหลักการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนร่วม ขึ้นอยู่กับความพยายามของทุกคนที่เกี่ยวข้องในสังคมโดยทั้งความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบรวมถึงครูทุกคนปรารถนาที่จะเป็นครูที่ดีพ่อแม่ทุกคนพร้อมที่จะฝากความหวังไว้กับโรงเรียนที่เลือกแล้วว่าเหมาะสมสำหรับลูกเมื่อทุกกร่วมมือกันช่วยกันสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเหมาะสมตามสภาพของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละคนเชื่อว่าเด็กเหล่านี้จะมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิมอย่างแน่นอนโดย ใช้ระบบการศึกษาเป็นแรงผลักดันให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อการพัฒนาศักยภาพของเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้

## 7. ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนร่วมไว้ดังนี้

1. ด้านการเรียนเด็กได้มีโอกาสเรียนตามระดับชั้นในโรงเรียนปกติโดยไม่มีข้อยกเว้น และไม่ต้องเดินทางไปเรียนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษที่อยู่ห่างไกลมากจนเป็นภาระของผู้ปกครอง

2. การมีชีวิตอยู่กับครอบครัวกับบิดามารดาและญาติพี่น้องเด็กมีโอกาสประพฤติปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสมาชิกของครอบครัวโดยไม่เกิดความรู้สึกว่าถูกแยกออกไปด้วยเหตุแห่งความพิการ และเป็นการช่วยให้ครอบครัวเกิดสำนึกและตระหนักในการรับผิดชอบเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยไม่พยายามผลักภาระให้ผู้อื่น

3. การเปลี่ยนเจตคติการที่เด็กปกติมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจะช่วยให้เด็กปกติและเด็กที่มีความต้องการพิเศษมองโลกได้กว้างขึ้นและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ดีขึ้นทั้งยังช่วยลดความรู้สึกลดมั่นใจในบุคลิกภาพหรือภาพพจน์ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษซึ่งสังคมนิยมคิดกันว่าเด็กฝึกการเรียนรู้ที่จะเข้าใจความต้องการของเพื่อนและวิธีที่ช่วยเหลือกันและอยู่ร่วมกันเนื่องจากทุกสังคมจะมีทั้งคนปกติและคนที่มีความต้องการพิเศษ

4. ด้านสังคมและชุมชนเด็กจะสามารถปรับตัวและควบคุมอารมณ์ให้เข้ากับสังคมปกติได้การอยู่ร่วมกันก็จะช่วยให้สังคมได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เหมาะสมต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษและผู้ปกครองของเด็กที่มีความต้องการพิเศษด้วย

5. ประหยัดงบประมาณของรัฐบาลเมื่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษสามารถเข้าเรียนร่วมในโรงเรียนปกติได้รัฐก็ไม่จำเป็นต้องลงทุนสร้างโรงเรียนพิเศษหรือศูนย์เฉพาะสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเพียงแต่เพิ่มบุคลากรเฉพาะทางที่จำเป็นขึ้นในโรงเรียนปกติเท่านั้น

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนร่วม คือ ประชาชนคนไทยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันในการรับการศึกษาที่รัฐต้องจัดให้โดยทั่วถึงและไม่เก็บค่าใช้จ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติในการรับบุคคลเข้ารับการศึกษาดังกล่าวแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันทั้งสภาพร่างกาย สังคม อารมณ์หรือสุขภาพ ทั้งนี้โดยรัฐต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและความช่วยเหลือให้เสมอภาคและทั่วถึง

## 8. ปัญหาการจัดการแบบเรียนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้สรุปผลการประเมินใน 6 เดือนแรก โดยการนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม 189 โรงเรียน เมื่อนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ของโรงเรียนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า การดำเนินงานในระยะแรกมีปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานด้านกระบวนการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท และจากการสังเคราะห์งานด้านการจัดการเรียนร่วมสู่ภาคปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่นโยบายการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนที่มีความต้องการพิเศษซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ยังไม่มีคุณภาพเพียงพอ
2. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนทั่วไปอย่างแท้จริง
3. การให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับสิทธิเข้าถึงการศึกษิตตามกฎหมายยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนและทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณ
4. การเตรียมครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษยังดำเนินการได้ไม่เพียงพอ กับความต้องการในการพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
5. การจัดบรรยากาศและกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ พบว่า การปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเป็นรายบุคคลยังมีน้อย
6. การสำรวจ การจัดทำและใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศน้อย และยังไม่ได้มาจากวิธีการและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ทำให้เกิดปัญหาในการรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ตลอดจนการคัดแยกคัดกรอง การจัดนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียน นอกจากนี้ระบบการส่งต่อไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมขาดการส่งต่ออย่างเป็นระบบระหว่างรอยต่อของระดับการศึกษา
7. การดำเนินงานของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมผ่านกลไกการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก ดังนั้นการรับนโยบายการจัดการเรียนร่วมเพื่อสู่การปฏิบัติจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจ เจตคติและความสามารถในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
8. การสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคนในหน่วยปฏิบัติ ซึ่งยังไม่ยอมรับ และยังไม่พร้อมรับการปรับเปลี่ยน และเป็นอุปสรรคสำคัญ จึงต้องมีการเตรียมการอย่างมาก
9. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ยังพบว่าไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน
10. การประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัด สถานศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องยังมีน้อย

ลักขณา กุลเจ๊ก (2553) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการเรียนร่วมเกิดจากการกำหนดนโยบาย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหรือดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกัน การร่วมมือการประสานงาน การขาดข้อมูลสารสนเทศ การขาดเจตคติที่ดี การขาดงบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากร พบว่า มีปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ พบว่า ส่วนใหญ่การพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาพิเศษ โดยการให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม โดยการประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาพิเศษในด้านต่างๆ ได้แก่ รูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษ การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

สรุปปัญหาด้านบุคลากร มีปัญหาเกี่ยวกับครูขาดความรู้และขาดทักษะในการคัดกรองเพื่อระบุประเภทความพิการ ทำให้ผลการคัดกรองที่ได้ไม่ชัดเจนและผิดประเภท ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการวางแผนพัฒนาตามความต้องการจำเป็นพิเศษ ดังที่ปรากฏในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล อีกทั้งยังขาดความรู้และทักษะในเรื่องการวัดและประเมินผลรวมถึงผู้บริหาร และครูส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจัง เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากและคิดว่าไม่ใช่กลุ่มสาระวิชาหลักที่ต้องยกระดับผลสัมฤทธิ์จึงไม่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านนี้เท่าที่ควร และอีกประการหนึ่งที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานการจัดการเรียนร่วมในระดับโรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสาเหตุที่มีส่วนทำให้ทั้งผู้บริหารและครูไม่สามารถทำหน้าที่ดูแลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเต็มที่เต็มเวลาและอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วม

2. ด้านวิชาการ การเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในด้านต่างๆ แนวคิดในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ เนื้อหาสาระหลักสูตร สำหรับเด็กพิการแบบต่างๆ การทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล การจัดทำเอกสารคู่มือการสอนเด็กพิการ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของเด็กพิการ หลักและวิธีการบริหารหลักสูตรสำหรับเด็กพิการ การจัดทำแฟ้มประวัติและผลงาน การคัดแยกเด็กพิการ และการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำมาพัฒนาการสอนเด็กพิการ ครูในโรงเรียนเรียนร่วมทุกสังกัดต้องการความรู้/การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยาการสอนเด็ก

สรุปปัญหาด้านวิชาการ โรงเรียนไม่มีปรับหลักสูตรทั่วไปมาใช้กับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเป็นบางวิชา โรงเรียนไม่มีการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถเรียนร่วมในชั้นเรียน โรงเรียนไม่มีผู้ที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเฉพาะบุคคลอย่างเหมาะสม โรงเรียนของไม่มีกระบวนการคัดกรองนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษที่เหมาะสมและถูกต้อง และไม่มีการคัดแยกนักเรียนตามประเภทความพิการที่กระทรวงกำหนด ยังขาดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล IEP และรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

3. ด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกพบว่า โรงเรียนเรียนร่วมยังไม่ได้มีการเตรียมสถานที่รองรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกประเภท โดยเฉพาะเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และต้องใช้รถเข็น เนื่องจากยังไม่มีทางลาดและห้องส้วมที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทางลาดชัน บางครั้งชันเกินไปทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง โรงเรียนแก้ปัญหาโดยเอาแผ่นยางนวมมาติดผนัง เพื่อให้ นักเรียนเป็นที่หยุดรถซึ่งอาจเกิดอันตรายได้ ด้านหลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียน ในทุกสังกัดใช้หลักสูตรปกติ

สรุปปัญหาด้านสภาพแวดล้อม โรงเรียนไม่มีการจัดสภาพอาคารเรียน การจัดสภาพห้องน้ำ ห้องส้วม บริเวณทำสนามเด็กเล่น/สวนหย่อมและอื่นๆไม่มีความเหมาะสมและไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนที่เรียนร่วมในโรงเรียน และไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

โรงเรียนยังไม่มีกรมอบหมายหน้าที่ของผู้บริหารในการดำเนินงานจัดการเรียนร่วมที่ชัดเจน ทำให้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษยังไม่ประสบความสำเร็จ

4. ด้านการบริหารงบประมาณ ปัญหาที่พบในด้านงบประมาณคือ ด้านครุภัณฑ์ที่ถูกกำหนดลักษณะเฉพาะมาจากหน่วยงานส่วนกลาง ทำให้ไม่สอดคล้องกับลักษณะการใช้งานหรือตามสภาพความบกพร่องเช่น มีสภาพความบกพร่องทางร่างกายและมีราคาแพงกว่าต่างประเทศมาก ด้านระเบียบ การเงิน ระเบียบการเงินไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน หรือการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เช่น กรณีปัญหาเด็กมาเรียนไม่ต่อเนื่องซึ่งเกิดจากเมื่อเด็กกลับบ้านไปบางคนไม่กลับมาเรียนอีก ทางโรงเรียนเห็นว่าควรมีกระบวนการติดตามหรือให้การแนะแนวเพื่อช่วยเหลือ โดยการประสานจัดหาสถานที่เรียนใกล้บ้านให้หรือเป็นค่ารถให้เด็กกลับมาเรียนต่อซึ่งในกรณีนี้โรงเรียนมีงบประมาณค่าหัวของนักเรียนคนนั้นอยู่แล้ว แต่ไม่สามารถนำมาใช้ได้สรุปปัญหาด้านงบประมาณ ด้านงบประมาณในการสนับสนุนความไม่เข้าใจระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและผู้ปกครอง งบประมาณไม่พอต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมให้ทั่วถึงไม่มีการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก

สรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมยังมีปัญหาอยู่หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ซึ่งจะต้องมีกระบวนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาพิเศษ มีการผลิตสื่อที่เอื้ออำนวยต่อผู้พิการ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีความเหมาะสมกับความพิการนั้นๆ รวมถึงมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ความสนใจที่จะพัฒนาโครงการเรียนรวม เมื่อนักเรียนพิการเข้าไปเรียนกับนักเรียนทั่วไปแล้วมีความสุขในการเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเรียนรวม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังนี้

วรารณณ์ แผนทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กรด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร สามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (participation) และยึดผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นที่ตั้ง (ability) ด้านการจัดการเรียนการสอนสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ (money and material) ทีมงานบริหารเพื่อความความเป็นสถาบันทางวิชาการ (team) และการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ในทางวิชาการ (creativity) ด้านการนิเทศภายในสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (attitude) มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (responsibility) ด้านการวัดและการประเมินผลสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ตามเป้าประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (goal) และแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด (information)

2. ได้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแบบ PRAGMATIC ซึ่งครอบคลุมความเป็นสถาบันทางวิชาการทั้ง 4 ด้าน คือ (1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (2) การนิเทศภายใน (3) การจัดการเรียนการสอน (4) การวัดและการประเมินผล

3. รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแบบ PRAGMATIC และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในระดับดี 3 ด้าน โดยด้านเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาด้านสร้างการมีส่วนร่วม และด้านถูกต้องตามระเบียบ ส่วนด้านมีประสิทธิภาพเชิงกระบวนการ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ตามลำดับ

สุธี บูรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. สมรรถนะประจำสายงานทั้ง 5 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3. เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ปรากฏว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกัน นั่นคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก 4. เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิวา เหล่าป่าสี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งคน และวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน 2. สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คุณธรรมและจรรยาบรรณจิตวิทยา สำหรับครู ภาษาและวัฒนธรรม การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ความเป็นครูการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน หลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา ปรัชญาการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างยั่งยืน 3. วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยวัฒนธรรมแบบมุ่งคน วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 59.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรณันท์ ทองกัลยา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถภาพสูง กรณีศึกษา บริษัทในธุรกิจอ้อยและน้ำตาลประเทศไทย, สปป.ลาว และจีน ของกลุ่มน้ำตาลมิตรผล ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถภาพสูงมากที่สุด ได้แก่ ด้านองค์กรและการจัดการ ซึ่งระดับของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามปัจจัยในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มน้ำตาลมิตรผลประเทศไทย, สปป.ลาว และจีน มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P \text{ value} < 0.05$ ) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถภาพสูงมีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ของพนักงาน ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ( $X_4$ ) และปัจจัยด้านความสามารถของพนักงาน ( $X_5$ ) สามารถอธิบายได้ด้วยสมการเส้นถดถอยคือ  $YB = 0.645 + 0.326X_2 + 0.286X_1 + 0.090X_4 + 0.086X_5 + 0.064X_3$  โดยสมการเชิงเส้นถดถอยนี้สามารถอธิบายความแปรผันของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของกลุ่มมิตรผล (ในภาพรวม 3 ประเทศ) ได้ร้อยละ 64.50

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อการเป็นองค์กร

ที่มีสมรรถนะสูง มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ รองลงมาคือ ปัจจัยความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความสามารถของพนักงาน ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ ปัจจัยด้านความสามารถของพนักงาน และปัจจัยด้านการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในขณะที่ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความสามารถของพนักงาน ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยผ่านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 189.660 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 155 ค่าไคสแควร์ต่อองศาอิสระ ( $\chi^2/df$ ) มีค่าเท่ากับ 1.224 ค่าความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.988 ค่าความสอดคล้องปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.979 ดัชนีวัดเปอร์เซ็นต์ความกลมกลืน (NFI) เท่ากับ 0.993 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.013 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.007 โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้ร้อยละ 94.80 ( $R^2 = 0.948$ )

ผลการวิจัยฉบับนี้ สามารถนำไปพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและยั่งยืนของกลุ่มมิตรผลประเทศไทย, สปป.ลาว และจีน ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และเตรียมความพร้อม สำหรับองค์กรภาคธุรกิจอ้อยและน้ำตาล และธุรกิจอื่น ๆ ที่จะขยายการลงทุนไปยัง สปป.ลาว และจีน ต่อไป

กนิน แลวงคินิล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาคูครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาคูครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและมากที่สุด ตามลำดับ (สภาพปัจจุบัน Mean = 3.36 และสภาพที่พึงประสงค์ Mean = 4.55) สมรรถนะหลักของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน (PNIModified = 0.445) รองลงมาคือ การพัฒนาสถานศึกษา (PNIModified = 0.386) สมรรถนะหลักของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทางวิชาการ (PNIModified = 0.299) แนวทางการพัฒนา



สมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวทางการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้ 1) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) 2) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) 3) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และ 4) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

ทรงพล แดงกระจ่าง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรประเภทกิจการเพื่อสังคมด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผลจากการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบการด้านคุณลักษณะ มีผลต่อความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคมในทุกๆ ด้านสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านความรู้ตามลำดับ ซึ่งสมรรถนะของผู้ประกอบการด้านคุณลักษณะ ที่มีผลต่อความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคมสูงสุด เป็นผลมาจากพื้นฐานของกิจการเพื่อสังคม เป็นองค์กรที่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจทางการเงินแก่ตัวผู้ประกอบการ ดังนั้น การที่ผู้ประกอบการจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะด้านคุณลักษณะ สูงกว่าผู้ประกอบการทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ซึ่งมีบุคคลที่มีจำนวนไม่มากนัก โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะจะยิ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่นในอุดมการณ์และความอดทนของตัวผู้ประกอบการ ต่อปัญหาที่ต้องพบเจอในการทำธุรกิจมากเป็นพิเศษ ดังนั้นจึงสรุปผลการศึกษาได้ว่า การประสบความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคมด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนหนึ่งต้องมาจากสมรรถนะของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในด้านคุณลักษณะ ซึ่งต้องมีสูงกว่าเมื่อเทียบผู้ประกอบการทั่วไปเป็นอย่างยิ่ง

ธาริณี จินดาธรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1.สภาพปัจจุบันและสภาพความต้องการของสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเรียงลำดับตามความสำคัญคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนเรียงลำดับตามความสำคัญคือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน จากการยกทรงของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย 2) กลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ 3) กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 4) กลยุทธ์การพัฒนาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. ผลการปฏิบัติงานของครูจากการใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ความรู้ที่ได้รับอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย กลยุทธ์พัฒนาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และกลยุทธ์การพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ กลยุทธ์การพัฒนาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์พัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ กลยุทธ์การพัฒนาครูสู่นักวิจัย และกลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ระดับสมรรถนะของครูจากการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะการพัฒนา

ตนเอง สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 4. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความครอบคลุม และความเป็นประโยชน์ โดยจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ความครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ผลการปรับปรุงกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 10 กลยุทธ์รอง 33 วิธีดำเนินการ และ 27 กิจกรรม

นันทนา ชวศิริกุลทล และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีผลการวิจัยแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีสมรรถนะจากการวิเคราะห์เอกสารเป็นสมรรถนะทางการบริหาร 3 สมรรถนะคือสมรรถนะขององค์กร มี 10 สมรรถนะย่อย สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน มี 22 สมรรถนะย่อย สมรรถนะส่วนบุคคล มี 12 สมรรถนะย่อย ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ได้สมรรถนะการบริหารเป็น 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการบริหาร มี 8 สมรรถนะย่อย สมรรถนะด้านความรู้มี 6 สมรรถนะย่อย และสมรรถนะด้านทักษะการบริหาร มี 11 สมรรถนะย่อย ซึ่งการแบ่งสมรรถนะไม่เหมือนกัน แต่ได้นำผลการวิเคราะห์จากเอกสารและการวิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ นำมาสังเคราะห์ได้ผลดังนี้สมรรถนะทางการบริหารแบ่งเป็น 3 สมรรถนะได้แก่ 1) สมรรถนะขององค์กรมี 8 สมรรถนะย่อย 2) สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน มี 16 สมรรถนะย่อย 3) สมรรถนะส่วนบุคคล มี 12 สมรรถนะย่อย รวมเป็นสมรรถนะย่อย 36 สมรรถนะย่อย ที่นำไปทำเป็นรายการแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และวิธีการพัฒนาสรุปได้ 8 วิธีการ

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนผลจากการตอบแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะขององค์กรทั้ง 8 สมรรถนะย่อย ระดับความสามารถกับระดับความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน สมรรถนะย่อย เรื่องการวิจัยและพัฒนามีความต้องการพัฒนาสูงกว่าระดับความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นมีระดับความต้องการกับการพัฒนาไม่แตกต่างกัน สมรรถนะส่วนบุคคล ความต้องการพัฒนาในเรื่องทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะด้านภาษามีมากกว่าความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะย่อยในเรื่องอื่น ด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ความต้องการพัฒนาและความสามารถของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และวิธีการพัฒนาที่ต้องการคือการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจเรื่องการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของผู้เข้ารับการอบรม ภายหลังจากฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความพึงพอใจต่อการได้รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.56$ ) 3) ผู้บริหารที่เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ

สามารถนำความรู้และทักษะปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ได้และยังมีแผนในการนำไปปรับปรุงงานและวางแผนงาน/โครงการที่พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตนเอง

สายรุ่ง เหล็กแปง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะครูปฐมวัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของครูปฐมวัยของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สมรรถนะหลัก 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะครูปฐมวัยของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 พบว่า ครูปฐมวัยควรมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ปลูกฝังคุณธรรม จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน มีการประเมินตนเองและให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย

อนุสรณ์ แสนเคน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงดลใจ การสร้างศรัทธา ความสำเร็จ วิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การมีเป้าหมายค่านิยมร่วม ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การ และการอุทิศตนต่อองค์การ และปัจจัยด้านสมรรถนะสถานศึกษา ได้แก่ คุณภาพส่วนตัวของบุคลากร ระบบการทำงาน กลยุทธ์และเทคโนโลยี 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 88.54, df= 94, p-value = 0.63947, RMSEA = 0.000, GFI = 0.98, AGFI = 0.97, Largest Standardized Residual = 2.47) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง คือ บรรยากาศองค์การ อิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และอิทธิพลรวม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัว ดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายสมรรถนะของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67

กนกรัตน์ จิรสังจานกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดด้วยข้อมูลเชิงความหมายผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงสรรพสิ่งสู่องค์กรการศึกษาสมรรถนะสูง ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการเป็นองค์กร การศึกษาสมรรถนะสูง แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดการข้อมูลเชิงความหมายผ่านเทคโนโลยี เชื่อมโยงสรรพสิ่งสู่องค์กรการศึกษาสมรรถนะสูงผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการข้อมูลเชิงความหมาย เทคโนโลยี เชื่อมโยงสรรพสิ่ง องค์กรการศึกษาสมรรถนะสูง ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางนำไปสู่การออกแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการออกแบบพัฒนาระบบ ส่วนที่ 2 ผล

การวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้างเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลปฏิบัติงานที่คาดว่าจะจะเป็นผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อการออกแบบ และพัฒนาระบบ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผลการวัดได้  $CMIN-p = 0.110$   $CMIN = 78.130$   $df=64$   $CMIN/df = 1.221$   $CFI=0.996$   $GFI=0.963$   $RMSEA = 0.030$  สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะองค์กร ผลประเมินจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 241 คน โดยเมื่อพิจารณาผลรวมอิทธิพลพบว่า สมรรถนะองค์กรได้รับอิทธิพลจากการฝึกอบรม และพัฒนา

2. ผลการสร้างสถาปัตยกรรมระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดด้วยการจัดการ ข้อมูลเชิงความหมายผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงสรรพสิ่งสู่องค์กรการศึกษาสมรรถนะสูง โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

3. ผลการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดด้วยการจัดการข้อมูลเชิงความหมายผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงสรรพสิ่งสู่องค์กรการศึกษาสมรรถนะสูง โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการ ประเมินผลเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย การประเมินความเหมาะสมของระบบ การประเมิน ประสิทธิภาพของระบบจำนวน 5 ด้าน โดย (1) ผลการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่าง ชาญฉลาดด้วยการจัดการข้อมูลเชิงความหมายผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงสรรพสิ่งสู่องค์กรการศึกษา สมรรถนะสูง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดด้วยการจัดการข้อมูลเชิงความหมายผ่านเทคโนโลยี เชื่อมโยงสรรพสิ่งสู่องค์กรการศึกษาสมรรถนะสูง ซึ่งมีการประเมินใน 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาผลการจัดการข้อมูลเชิงความหมายของระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างชาญฉลาดด้วยการจัดการข้อมูลเชิงความหมายผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงสรรพสิ่ง จากผู้ประเมิน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ผลจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการประเมิน ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลประเมินจากผู้ใช้ระบบ พบว่า ผลการประเมิน ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการประเมินผลงานบุคลากรจากระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาด ด้วยการจัดการข้อมูลเชิงความหมายผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงสรรพสิ่งสู่องค์กรการศึกษาสมรรถนะสูง จากผลประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐภา โภษะฝ่าย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างสมรรถนะของครู ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ (1.1) การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (1.2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (1.3) ความพร้อมและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองของครู (1.4) การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และ(1.5) ความเชี่ยวชาญของวิทยากร (2) ขอบข่ายสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มี 3 ด้าน คือ (2.1) ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (2.2) ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร และ (2.3) ด้านการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ (3) กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มี 4 ขั้น คือ (3.1) ขั้นการสำรวจความต้องการ (3.2) ขั้นการวางแผนกำหนดเป้าหมาย (3.3) ขั้นการดำเนินการเสริมสร้าง จำแนกเป็นการเสริมสร้างโดยองค์กร และการเสริมสร้างโดยตนเอง และ (3.4) ขั้นการประเมินผล (4) ผลการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย (4.1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (4.2) ครูมีทักษะใน

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ (4.3) ครุมีเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) รูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.28, S.D. = 0.45)

ภัทราพร มหาพรหม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า 1) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศ องค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน และองค์ประกอบที่ 8 การบริหารจัดการชั้นเรียน โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายการปฏิบัติครอบคลุมกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ 7 ขั้นตอน คือ สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ กำหนดโครงการในการพัฒนา คัดเลือกกิจกรรมการพัฒนา ออกแบบรายละเอียดของกิจกรรม ดำเนินกิจกรรมการพัฒนา สุดท้ายมีการติดตามประเมินผลรวมทั้งสิ้น 56 รายการปฏิบัติ และ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง ที่สร้างขึ้นทุกรายการมีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำแนวทางไปปฏิบัติได้จริง สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เสถียร วัชรนิมิต (2562) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 งานด้านการพัฒนาสมรรถนะครู มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการของครู 2) การจัดทำแผน พัฒนาครู 3) การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครู 4) การลงมือพัฒนาครู และ 5) การประเมินผลการพัฒนาครู และองค์ประกอบหลักที่ 2 กระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การวางแผน (Planning = P) 2) การปฏิบัติตามแผน (Doing = D) 3) การตรวจสอบ (Checking = C) และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Acting = A) และองค์ประกอบที่ 3 คือ สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน 3) รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุภาพรรณ ณะยะธง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า (1) สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (5) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 (6) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่ (7) การเปรียบเทียบ สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (8) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในกลุ่มที่ปฏิบัติงานดี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานร่วมกัน และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบการประเมินให้เกียรติแก่ผู้อื่น

เสริมศักดิ์ คงสมบัติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( mean=3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ดังนี้ อำนาจการให้ข่าวสารข้อมูล อำนาจการบังคับ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการให้รางวัล และอำนาจจากการเชื่อมโยงอยู่ในระดับปานกลาง 2. สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (mean = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านความร่วมมือ ด้านความเป็นสากล ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านเทคโนโลยี ด้านการจัดบทเรียนให้สอดคล้องกับชีวิตจริง และด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอำนาจจากการเชื่อมโยง (X2) อำนาจการบังคับ (X1) อำนาจเชี่ยวชาญ (X7) อำนาจการให้ข่าวสารข้อมูล (X6) อำนาจตามกฎหมาย (X4) และอำนาจอ้างอิง (X5) สามารถอภิปรายความผันแปรของสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 (Ytot) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .619 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R2) เท่ากับ .383 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $tot = 3.297 + .151(X2) + .094(X1) + .225(X7) - .238(X6) + .120(X4) - .068(X5)$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $tot = .304(Z2) + .150(Z1) + .453(Z7) - .371(Z6) + .199(Z4) - .130(Z5)$

พระสมนึก ธีรพลโณ (กลีบน้อย) (2564) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด นนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D.= 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1. คนดี (Good People) 2. บริหารดี (Good Management) และ 3. งานดี (Good Job) พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านสมรรถนะของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรีประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และ สมรรถนะประจำสายงาน ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมร้อยละ 89.70 และ ๓) หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนา บุคคล ประกอบด้วย ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจ และปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นโดยรวมได้อย่างดียิ่งร้อยละ 84.20 3) นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรีพบว่า สมรรถนะ ต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย คนดี (Good People) บริหารดี (Good Management) และงาน ดี (Good Job) มีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ปัจจัยสมรรถนะข้าราชการของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยัง บูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามหลักการและหลักธรรม ดังนี้ 1) ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติหรือ พฤติกรรมดีประกอบด้วย รู้จักกฎ ระเบียบ บริหารเป็นธรรม และมีจิตสำนึก 2) สมาธิ การฝึกฝน ในด้านของ จิตใจหรือมีจิตใจมั่นคง ประกอบด้วย มาตรฐานสากล วิสัยทัศน์ก้าวไกล มีใจมุ่งมั่น และ 3) ปัญญา การพัฒนา ในด้านการเรียนรู้หรืออํารงความรู้ประกอบด้วย เสริมสร้างความรู้ พัฒนาผู้นำ เพิ่มพูนทักษะ

สุรชาติ เยาวศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัย พบว่า 1. การปฏิบัติงานตาม สมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตาม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริการที่ดี และ ด้านการทำงานเป็นทีม 2. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตามทักษะของผู้บริหารและข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ ประสพการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้ 1) จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและราย ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่ แตกต่างกัน 3) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงขอเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



รูปภาพที่ 17 กรอบแนวคิดการวิจัย



## สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแตกต่างกัน
2. สมรรถนะส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง นิสัย และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

## นิยามศัพท์

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงาน ตลอดจนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือ สูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) ได้แก่ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ
3. ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) ได้แก่ ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่นความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ เป็นต้น
4. นิสัย (Trait) ได้แก่ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือ เขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจหรือแรงขับภายในเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงจะต้องมี เพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การมุ่งสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ
- 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ได้แก่ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ได้แก่ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆต่อระบบและกระบวนการทำงาน

4) การบริการเป็นเลิศ ได้แก่ การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความ ต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชน

5) การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีจิตสำนึกในการสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ใน ฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้อย่างดีที่สุด

สมรรถนะด้านการจัดการ สมรรถนะขององค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีด ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ประกอบด้วย 1) โครงสร้าง 2) บุคลากร 3) งบประมาณ 4) สถานที่ และ 5) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแสวงหาวิธีการ และแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงาน ในโครงการให้ดีขึ้น เนื้อหาสาระ ของการศึกษาการนำ นโยบายไปปฏิบัติจึงเน้นการ แสวงหาคำอธิบาย เกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้น ภายในกระบวนการของการนำ นโยบายไปปฏิบัติ เพื่อที่จะศึกษาทเรียนพัฒนาแนวทางและสร้างกลยุทธ์เพื่อที่จะทำให้การนำนโยบายไป ปฏิบัติบังเกิดความสำเร็จ

ผู้พิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทาง สังคม เนื่องจากมีความบกพร่องในด้านต่างๆ ทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรค ในด้านต่างๆ และมีความ จำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเนื่องจากความบกพร่อง ทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบปกติไม่สามารถช่วยให้เด็กเรียนรู้และพัฒนา ได้เต็มศักยภาพ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาในลักษณะพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นพิเศษที่แตกต่าง กันของแต่ละบุคคล

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ หมายถึง การจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วม ที่มีการจัด ให้ผู้พิการที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในระบบการศึกษาปกติ เปิดโอกาสให้ผู้พิการได้เรียนและทำกิจกรรม ร่วมกับเด็กปกติโดยมีครูปกติและครูการศึกษาพิเศษร่วมมือและรับผิดชอบร่วมกัน

การเรียนร่วม หมายถึง การจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในระบบการศึกษาปกติ โดยเปิด โอกาสให้เด็กได้เรียนและทำกิจกรรมร่วมกับเด็กปกติ โดยมีครูปกติและครูการศึกษาพิเศษร่วมมือและ รับผิดชอบร่วมกัน (Collaboration)

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed Methodology) ระหว่างการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเริ่มศึกษาด้วยวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะด้านการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จากนั้นจึงศึกษาด้วยวิธีเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ถึงปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และนำข้อมูลจากเชิงคุณภาพไปยืนยันเพื่อเสริมการศึกษาเชิงปริมาณอีกครั้ง

และเนื่องจากงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ การเก็บข้อมูลจึงครอบคลุมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และ นักเรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัยในงานวิจัยนี้ตามมาตรฐานจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ของ Belmont Report โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,525 คน (รายงานประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ จากประชากร 1,525 คน เมื่อกำหนดแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 317 คน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + (Ne^2)} \\ n &= \frac{1,525}{1 + (1,525 * 0.0025)} \\ n &= \frac{1,525}{4.8125} \\ n &= 316.88 \\ n &= 317 \end{aligned}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด /ขนาดของประชากรซึ่งเท่ากับ 1,525 คน  
 e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95%

ดังนั้นจึงควรใช้จำนวนตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประมาณ 317 คน จึงจะยอมรับได้ แต่เมื่อลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามจริงแล้วได้รับความร่วมมือและความสนใจจากบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการตอบแบบสอบถาม จึงได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 393 คน ซึ่งเกินจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คิดเป็นร้อยละ 123.97

2. เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแบบสัดส่วน (ดังตารางที่ 3.1) จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้งจากบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 3.1 แสดงวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชลบุรี	โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี	83	25
	โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ	66	18
	โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม	34	6
	โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์	49	7
	โรงเรียนพลุดาหลวงวิทยา	48	3
	โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม	19	6
	โรงเรียนวัดยุคลราษฎร์สามัคคี	8	5
	โรงเรียนบ้านคลองมือไทร	19	2
	โรงเรียนบ้านหนองใหญ่	17	9
	โรงเรียนหัวถนนวิทยา	37	9
	โรงเรียนบ้านเขาชก	22	4
	<b>รวม</b>	<b>402</b>	<b>94</b>
ระยอง	โรงเรียนมัธยมตากสินระยอง	257	55
	โรงเรียนอนุบาลนานาชาติตากสินระยอง	68	21
	โรงเรียนอนุบาลนานาชาติตากสินบ้านค่าย	68	14
	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีพะตากสินระยอง	72	7
	โรงเรียนนานาชาติตากสินแกลง	37	8
		<b>รวม</b>	<b>502</b>
ฉะเชิงเทรา	โรงเรียนข้าป่างามพิทยาคม	30	6
	โรงเรียนวัดสัมปทวน (บางแก้วพุทธวิद्याคาร)	25	6
		<b>รวม</b>	<b>55</b>
ปราจีนบุรี	โรงเรียนมัธยมวัดป่ามะไฟ	15	4
	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า กบินทร์บุรี	77	42
	โรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาการ	29	7
	โรงเรียนศรีรักรัษฎราษฎร์บำรุง	25	5

โรงเรียน		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	โรงเรียนประชารัฐพัฒนา	18	8
	โรงเรียนนนทรีวิทยา	17	2
	<b>รวม</b>	<b>181</b>	<b>68</b>
สระแก้ว	โรงเรียนวัฒนานคร	100	44
	โรงเรียนเขาฉกรรจ์วิทยา	61	13
	โรงเรียนสิริราชอนุสรณ์	30	4
	โรงเรียนบ้านแก่งวิทยา	56	20
	โรงเรียนชั้นบกแก้ววิทยา	35	3
	โรงเรียนไพร่เดี่ยวิทยา	14	5
	โรงเรียนทรัพย์สมบูรณ์วิทยา	15	6
	โรงเรียนชุมชนบ้านโนนจิก	16	2
	โรงเรียนนิคมสงเคราะห์ 1	11	3
	โรงเรียนบ้านนางาม	16	5
	โรงเรียนบ้านหนองหัวช้าง	13	5
	<b>รวม</b>	<b>367</b>	<b>110</b>
ตราด	โรงเรียนกีฬาจังหวัดตราด	18	5
<b>รวม</b>		<b>18</b>	<b>5</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) เพื่อเลือกตอบตามระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) และการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal scale) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ระดับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ 5) ตำแหน่งปัจจุบัน 6) ประสบการณ์ในการทำงาน 7) ประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ 8) ระยะเวลาประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ และ 9) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรครูในโรงเรียนที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำนวน 28 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง 4) ด้านนิสัย และ 5) ด้านแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำนวน 24 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ และ 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

### 3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนของการสร้างแบบสอบถามมีดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะและสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะของทุกตัวแปร โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale ตั้งแต่ 1-5 คือ จาก น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จากนั้นนำมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

คำตอบ	ค่าคะแนน
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง องค์กรมมีสมรรถนะน้อยที่สุด 1
ความคิดเห็นน้อย	หมายถึง องค์กรมมีสมรรถนะน้อย 2
ความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง องค์กรมมีสมรรถนะปานกลาง 3
ความคิดเห็นมาก	หมายถึง องค์กรมมีสมรรถนะมาก 4
ความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง องค์กรมมีสมรรถนะมากที่สุด 5

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรมาใช้ในการแปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายในส่วนของสมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก และสมรรถนะด้านการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้วยค่าเฉลี่ยตัวแปร 5 ระดับ คำนวณ อันตรภาคชั้นมีเกณฑ์ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลระดับความหมายของคะแนนเฉลี่ยจากระดับความคิดเห็น เป็นระดับสมรรถนะขององค์กรมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	น้อยที่สุด	หมายถึง	องค์กรมีสมรรถนะน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	น้อย	หมายถึง	องค์กรมีสมรรถนะน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	ปานกลาง	หมายถึง	องค์กรมีสมรรถนะปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.41-4.20	มาก	หมายถึง	องค์กรมีสมรรถนะมาก
ค่าเฉลี่ย	4.21-5.00	มากที่สุด	หมายถึง	องค์กรมีสมรรถนะมากที่สุด

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้ 1) รองศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามนกน 2) รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิพงษ์ บัวหล้า

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังกล่าวตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนดและพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย และความชัดเจน ความเป็นปรนัยของคำถาม โดยกำหนดผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาลงคะแนนความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ +1 คะแนน

เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ 0 คะแนน

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนหรือไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ -1 คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาแบบวัดความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruency: IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ  $IOC =$  แบบวัดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ  
 $\sum R =$  ผลบวกของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ  
 $N =$  จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าแบบวัด IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้ มีความเที่ยงตรง สามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้ ถ้าข้อคำถามใดมีค่า แบบวัดต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไปหรือนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ โดยได้ค่า IOC ดังภาคผนวก ค

4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดสอบในขั้นที่ 3 ไปปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่อ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาตรวจสอบก่อนการทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยและทีมงานให้ความสนใจในเรื่องของตัวแบบสอบถาม  
 2) ผู้วิจัยทำหนังสือราชการลงนามโดยคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาไปถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อแนะนำโครงการวิจัยพร้อมแนบเอกสารประชาสัมพันธ์โครงการวิจัย และหนังสือยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยไปในโอกาสเดียวกัน พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประชาสัมพันธ์แนะนำโครงการวิจัยให้แก่บุคลากรครูในสังกัดที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถามกับบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 266 คน โดยผู้วิจัยจะปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ของ Belmont Report ซึ่งผู้วิจัยให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยการแจ้งทุกคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ทราบถึง (1) วัตถุประสงค์การวิจัยนี้โดยละเอียด (2) ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยนี้รวมถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และ (3) กระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจัดทำเป็นเอกสารชี้แจงโครงการวิจัยที่มีรายละเอียดครบถ้วน เข้าใจง่าย และเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนมีอิสระอย่างเต็มที่ ก่อนตัดสินใจว่าจะเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วม ในงานวิจัยนี้

4) กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนได้อ่านเอกสารชี้แจงข้อมูลโครงการวิจัยจนเข้าใจดีแล้ว และประสงค์เข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ขอให้แต่ละคนลงนามตอบรับการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บรักษาไว้เป็นหลักฐานการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ของ Belmont Report

5) ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม  
 6) นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์  
 7) การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากแหล่งทุติยภูมิ (ตำรา บทความ งานวิจัยต่างๆ วิทยานิพนธ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์) และจากแบบสอบถามผู้วิจัยคาดว่าจะได้กระทำในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม จนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์สถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อบรรยาย (Descriptive Statistics) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยสถิติความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

2. การวิเคราะห์เพื่อบรรยาย (Descriptive Statistics) ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรครูในโรงเรียนที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยสถิติ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



3. การวิเคราะห์เพื่อบรรยาย (Descriptive Statistics) ข้อมูลสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การวิเคราะห์เพื่อบรรยาย (Descriptive Statistics) ข้อมูลสมรรถนะด้านการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยใช้สถิติ t-test สำหรับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งได้ 3 กลุ่มขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือความเชื่อมั่น 95%

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะส่วนบุคคลกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยใช้สถิติวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear Coefficient Correlation, r)

โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear Coefficient Correlation, r) มีเกณฑ์การตีความค่า r ดังนี้ (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, 2553)

0.01-0.25	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.26-0.50	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.51-0.75	มีความสัมพันธ์สูง
0.76-1.00	มีความสัมพันธ์สูงมาก

7. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ได้แก่ การหาค่าความสัมพันธ์ของสมรรถนะส่วนบุคคลกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

## การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบในการเก็บข้อมูล 2 แบบคือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interviews) และการสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Group Interview) โดยมีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการไปเรื่อยๆจนถึงจุดอิ่มตัว ดังนี้

1.1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interviews) โดยอาศัยผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key - informants) ได้แก่

- 1) ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือตัวแทน จำนวน 1-2 คน
- 2) คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1-2 คน
- 3) นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จำนวน 1-2 คน

4) ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1-2 คน

5) บุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1-2 คน

**1.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)** เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Group Interview) ผู้ให้สัมภาษณ์ในการจัดกลุ่มสนทนาครั้งนี้ คือ ตัวแทนผู้ปกครองและตัวแทนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 37 โรงเรียน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interviews) และแบบการสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Group Interview) ผู้วิจัยได้มีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. คุณวิทยา คุณปลื้ม      | นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี<br>สัมภาษณ์วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566  |
| 2. รศ.เชาวน์ มณีวงษ์      | ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี<br>สัมภาษณ์วันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566   |
| 3. คุณเดชา จันทร์เล็ก     | ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี<br>คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ<br>สัมภาษณ์วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 |
| 4. คุณกาญจน์สิตา บุญถนอม  | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม<br>องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี<br>สัมภาษณ์วันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566                           |
| 5. คุณขวัญใจ เกตุอุดม     | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ<br>องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี<br>สัมภาษณ์วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566                              |
| 6. คุณสิริวิชัย สำนักสกุล | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี<br>องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี<br>สัมภาษณ์วันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566                        |
| 7. คุณสุภาพร ธารณะคำ      | ผู้สอนโรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ<br>องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี<br>สัมภาษณ์วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566                                   |
| 8. คุณสนิท โคตะระ         | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนานาชาติตากสินระยอง<br>องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง<br>สัมภาษณ์วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566                     |
| 9. คุณสุวีรวรรณ สิงห์ธนะ  | ผู้สอนโรงเรียนอนุบาลนานาชาติตากสินระยอง<br>องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง<br>สัมภาษณ์วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566                          |
| 10. คุณอัจฉรา ทิยะบุญ     | ผู้สอนโรงเรียนอนุบาลนานาชาติตากสินระยอง<br>องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง<br>สัมภาษณ์วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566                          |

11. คุณสุจิตรา นนทิจันทร์ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลนานาชาติตากสินระยอง  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง  
สัมภาษณ์วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566
12. คุณกุลล วัชพีช ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลนานาชาติตากสินระยอง  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง  
สัมภาษณ์วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566
13. คุณกุลลมา บรรณสาร รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา กองการศึกษา  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว  
สัมภาษณ์วันที่ 7 ธันวาคม 2566
14. คุณจิรศักดิ์ ศรีทองคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนานคร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว  
สัมภาษณ์วันที่ 7 ธันวาคม 2566
15. คุณเสริมสิทธิ์ สร้อยสอดศรี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัฒนานคร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว  
สัมภาษณ์วันที่ 7 ธันวาคม 2566
16. คุณเนาวะรัตน์ ถาวร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแก จังหวัดสระแก้ว  
นักวิชาการเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษ  
สัมภาษณ์วันที่ 8 ธันวาคม 2566
17. คุณเยาวดี ถาวร ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านหนองแก จังหวัดสระแก้ว  
นักวิชาการเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษ  
สัมภาษณ์วันที่ 8 ธันวาคม 2566

## 2. กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1. การเข้าสู่พื้นที่วิจัย มีดังนี้

1.1 การเตรียมอุปกรณ์ ผู้วิจัยเตรียมอุปกรณ์สำหรับช่วยเก็บข้อมูล คือ เทปบันทึกเสียง โดยการบันทึกนั้นต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์

1.2 ผู้วิจัยทำหนังสือราชการลงนามโดยคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาไปถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key - informants) ได้แก่ 1) ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือตัวแทน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 5) ตัวแทนผู้ปกครองและตัวแทนนักเรียน เพื่อแนะนำโครงการวิจัยพร้อมแนบบเอกสารประชาสัมพันธ์โครงการวิจัย และหนังสือยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยไปในโอกาสเดียวกัน

1.3 การแนะนำตัว ผู้วิจัยได้แนะนำตัวต่อผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key - informants) หลังจากนั้นผู้วิจัยจะอธิบายถึงว่าทำไมถึงเลือกมาทำวิจัยในประเด็นดังกล่าว โดยจะบอกถึงจุดประสงค์และผลที่ตามมาจากการวิจัย

2. การสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นต้น กลุ่มผู้อำนวยการ และครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ กลุ่มผู้แทน

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ กลุ่มตัวแทนผู้ปกครองและตัวแทนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะสร้างความสัมพันธ์โดยการพูดคุย ทักทายเรื่องทั่วไปจนเกิดความคุ้นเคย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยจะเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก หรือผู้ที่รู้เรื่องนั้นดี จะสัมภาษณ์โดยการสนทนาซักถามอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการโดยอาศัยแนวการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ

4. การสรุปผลการวิจัย ในขั้นนี้จะเป็นกระบวนการของการตกผลึกที่ได้จากการสัมภาษณ์ การอ่านเอกสาร และการสังเกตการณ์ต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลที่ได้เหล่านี้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้หลักการตีความ (Interpretive Analysis) เพื่อให้ได้ข้อสรุป

### 3. การตรวจสอบข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะใช้วิธีการดังนี้

1. การตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูลที่มีจุดยืนต่างกัน ในการวิจัยนี้จะใช้ผู้ให้ข้อมูลที่มีจุดอื่น หลากหลาย ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีจุดยืนต่างกันในการทำงานที่มีรูปแบบแตกต่างกัน กลุ่มผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นต้น กลุ่มผู้อำนวยการ และครูของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ กลุ่มผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ กลุ่มตัวแทนผู้ปกครองและตัวแทนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

2. การตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลที่ต่างกัน ในการวิจัยนี้จะใช้แหล่งข้อมูลจากเอกสาร จากการสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์มาเปรียบเทียบเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

### 4. จริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์

ผู้วิจัยปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ของ Belmont Report บนหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ (1) การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Respect for persons) (2) การคำนึงถึงผลประโยชน์และความเสี่ยงอันอาจเกิดขึ้นจากงานวิจัย (Beneficence) และ (3) การยึดหลักความเป็นธรรม (Justice)

เนื่องจากงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งหมายถึง การจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วม ที่มีการจัดให้ผู้พิการที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในระบบการศึกษาปกติ เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนและทำกิจกรรมร่วมกับเด็กปกติ โดยมีครูปกติและครูการศึกษาพิเศษร่วมมือและรับผิดชอบร่วมกัน (Collaboration) ดังนั้นการเก็บข้อมูลจึงครอบคลุมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และ นักเรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยข้อมูลดังกล่าวจากการตอบแบบสัมภาษณ์จะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้สำหรับการปรับนโยบาย แผนกลยุทธ์ และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของหลักการทั้ง 3 ประการของ Belmont Report ดังนั้น จึงได้ทำหนังสือยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย (Informed consent form) ที่มีรายละเอียดประกอบด้วย (1) ชื่อโครงการวิจัย (2) ชื่อผู้วิจัย (3) หลักการและเหตุผลพร้อมวัตถุประสงค์โครงการวิจัย (4) กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการวิจัย (5) ประโยชน์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากงานวิจัย (6) การรักษาความลับในงานวิจัย (7) อัตราค่าตอบแทนการเข้าร่วมงานวิจัย (8) ช่องทางการติดต่อผู้วิจัย

ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้าร่วมงานวิจัยตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1.1-1.2 ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้พิจารณารายละเอียดในหนังสือยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยอย่างอิสระเต็มที่และหากประสงค์เข้าร่วมงานวิจัย บุคคลนั้นต้องลงนามยินยอมในแบบฟอร์มและติดต่อผู้วิจัยให้รับคืนเก็บไว้เป็นหลักฐาน

ในการประชาสัมพันธ์เพื่อเชิญชวนผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1.1-1.2 ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้เข้าร่วมงานวิจัย ผู้วิจัยทำเอกสารเชิญชวนให้เข้าร่วมงานวิจัยในรูปแบบดิจิทัลพร้อมทั้งหนังสือยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยอยู่ในไฟล์เดียวกันเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน โดยแยกรูปแบบการประชาสัมพันธ์ออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือตัวแทน คณะกรรมการสถานศึกษา นักวิชาการด้านการจัดการศึกษาพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรครู ผู้วิจัยทำหนังสือราชการลงนามโดยคณบดี คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้บริหารองค์การ เพื่อแนะนำโครงการวิจัยพร้อมแนบเอกสารประชาสัมพันธ์โครงการวิจัย และหนังสือยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยไปในโอกาสเดียวกัน พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารองค์การประชาสัมพันธ์แนะนำโครงการวิจัยให้แก่บุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1.1-1.2 ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ปกครอง และนักเรียน ผู้วิจัยทำหนังสือราชการลงนามโดยคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้ปกครอง และผู้ปกครองของนักเรียน เพื่อแนะนำโครงการวิจัยพร้อมแนบเอกสารประชาสัมพันธ์โครงการวิจัย และหนังสือยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยไปในโอกาสเดียวกัน

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองมาตรฐานจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา วันที่ 18 สิงหาคม 2566 ซึ่งเป็นวันที่ก่อนลงพื้นที่เก็บข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักตามข้อ 1.1-1.2 ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

## 5. การรักษาความลับของข้อมูลและการรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลต่าง ๆ สำหรับงานวิจัยและงานวิชาการเท่านั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำไปสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวม

ผู้วิจัยกำหนดให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรและจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเป็นข้อมูลปกปิดมีเฉพาะผู้วิจัยและเจ้าของคำสัมภาษณ์เท่านั้นที่มีสิทธิ์ใช้ประโยชน์จากข้อมูล นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ปกปิดชื่อองค์การที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ปกปิดชื่อของผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ทุกคน และเปลี่ยนชื่อผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ทุกคนเป็นชื่อสมมุติ ทั้งนี้หากมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวทั้งหมด ผู้วิจัยต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเปิดเผยข้อมูลจริงก่อนทุกครั้ง

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรและจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมไว้ที่ห้องทำงานที่บ้านพักส่วนตัวและบรรจุลงในตู้เก็บเอกสารที่ปิดรักษาด้วยกุญแจและผู้วิจัยทำหน้าที่รักษากุญแจตู้เอกสารดังกล่าวแต่เพียงผู้เดียว

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากกลุ่มประชากรตามข้อ 1.1-1.2 ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ไว้ 2 ปี หลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย และทำลายทิ้งด้วยการย่อยสลาย ซึ่งผู้วิจัยได้แจ้งรายละเอียดทั้งหมดในข้อนี้ให้กลุ่มประชากรที่สัมภาษณ์รับทราบแล้วในเอกสารยินดียอมรับเข้าร่วมให้ข้อมูล (Consent Form)

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการเก็บข้อมูลตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้าย ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้หลักการตีความ (interpretive analysis) โดยมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

- 1) การถอดเทปข้อมูลการสัมภาษณ์แล้วเขียนสรุป
- 2) การจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามประเด็นในวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยข้อที่ 4 ได้แก่ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
- 3) การเชื่อมโยงระหว่างในเชิงเหตุและผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 4 ได้แก่ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงจะสามารถนำไปปรับนโยบาย แผนกลยุทธ์และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ผู้พิการต่อไป

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
$SD.$	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$SS$	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
$MS$	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of Square)
$df$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
$t$	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t)
$b$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
F-value	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-prob	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F)
$p$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$R$	แทน	ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Pearson Correlation)
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
Adjusted $R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error of the Estimate	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้

ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์จากจำนวน 393 ราย โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 8 ตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตอนที่ 7 ปัจจัยพยากรณ์สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n = 393)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	84	21.4
หญิง	305	77.6
เพศทางเลือก	2	0.5
ไม่ประสงค์ระบุเพศ	2	0.5
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาคือ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.4 และเป็นเพศทางเลือก กับ ไม่ประสงค์ระบุเพศ คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n = 393)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
23-30 ปี	122	31.0
31-40 ปี	11	28.0
41-50 ปี	129	32.8
51-60 ปี	32	8.2
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 23-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.0 และมีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด (n = 393)

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	254	64.6
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	6	1.5
ปริญญาโท	132	33.6
ปริญญาเอก	1	0.3
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.6 รองลงมาคือ มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33.6 มีการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 1.5 และมีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความเกี่ยวข้องของระดับการศึกษากับการศึกษาพิเศษ (n = 393)

ความเกี่ยวข้องของระดับการศึกษา กับการศึกษาพิเศษ	จำนวน	ร้อยละ
เกี่ยวข้อง	96	24.4
ไม่เกี่ยวข้อง	297	75.6
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.6 และมีระดับการศึกษาเกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 24.4

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน (n = 393)

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	21	5.3
ครูผู้สอน	372	94.7
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งครูผู้สอน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.7 และมีตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 5.3

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (n = 393)

การสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน	ร้อยละ
ชลบุรี	94	23.9
ระยอง	105	26.7
ฉะเชิงเทรา	12	3.1
ปราจีนบุรี	68	17.3
สระแก้ว	109	27.7
ตราด	5	1.3
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมาคือ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง คิดเป็นร้อยละ 26.7 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 23.9 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี คิดเป็นร้อยละ 17.3 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา คิดเป็นร้อยละ 3.1 และสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 393)

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	121	30.8
6-10 ปี	68	17.2
11-15 ปี	113	28.8
16-20 ปี	40	10.2
มากกว่า 20 ปี	51	13.0
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.8 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.8 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.2 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ (n = 393)

ประสบการณ์ในการทำงาน กับนักเรียนพิเศษ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีประสบการณ์	267	67.9
มีประสบการณ์	126	32.1
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.9 และมีประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 32.1

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ (n = 126)

ระยะเวลาในการทำงาน กับนักเรียนพิเศษ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	54	42.9
1-3 ปี	45	35.7
มากกว่า 3 ปี	27	21.4
<b>รวม</b>	<b>126</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการทำงานกับนักเรียนพิเศษน้อยกว่า 1 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 และมีระยะเวลาในการทำงานกับนักเรียนพิเศษมากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม (n = 393)

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีความรู้	87	22.1
มีความรู้น้อย	163	41.5
มีความรู้ปานกลาง	134	34.1
มีความรู้มาก	9	2.3
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูที่ตอบแบบสอบถาม มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ มีความรู้ปานกลางเกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม คิดเป็นร้อยละ 34.1 ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม คิดเป็นร้อยละ 22.1 และมีความรู้มากเกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความรู้ (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมายระดับ	ลำดับที่
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	3.92	0.87	มาก	4
2. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.82	0.82	มาก	5
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.74	0.91	มาก	6
4. ท่านสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.96	0.80	มาก	2
5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.81	มาก	1
6. ท่านใช้ความรู้ที่มีจัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.92	0.78	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการสำรวจสมรรถนะของบุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง ด้านความรู้ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 5 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.97$ ) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ) ประเด็นข้อที่ 6 ท่านใช้ความรู้ที่มีจัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) ประเด็นข้อที่ 1 ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.92$ ) ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) และประเด็นข้อที่ 3 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านทักษะ (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
7. ท่านสามารถใช้ทักษะในการสอนงาน และถ่ายทอดงานแก่ครูที่บรรจุใหม่	3.84	0.80	มาก	2
8. ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อทำสื่อการสอน	3.73	0.78	มาก	4
9. ท่านสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	3.77	0.76	มาก	3
10. ท่านสามารถใช้ทักษะในการเสนอทางเลือกและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และผู้ปกครอง	3.97	0.75	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการสำรวจสมรรถนะของบุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 10 ท่านสามารถใช้ทักษะในการเสนอทางเลือกและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และผู้ปกครอง ( $\bar{X} = 3.97$ ) ประเด็นข้อที่ 7 ท่านสามารถใช้ทักษะในการสอนงาน และถ่ายทอดงานแก่ครูที่บรรจุใหม่ ( $\bar{X} = 3.84$ ) ประเด็นข้อที่ 9 ท่านสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.77$ ) และประเด็นข้อที่ 8 ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อทำสื่อการสอน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
11. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.29	0.72	มากที่สุด	3
12. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้	4.09	0.89	มาก	5
13. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวท่าน	3.92	0.79	มาก	6
14. ท่านจะปกป้ององค์กรทุกครั้งที่มีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในเชิงลบ	4.26	0.81	มากที่สุด	4
15. ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กรที่ปฏิบัติงาน	4.35	0.71	มากที่สุด	2
16. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กร	4.63	0.63	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.75</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.13 ผลการสำรวจสมรรถนะของบุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 16 ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กร ( $\bar{X} = 4.63$ ) ประเด็นข้อที่ 15 ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กรที่ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.35$ ) ประเด็นข้อที่ 11 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.29$ ) และประเด็นข้อที่ 14 ท่านจะปกป้ององค์กรทุกครั้งที่มีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในเชิงลบ ( $\bar{X} = 4.26$ ) ตามลำดับ

ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับมากมี 2 ประเด็น คือ ประเด็นข้อที่ 12 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้ ( $\bar{X} = 4.09$ ) และประเด็นข้อที่ 13 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวท่าน ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านนิสัย (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมายระดับ	ลำดับที่
17. ในการปฏิบัติงานท่านมีวิธีการสื่อสารอย่างสุภาพกับนักเรียน และผู้ปกครอง	4.48	0.65	มากที่สุด	3
18. ในการปฏิบัติงานท่านประพฤติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.51	0.67	มากที่สุด	2
19. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีผู้ปกครองมาตำหนิ การปฏิบัติของท่าน	4.38	0.64	มากที่สุด	5
20. ท่านปฏิบัติต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	4.62	0.61	มากที่สุด	1
21. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์หงุดหงิดและความซับซ้อนใจในการทำงาน	4.26	0.71	มากที่สุด	6
22. ในรอบการประเมินปี 2565 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.42	0.63	มากที่สุด	4
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.65</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.14 ผลการสำรวจสมรรถนะของบุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 20 ท่านปฏิบัติต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ( $\bar{X} = 4.62$ ) ประเด็นข้อที่ 18 ในการปฏิบัติงานท่านประพฤติตามกฎระเบียบขององค์กร ( $\bar{X} = 4.51$ ) ประเด็นข้อที่ 17 ในการปฏิบัติงานท่านมีวิธีการสื่อสารอย่างสุภาพกับนักเรียน และผู้ปกครอง ( $\bar{X} = 4.48$ ) ประเด็นข้อที่ 22 ในรอบการประเมินปี 2565 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ประเด็นข้อที่ 19 ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีผู้ปกครองมาตำหนิการปฏิบัติของท่าน ( $\bar{X} = 4.38$ ) และประเด็นข้อที่ 21 ท่านสามารถควบคุมอารมณ์หงุดหงิดและความซับซ้อนใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.26$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านแรงจูงใจ (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
23. ท่านพอใจกับเงินเดือน และสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร	3.72	0.94	มาก	6
24. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานที่องค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3.95	1.02	มาก	4
25. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติกับองค์กร	3.95	0.90	มาก	3
26. ท่านจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบหากท่านไม่ขาดงานโดยไร้เหตุผล	3.96	0.98	มาก	2
27. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	3.80	1.01	มาก	5
28. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	3.98	0.75	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.93</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.15 ผลการสำรวจสมรรถนะของบุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 28 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) ประเด็นข้อที่ 26 ท่านจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบหากท่านไม่ขาดงานโดยไร้เหตุผล ( $\bar{X} = 3.96$ ) ประเด็นข้อที่ 25 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติกับองค์กร ( $\bar{X} = 3.95$ ) ประเด็นข้อที่ 24 ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานที่องค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ( $\bar{X} = 3.95$ ) ประเด็นข้อที่ 27 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ( $\bar{X} = 3.80$ ) และประเด็นข้อที่ 23 ท่านพอใจกับเงินเดือน และสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร ( $\bar{X} = 3.72$ ) ตามลำดับ



### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
1. อบจ./โรงเรียน มีการจัดทำแผนการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม	3.58	1.07	มาก	7
2. อบจ./โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนร่วม	3.71	1.02	มาก	3
3. อบจ./โรงเรียนมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนร่วม	3.70	1.04	มาก	4
4. อบจ./โรงเรียนมีตัวชี้วัดในการวัดผลการดำเนินงานการจัดการเรียนร่วม	3.68	0.99	มาก	5
5. อบจ./โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนร่วมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง/นักเรียน	3.73	1.05	มาก	1
6. อบจ./โรงเรียนมีการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่เรียนร่วม	3.67	1.01	มาก	6
7. อบจ./โรงเรียนมีระบบการรายงานและประเมินผลของการดำเนินงานการจัดการเรียนร่วม ทั้งก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และหลังจากดำเนินงานเสร็จสิ้น	3.72	1.01	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>1.02</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.16 ผลการสำรวจสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ )

และเมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 5 อบจ./โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนร่วมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง/นักเรียน ( $\bar{X} = 3.73$ ) ประเด็นข้อที่ 7 อบจ./โรงเรียนมีระบบการรายงานและประเมินผลของการดำเนินงานการจัดการเรียนร่วม ทั้งก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และหลังจากดำเนินงานเสร็จสิ้น ( $\bar{X} = 3.72$ ) ประเด็นข้อที่ 2 อบจ./โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.71$ ) ประเด็นข้อที่ 3 อบจ./โรงเรียนมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.70$ ) ประเด็นข้อที่ 4 อบจ./โรงเรียนมีตัวชี้วัดในการวัดผลการดำเนินงานการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.68$ ) ประเด็นข้อที่ 6 อบจ./โรงเรียนมีการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.67$ ) และประเด็นข้อที่ 1 อบจ./โรงเรียน มีการจัดทำแผนการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมายระดับ	ลำดับที่
8. อบจ./โรงเรียนมีการตั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่สอดคล้องกับการปลูกฝังเรื่องความถูกต้องและจริยธรรมในกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.80	0.97	มาก	3
9. อบจ./โรงเรียนมีฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้ปกครอง และนักเรียนสำหรับการจัดการเรียนร่วม	3.77	1.01	มาก	4
10. อบจ./โรงเรียนมีการจัดการอบรมหรือโครงการให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในการจัดการเรียนร่วม	3.68	1.04	มาก	6
11. อบจ./โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่มีเหตุผล และอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องสำหรับการจัดการเรียนร่วม	3.73	0.98	มาก	5
12. อบจ./โรงเรียนมีความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนร่วม	3.84	0.95	มาก	1
13. อบจ./โรงเรียนมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมในกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.82	1.01	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.99</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.17 ผลการสำรวจสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 12 อบจ./โรงเรียนมีความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.84$ ) ประเด็นข้อที่ 13 อบจ./โรงเรียนมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมในกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.82$ ) ประเด็นข้อที่ 8 อบจ./โรงเรียนมีการตั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่สอดคล้องกับการปลูกฝังเรื่องความถูกต้องและจริยธรรมในกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.80$ ) ประเด็นข้อที่ 9 อบจ./โรงเรียนมีฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้ปกครอง และนักเรียนสำหรับการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.77$ ) ประเด็นข้อที่ 11 อบจ./โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่มีเหตุผล และอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องสำหรับการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.73$ ) และประเด็นข้อที่ 10 อบจ./โรงเรียนมีการจัดการอบรมหรือโครงการให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
14. อบจ./โรงเรียนมีระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและ ผลักดันให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วมสำเร็จตาม เป้าหมาย	3.77	0.99	มาก	1
15. อบจ./โรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับ บุคลากรเรื่องระเบียบ วินัย และข้อบังคับในการจัดการเรียน ร่วม	3.76	1.01	มาก	2
16. อบจ./โรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับ บุคลากรเรื่องแผนการดำเนินงาน และเป้าหมายของการ จัดการเรียนร่วม	3.75	1.02	มาก	3
17. อบจ./โรงเรียนมีระบบ หรือขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติงานในการจัดการเรียนร่วม	3.71	1.02	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>1.01</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.18 ผลการสำรวจสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 14 อบจ./โรงเรียนมีระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและผลักดันให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วมสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.77$ ) ประเด็นข้อที่ 15 อบจ./โรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรเรื่องระเบียบ วินัย และข้อบังคับในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.76$ ) ประเด็นข้อที่ 16 อบจ./โรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรเรื่องแผนการดำเนินงาน และเป้าหมายของการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.75$ ) และประเด็นข้อที่ 9 17 อบจ./โรงเรียนมีระบบ หรือขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการบริการเป็นเลิศ (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมายระดับ	ลำดับที่
18. อบจ./โรงเรียนมีการศึกษาความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้มีการจัดการเรียนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	1.01	มาก	3
19. อบจ./โรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนร่วมที่เป็นปัจจุบัน	3.75	1.04	มาก	4
20. อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในด้านการจัดการเรียนร่วม เพื่อให้บริการในการติดต่อสื่อสาร	3.64	1.10	มาก	7
21. อบจ./โรงเรียนมีการให้บริการกลุ่มผู้เรียนร่วมด้วยความเป็นมิตร เต็มใจ เอื้อเฟื้อ และกระตือรือร้น	3.84	1.00	มาก	1
22. อบจ./โรงเรียนมีการร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ	3.69	1.03	มาก	6
23. อบจ./โรงเรียนมีการให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วมที่มีความเดือดร้อน ให้ได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดให้	3.81	1.02	มาก	2
24. อบจ./โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการจัดการเรียนร่วมให้แก่ชุมชน	3.74	1.07	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>3.75</b>	<b>1.03</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.19 ผลการสำรวจสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านการบริการเป็นเลิศ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 21 อบจ./โรงเรียนมีการให้บริการกลุ่มผู้เรียนร่วมด้วยความเป็นมิตร เต็มใจ เอื้อเฟื้อ และกระตือรือร้น ( $\bar{X} = 3.84$ ) ประเด็นข้อที่ 23 อบจ./โรงเรียนมีการให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วมที่มีความเดือดร้อน ให้ได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดให้ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ประเด็นข้อที่ 18 อบจ./โรงเรียนมีการศึกษาความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้มีการจัดการเรียนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ประเด็นข้อที่ 19 อบจ./โรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนร่วมที่เป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ประเด็นข้อที่ 24. อบจ./โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการจัดการเรียนร่วมให้แก่ชุมชน ( $\bar{X} = 3.74$ ) ประเด็นข้อที่ 22 อบจ./โรงเรียนมีการร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ ( $\bar{X} = 3.69$ ) และประเด็นข้อที่ 20 อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในด้านการจัดการเรียนร่วม เพื่อให้บริการในการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.64$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการทำงานเป็นทีม (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
25. อบจ./โรงเรียนมีทีมงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการเรียนร่วม	3.64	1.09	มาก	5
26. อบจ./โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน ในการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านการจัดการเรียนร่วม	3.66	1.08	มาก	4
27. อบจ./โรงเรียนมีการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการกระจายกำลังคนไปปฏิบัติงานในระดับชั้นที่มีการจัดการเรียนร่วม	3.62	1.12	มาก	6
28. อบจ./โรงเรียนมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน/ผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนร่วมให้มีคุณภาพ	3.72	1.08	มาก	2
29. อบจ./โรงเรียนมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของคุณครูผู้สอน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการจัดการเรียนร่วม	3.73	1.08	มาก	1
30. อบจ./โรงเรียนมีการนำผลการจัดการเรียนร่วมมาประเมินผล และนำเสนอต่อบุคลากรทุกคน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	3.70	1.07	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>1.08</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.20 ผลการสำรวจสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 29 อบจ./โรงเรียนมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของคุณครูผู้สอน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.73$ ) ประเด็นข้อที่ 28 อบจ./โรงเรียนมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน/ผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนร่วมให้มีคุณภาพ ( $\bar{X} = 3.72$ ) ประเด็นข้อที่ 30 อบจ./โรงเรียนมีการนำผลการจัดการเรียนร่วมมาประเมินผล และนำเสนอต่อบุคลากรทุกคน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.70$ ) ประเด็นข้อที่ 26 อบจ./โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน ในการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.66$ ) ประเด็นข้อที่ 25 อบจ./โรงเรียนมีทีมงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.64$ ) และประเด็นข้อที่ 27 อบจ./โรงเรียนมีการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการกระจายกำลังคนไปปฏิบัติงานในระดับชั้นที่มีการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.62$ ) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตารางที่ 4.21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านโครงสร้าง (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
1. อบจ./โรงเรียนมีความชัดเจนในโครงสร้างการบังคับบัญชาด้านการจัดการเรียนร่วม	3.56	1.08	มาก	4
2. อบจ./โรงเรียนมีความชัดเจนในขั้นตอนการติดต่อประสานงานด้านการจัดการเรียนร่วม	3.57	1.08	มาก	3
3. อบจ./โรงเรียนมีระเบียบหรือข้อบังคับที่สอดคล้องต่อการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม	3.57	1.07	มาก	2
4. อบจ./โรงเรียนมีนโยบายที่ส่งเสริมการจัดการเรียนร่วม	3.63	1.05	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.58</b>	<b>1.07</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.21 ผลการสำรวจสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านโครงสร้าง พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 4 อบจ./โรงเรียนมีนโยบายที่ส่งเสริมการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.63$ ) ประเด็นข้อที่ 3 อบจ./โรงเรียนมีระเบียบหรือข้อบังคับที่สอดคล้องต่อการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.57$ ) ประเด็นข้อที่ 2 อบจ./โรงเรียนมีความชัดเจนในขั้นตอนการติดต่อประสานงานด้านการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.57$ ) และประเด็นข้อที่ 1 อบจ./โรงเรียนมีความชัดเจนในโครงสร้างการบังคับบัญชาด้านการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.56$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านบุคลากร (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
5. อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่	3.17	1.26	ปานกลาง	3
6. อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม	3.32	1.23	ปานกลาง	1
7. อบจ./โรงเรียนมีการจัดเตรียม ครู/พี่เลี้ยง มาดูแลกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.15	1.25	ปานกลาง	5
8. อบจ./โรงเรียนมีการส่ง ครู/พี่เลี้ยง ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนร่วม	3.16	1.26	ปานกลาง	4
9. อบจ./โรงเรียนมีการจัดให้ความรู้และวิธีการช่วยเหลือกลุ่มผู้เรียนร่วมให้แก่ผู้เรียนปกติ/บุคคลใกล้ชิด	3.29	1.17	ปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>3.21</b>	<b>1.23</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.22 ผลการสำรวจสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 6 อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.32$ ) ประเด็นข้อที่ 9 อบจ./โรงเรียนมีการจัดให้ความรู้และวิธีการช่วยเหลือกลุ่มผู้เรียนร่วมให้แก่ผู้เรียนปกติ/บุคคลใกล้ชิด ( $\bar{X} = 3.29$ ) ประเด็นข้อที่ 5 อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.17$ ) ประเด็นข้อที่ 8 อบจ./โรงเรียนมีการส่ง ครู/พี่เลี้ยง ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.16$ ) และประเด็นข้อที่ 7. อบจ./โรงเรียนมีการจัดเตรียม ครู/พี่เลี้ยง มาดูแลกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.15$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านงบประมาณ (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
10. อบจ./โรงเรียนมีงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม	3.35	1.17	ปานกลาง	3
11. อบจ./โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกในการจัดการเรียนร่วม	3.34	1.19	ปานกลาง	4
12. อบจ./โรงเรียนมีการควบคุม ตรวจสอบ และดูแลด้านงบประมาณ สำหรับการจัดการเรียนร่วม	3.41	1.15	มาก	2
13. อบจ./โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณเพื่อใช้ดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม	3.43	1.14	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>1.16</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.23 ผลการสำรวจสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านงบประมาณ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น คือ ประเด็นข้อที่ 13 อบจ./โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณเพื่อใช้ดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.43$ ) และประเด็นข้อที่ 12 อบจ./โรงเรียนมีการควบคุม ตรวจสอบ และดูแลด้านงบประมาณ สำหรับการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.41$ )

ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ประเด็น คือ ประเด็นข้อที่ 10 อบจ./โรงเรียนมีงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.35$ ) และประเด็นข้อที่ 11 อบจ./โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกในการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.34$ )



ตารางที่ 4.24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านสถานที่ (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย ระดับ	ลำดับที่
14. อบจ./โรงเรียนมีสถานที่ หรืออาคาร ที่เพียงพอในการรองรับนักเรียนสำหรับการจัดการเรียนร่วม	3.55	1.10	มาก	1
15. อบจ./โรงเรียนมีการจัดสถานที่ ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนร่วม	3.51	1.13	มาก	5
16. อบจ./โรงเรียนมีการปรับสภาพอาคารและสิ่งแวดล้อม ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.52	1.12	มาก	4
17. อบจ./โรงเรียนมีการจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ที่มีความปลอดภัยสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.54	1.09	มาก	2
18. อบจ./โรงเรียนมีการจัดแหล่งการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.52	1.11	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>1.11</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.24 ผลการสำรวจสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านสถานที่ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 14 อบจ./โรงเรียนมีสถานที่ หรืออาคาร ที่เพียงพอในการรองรับนักเรียนสำหรับการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.55$ ) ประเด็นข้อที่ 17 อบจ./โรงเรียนมีการจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ที่มีความปลอดภัยสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.54$ ) ประเด็นข้อที่ 18 อบจ./โรงเรียนมีการจัดแหล่งการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.52$ ) ประเด็นข้อที่ 16 อบจ./โรงเรียนมีการปรับสภาพอาคารและสิ่งแวดล้อมให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.52$ ) และประเด็นข้อที่ 15 อบจ./โรงเรียนมีการจัดสถานที่ ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.51$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ (n = 393)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมายระดับ	ลำดับที่
19. อบจ./โรงเรียนมีความรวดเร็วในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.46	1.14	มาก	2
20. อบจ./โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการเรียนการสอนสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.46	1.15	มาก	3
21. อบจ./โรงเรียนมีการจัดสรรเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.49	1.13	มาก	1
22. อบจ./โรงเรียนมีการจัดสรรหนังสือ เอกสารประกอบการสอน และสื่อต่างๆ ที่มีความหลากหลาย และเหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.46	1.14	มาก	2
23. อบจ./โรงเรียนมีรถรับส่งนักเรียน และยานพาหนะอื่นๆ ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.39	1.19	ปานกลาง	5
24. อบจ./โรงเรียนมีการตรวจสอบและซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้งานได้อย่างปลอดภัยสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	3.45	1.13	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>1.14</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4.25 ผลการสำรวจสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ )

และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 21 อบจ./โรงเรียนมีการจัดสรรเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.49$ ) ประเด็นข้อที่ 19 อบจ./โรงเรียนมีความรวดเร็วในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.46$ ) ประเด็นข้อที่ 22 อบจ./โรงเรียนมีการจัดสรรหนังสือ เอกสารประกอบการสอน และสื่อต่างๆ ที่มีความหลากหลาย และเหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.46$ ) ประเด็นข้อที่ 20 อบจ./โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการเรียนการสอนสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.46$ ) และประเด็นข้อที่ 24 อบจ./โรงเรียนมีการตรวจสอบและซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้งานได้อย่างปลอดภัยสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.45$ ) ตามลำดับ

ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลางมี 1 ประเด็น คือ ประเด็นข้อที่ 23 อบจ./โรงเรียนมีรถรับส่งนักเรียน และยานพาหนะอื่นๆ ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม ( $\bar{X} = 3.39$ )

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตารางที่ 4.26 ความแตกต่างระหว่างเพศกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	8.965	2.988	3.561	.014*
ภายในกลุ่ม	389	326.393	.839		
รวม	392	335.358			

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างเพศกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

เพศ	$\bar{X}$	ชาย	หญิง	เพศทางเลือก	ไม่ประสงค์ระบุเพศ
		3.80	3.54	4.01	2.14
ชาย	3.80	-	.25*	.21	1.65*
หญิง	3.54		-	.47	1.39*
เพศทางเลือก	4.01			-	1.87*
ไม่ประสงค์ระบุเพศ	2.14				-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างเพศกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 คู่คือ

1. ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง

2. ระหว่างเพศชายกับไม่ประสงค์ระบุเพศ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ประสงค์ระบุเพศ

3. ระหว่างเพศหญิงกับไม่ประสงค์ระบุเพศ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิง จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ประสงค์ระบุเพศ

4. ระหว่างเพศทางเลือกรับกับไม่ประสงค์ระบุเพศ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศทางเลือก จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ประสงค์ระบุเพศ

ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างระหว่างอายุกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	16.802	5.601	6.839	.000*
ภายในกลุ่ม	389	318.557	.819		
รวม	392	335.358			

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

อายุ	$\bar{X}$	23-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		3.78	3.71	3.44	3.09
23-30 ปี	3.78	-	.07	.34*	.69*
31-40 ปี	3.71		-	.26*	.61*
41-50 ปี	3.44			-	.35*
51-60 ปี	3.09				-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 คู่คือ

1. ระหว่างอายุ 23-30 ปี กับอายุ 41-50 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 23-30 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี

2. ระหว่างอายุ 23-30 ปี กับอายุ 51-60 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 23-30 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี

3. ระหว่างอายุ 31-40 ปี กับอายุ 41-50 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี

4. ระหว่างอายุ 31-40 ปี กับอายุ 51-60 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี

5. ระหว่างอายุ 41-50 ปี กับอายุ 51-60 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51-60 ปี

ตารางที่ 4.30 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	13.839	4.613	5.581	.001*
ภายในกลุ่ม	389	321.519	.827		
รวม	392	335.358			

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เนื่องจากมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จึงไม่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ได้

ตารางที่ 4.31 ความแตกต่างระหว่างความเกี่ยวข้องของระดับการศึกษากับการศึกษาพิเศษกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ความเกี่ยวข้อง ของระดับการศึกษา กับการศึกษาพิเศษ	<i>N</i>	<i>df</i>	<i>Mean</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
เกี่ยวข้อง	96	391	3.79	2.660	.008*
ไม่เกี่ยวข้อง	297		3.53		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องของระดับการศึกษากับการศึกษาพิเศษต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องของระดับการศึกษากับการศึกษาพิเศษ จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความเกี่ยวข้องของระดับการศึกษากับการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 4.32 ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งปัจจุบันกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ตำแหน่งปัจจุบัน	<i>N</i>	<i>df</i>	<i>Mean</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ผู้บริหาร	21	391	3.19	-2.041	.042*
ครูผู้สอน	372		3.62		

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

ตารางที่ 4.33 ความแตกต่างระหว่างการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	5	9.637	1.927	2.290	.045*
ภายในกลุ่ม	387	325.721	.842		
รวม	392	335.358			

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

การสังกัด องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	$\bar{X}$	ชลบุรี 3.44	ระยอง 3.78	ฉะเชิงเทรา 3.81	ปราจีนบุรี 3.40	สระแก้ว 3.63	ตราด 3.87
ชลบุรี	3.44	-	.34*	.37	.03	.19	.43
ระยอง	3.78		-	.03	.37*	.14	.08
ฉะเชิงเทรา	3.81			-	.41	.18	.05
ปราจีนบุรี	3.40				-	.23	.46
สระแก้ว	3.63					-	.23
ตราด	3.87						-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่คือ

1. ระหว่างการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง กับการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

2. ระหว่างการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง กับการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 4.35 ความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	4	17.518	4.379	5.346	.000*
ภายในกลุ่ม	388	317.840	.819		
รวม	392	335.358			

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ประสพการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.83	3.70	3.54	3.19	3.33
ไม่เกิน 5 ปี	3.83	-	.13	.28*	.63*	.49*
6-10 ปี	3.70		-	.15	.50*	.36*
11-15 ปี	3.54			-	.34*	.20
16-20 ปี	3.19				-	.14
มากกว่า 20 ปี	3.33					-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 6 คู่คือ

1. ระหว่างมีประสพการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี กับมีประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

2. ระหว่างมีประสพการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี กับมีประสพการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี



3. ระหว่างมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี กับมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

4. ระหว่างมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี กับมีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี

5. ระหว่างมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี กับมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

6. ระหว่างมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับมีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี

ตารางที่ 4.37 ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ประสบการณ์ ในการทำงาน กับนักเรียนพิเศษ	<i>N</i>	<i>df</i>	<i>Mean</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ไม่มีประสบการณ์	267	391	3.55	-1.316	.189
มีประสบการณ์	162		3.68		

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.38 ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับนักเรียนพิเศษกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	3.719	1.860	2.433	.092
ภายในกลุ่ม	123	93.996	.764		
รวม	125	97.715			

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานกับนักเรียนพิเศษต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.39 ความแตกต่างระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	33.169	11.056	14.233	.000*
ภายในกลุ่ม	389	302.189	.777		
รวม	392	335.358			

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม	$\bar{X}$	ไม่มีความรู้	มีความรู้น้อย	มีความรู้ปานกลาง	มีความรู้มาก
ไม่มีความรู้	3.11	-	.49*	.73*	1.18*
มีความรู้น้อย	3.60		-	.24*	.69*
มีความรู้ปานกลาง	3.85			-	.44
มีความรู้มาก	4.30				-

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 คู่คือ

1. ระหว่างมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมน้อย กับไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมน้อย จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม

2. ระหว่างมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมปานกลาง กับไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมปานกลาง จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม

3. ระหว่างมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมมาก กับไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมมาก จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม

4. ระหว่างมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมปานกลาง กับมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมปานกลาง จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมน้อย

5. ระหว่างมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมมาก กับมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมน้อย หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมมาก จะมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมน้อย

#### ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้เกี่ยวกับตนเอง ด้านนิสัย และด้านแรงจูงใจ กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการปรากฏดังตารางที่ 4.41 ถึงตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง

ตัวแปร	Mean	SD.	r	p
สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง	4.08	.50	.412	.000*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า  $r = .412$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านความรู้

ตัวแปร	Mean	SD.	r	p
ด้านความรู้	3.89	.70	.286	.000*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า  $r = .286$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านทักษะ

ตัวแปร	Mean	SD.	r	p
ด้านทักษะ	3.83	.65	.322	.000*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงด้านทักษะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า  $r = .322$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง

ตัวแปร	Mean	SD.	r	p
ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง	4.26	.60	.378	.000*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความรู้สึกรู้สึกเกี่ยวกับตนเองมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า  $r = .378$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านนิสัย

ตัวแปร	Mean	SD.	r	p
ด้านนิสัย	4.45	.52	.256	.000*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านนิสัยมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า  $r = .256$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ตารางที่ 4.46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการกับด้านแรงจูงใจ

ตัวแปร	Mean	SD.	r	p
ด้านแรงจูงใจ	3.89	.71	.375	.000*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า  $r = .375$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

## ตอนที่ 7 ปัจจัยพยากรณ์สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ด้านนิสัย และด้านแรงจูงใจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.47 ถึงตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.47 Model Summary<sup>b</sup> สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 <sup>a</sup>	.170	.168	.843

a. Predictors : (Constant),สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

b. Dependent Variable : สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ด้านนิสัย และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อยู่ในระดับปานกลาง (R = .412) และสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการได้ร้อยละ 17.00 ( $R^2 = .170$ ) อีกร้อยละ 83.00 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตารางที่ 4.48 ANOVA<sup>a</sup> สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

Model	SS	df	MS	F	p
1 Regression	64.828	5	12.966	18.548	.000 <sup>b</sup>
Residual	270.530	387	.699		
Total	335.358	392			

a. Predictors : (Constant), สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

b. Dependent Variable : สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ หมายความว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.49 Coefficients สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.779	.375		2.078	.038
ด้านความรู้	.024	.096	.018	.250	.803
ด้านทักษะ	.182	.106	.129	1.722	.086
ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง	.281	.119	.183	2.365	.019
ด้านนิสัย	.083	.113	-.048	-.739	.461
ด้านแรงจูงใจ	.308	.072	.239	4.267	.000

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 สามารถแสดงความสัมพันธ์ของสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยรวม คือ

ถ้าองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญกับสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยรวมโดยรวมเพิ่มขึ้น .281 หน่วย

ถ้าองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญกับสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านแรงจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยรวมโดยรวมเพิ่มขึ้น .308 หน่วย

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้  
สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .779 + (.281) \text{ ด้านความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง} + (.308) \text{ ด้านแรงจูงใจ}$$

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = (.183) \text{ ด้านความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง} + (.239) \text{ ด้านแรงจูงใจ}$$

## ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

1. จากการศึกษาด้านปัญหาสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง ยังมีปัญหาด้าน สมรรถนะทางวิชาการ (technical competency) ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ตามหลักการพัฒนาขีดสมรรถนะตามความหมายของ วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547) ที่กล่าวว่า สมรรถนะทางวิชาการ คือทักษะที่นำมาใช้เพื่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการยังไม่มีครูหรือบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหรือในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพื่อจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการนั้นต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงสาขา เพื่อการพัฒนาผู้พิการให้มีพัฒนาการเป็นไปตามขั้นตอน และเหมาะสมกับภาวะของพัฒนาการของแต่ละช่วง ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“โรงเรียนเรา ไม่มีบุคลากรที่จบวุฒิการศึกษาทางการศึกษาพิเศษโดยเฉพาะ แต่ทางโรงเรียนก็พยายามส่งครูไปอบรมเรื่องจิตวิทยา ที่เกี่ยวข้องเฉพาะกับเด็กพิเศษ แต่เด็กจะไม่สามารถพัฒนาได้ดีเท่าที่ควร เพราะครูไม่ได้จบการศึกษาเฉพาะด้านนี้มาโดยตรง” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“หากมีครูที่ดูแลทราบว่าต้องพัฒนาน้องอย่างไรจะดีกว่าพัฒนาการของเด็กมากกว่า ปัจจุบันก็เป็นการบอกเล่าระหว่างครูและผู้ปกครองว่าหมอนแนะนำอย่างไร” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“มีการส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มความรู้เฉพาะด้านเท่านั้น แต่ไม่มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมเฉพาะด้าน แต่เราจะใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีประสบการณ์ ดูแลนักเรียนกลุ่มนี้” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

ปัญหาในด้านองค์ประกอบของสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงานของ David C. Mclelland (อ้างอิงในสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549 : 15) นั้นกล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะซึ่ง แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญด้านหนึ่งที่จะทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและขององค์กร หากแต่การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการไม่ได้มีการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จไว้อย่างเป็นรูปธรรมรวมไปถึงองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเด็กนักเรียนกลุ่มที่เป็นเด็กพิเศษ เช่น เงินค่าตำแหน่งสำหรับบุคลากรทางการศึกษาที่จบตรงสาขาการศึกษาพิเศษ หรือ ผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพิเศษต่างๆที่ตรงกับการพัฒนาเด็กพิเศษโดยเฉพาะ เป็นต้น ซึ่งการขาดแรงจูงใจดังกล่าวส่งผลต่อการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า



“กรอบอัตรากำลังที่เป็นครูด้านการศึกษาศิลปะไม่มี เนื่องจากเกี่ยวเนื่องกับจำนวนตัวเลขของเด็กพิเศษและผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนในการตรวจประเมิน ซึ่งส่งผลต่อการได้รับเงินพิเศษ ทำให้ไม่มีใครอยากจะทำงานด้านนี้” (สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2566)

“สำหรับปัจจุบัน เป็นการจัดการโดยจัดให้เรียนร่วมกัน ซึ่งมีแผนในอนาคตว่าจะเปิดห้องเรียนสำหรับเด็กพิเศษหรือไม่ก็จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งหากโรงเรียนไม่ได้อนุมัติกรอบการบรรจุบุคลากร 5 : 1 ก็ยังมีเรื่องค่าตอบแทน เรื่องหลักสูตร เรื่องห้องผ่านเกณฑ์มาตรฐาน เรื่องกรอบบทหลักสูตรโดยตรง ซึ่งมีหลักเกณฑ์ค่อนข้างมาก” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“เรื่องของครู ครูก็ต้องยอมรับ เพราะเด็กนักเรียนในโรงเรียน แต่ห้องไหนที่ครูดูแลเด็กดี ก็มีการสอบถามครูว่าต้องการเด็กคนนี้อยู่ด้วยหรือไม่ ครูบางท่านอาจจะไม่รับ เพราะไม่มีความสามารถที่จะควบคุมเด็กประเภทนี้ได้ ส่วนนักเรียนก็อยู่ที่ครูเองที่จะทำความเข้าใจในการเรียนรู้เด็ก” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“ครูอัตราจ้างจากงบประมาณของ อบจ. จ้างตามภารกิจ หรือในส่วนอัตราจ้างของหลวง ใน 1 ปี ลาออกประมาณ 10 คน โดยอัตราจ้างจะมีการทำสัญญาปีต่อปี ในส่วนของครูอัตราจ้าง/ครูพี่เลี้ยง กลุ่มที่ดูแลเด็กมักจะออกบ่อย เพราะเงินเดือนเพียง 9,000 บาท/เดือน บวกค่าครองชีพอีก 1,000 บาท เท่ากับ 10,000 บาท/เดือน ถือว่าค่อนข้างน้อย ส่วนครูเฉพาะทางที่เกี่ยวกับการสอนพิเศษยังมีน้อยมาก” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

ต่อมาเป็นประเด็นปัญหาในด้านสมรรถนะการจัดการในประเด็นเรื่องวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น สื่อการเรียนการสอนตามรายวิชาต่างๆที่ตรงตามพัฒนาการ ห้องเรียนที่มีวัสดุสำหรับเด็กพิเศษที่ต้องมีการใช้สีและสื่อต่างๆที่แตกต่างกับปกติการฟื้นฟูสมรรถภาพของเด็ก ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ตามที่ได้แจ้งเกี่ยวกับห้องเรียนของนักเรียนกลุ่มนี้ หากจะต้องทำ ก็ควรจะต้องทำกับโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด เพราะมีเด็กกลุ่มนี้อยู่ทุกพื้นที่ คงมีการตั้งกรอบที่จะบรรจุข้าราชการเข้าไป จะต้องมียังห้องเรียน มีวัสดุครุภัณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ดูแลเด็กกลุ่มนี้โดยตรง โดยเฉพาะบุคลากรที่จะมาสอน จะต้องมีความรู้เรื่องนี้โดยตรง” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“โรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณ์ จะมีห้องเรียนสำหรับเด็กกลุ่มนี้โดยตรง แต่ไม่ได้มีการเรียนการสอนทั้งวัน ห้องเรียนพิเศษนี้ จะเป็นชั่วโมงเรียนหลังจากที่เด็กนักเรียนได้เรียนร่วมกันแล้ว ก็จะแยกออกมาพัฒนาเด็กกลุ่มนี้โดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะมีการจ้างครูโดยตรง” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“เคยมีห้องเรียนสำหรับเด็กพิเศษกลุ่มนี้ ที่มีอุปกรณ์ครบเพื่อพัฒนาการของนักเรียน แต่พอครูที่จบสาขาการศึกษาพิเศษสอบบรรจุได้แล้วย้ายไปก็ไม่ได้ใช้ห้องอีก ตอนนี้กลายเป็นห้องเก็บของ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“ครูจะเห็นตื้นเขินเกี่ยวกับการประดิษฐ์สื่อค่อนข้างมาก จริงๆ การสอนชั้นเด็กเล็กหรือเด็กพิเศษนั้น ไม่ได้เห็นเกี่ยวกับการสอน หรือให้ความรู้เด็กสักเท่าไร แต่เห็นเกี่ยวกับการคิดที่ว่าจะทำอย่างไรให้เด็กอ่านออก เขียนได้” (สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“เรื่องการผลิตสื่อ รู้สึกว่าเป็นความหนักหนา ที่ต้องมีการทุ่มเทเวลา แต่ถ้ามีสื่อสำเร็จพร้อมให้ครูใช้ ครูแค่คิดว่าจะจัดกิจกรรมกับสื่อนี้อย่างไร จะมีความสุขมากกว่า” (สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

2. จากการศึกษาด้านอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า การขอกรอบอัตรากำลังเฉพาะครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่จบตรงสาขาการศึกษาพิเศษ โดยปฏิเสธจากต้นสังกัดเนื่องจากการจะมีกรอบอัตรากำลังได้จะต้องมีจำนวนของนักเรียนที่เป็นไปตามระเบียบ แต่ผู้ปกครองไม่ได้ให้ความร่วมมือในการพานักเรียนไปตรวจเพื่อขอใบรับรองสุขภาพ ทำให้ต้องจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมซึ่งส่งผลต่อการให้พัฒนานักเรียนที่เป็นเด็กพิเศษไม่ปฏิบัติตามแบบและความสมควรต่อพัฒนาการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ผู้ปกครองไม่กล้ายอมรับ/ไม่ยอมรับว่าลูกเป็นเด็กพิเศษ โรงเรียนแนะนำไปพาไปตรวจก็ไม่ไป ทางโรงเรียนพยายามเสนอแนะวิธีการเรียนรู้ของเด็ก เพื่อให้ได้พัฒนาตามช่วงวัย ก่อนขึ้นชั้น ป.1 โดยแนะนำให้ผู้ปกครองพาลูกไปปรึกษาหมอ เพื่อให้ทราบว่าเป็นอะไร มีความบกพร่องด้านไหน และส่งลูกไปรักษาเฉพาะทางก่อน ให้เด็กมีความพร้อมเกิดการเรียนรู้ทั้งวุฒิภาวะ ทั้งอารมณ์ การอ่าน การพูดต่างๆ ก่อน แล้วจึงค่อยส่งกลับมาเรียนที่โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนไม่ปิดกั้น จะเข้าเรียนตอนไหนก็ได้ ที่นี้รับทั้งหมด” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“ได้มีการแจ้งเรื่องดังกล่าวกับผู้ปกครองทราบหลายครั้ง แต่ก็มีผู้ปกครองจำนวนน้อยมากที่ให้ความร่วมมือน่าจะเป็น เรื่องค่าใช้จ่าย และกังวลว่าจะเป็นปมด้อยกับบุตรของตนเอง เพราะเด็กที่เป็นเด็กกลุ่มเด็กพิเศษ จะมีบัตรเฉพาะ มีข้อมูลที่แสดงให้เห็นความแตกต่างจากเด็กปกติ บางครั้งผู้ปกครองคิดว่าตนเองทำงานไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่ ก็ปล่อยตามมีตามเกิด” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

3. จากการศึกษาด้านแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือทางโรงเรียนควรเพิ่มศักยภาพโดย เน้นการพัฒนาผู้อื่น ตามหลักการสร้างสมรรถนะโดยการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ หรือ จิตวิทยา เพื่อให้เด็กสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยพัฒนาความสามารถให้เข้าเรียนในชั้นเรียนร่วม หรือจัดกิจกรรมให้เด็กออกสู่สังคม เพื่อให้สังคมยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความเป็นสหวิทยาการ ได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ อันจะนำมาซึ่งการไม่เป็นภาระของสังคม ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“สำหรับตอนนี้ อันดับแรกเป็นเรื่องบุคลากรโดยเฉพาะ บุคลากรด้านที่เราต้องการสรรหามีค่อนข้างน้อย” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“ถ้ามีหลักสูตรอบรมระยะสั้นแล้วได้เป็นใบประกาศ ก็ดีกว่าที่จะต้องหาความรู้ตามอินเทอร์เน็ตแบบทุกวันนี้ หรือจากครูที่มีประสบการณ์จากการเจอเด็กมาหลายปี” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“จัดให้มีวิทยากรเข้ามาอบรมที่โรงเรียน หรือส่งครูที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญโดยตรงเข้ามาที่โรงเรียน เพราะน่าจะสะดวกกับครูในโรงเรียน โดยเป็นการอบรมระยะสั้นๆ เป็นภาพรวม โดยให้ทาง อบจ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดเป็นโครงการเพื่ออบรมให้ความรู้” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

การจัดการศึกษาหรือการเรียนร่วมของเด็กพิการในโรงเรียนควรมีการนำหลักการบริหารงานแบบบูรณาการ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยการขอใช้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนการศึกษาพิเศษ โรงพยาบาล สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีศักยภาพในการอบรมหลักสูตรการศึกษาพิเศษ หรือ จิตวิทยาในระยะสั้น เป็นต้น เพื่อการพัฒนาศักยภาพครู ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“การประสานงานระหว่างโรงพยาบาลกับสุขภาพเด็ก กรณีที่มีอาการรุนแรง แสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม เราเน้นส่งต่อจิตแพทย์ และให้ผู้ปกครองไปปรึกษาหรือรักษาต่อ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“ควรการจัดให้มีการอบรม การให้ความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการสอน เพราะตัวครูก็ไม่ได้จบเอก การศึกษาพิเศษมาโดยตรง” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“การนิเทศน์สำหรับคุณครูที่บรรจุใหม่โดยเฉพาะพนักงานจ้าง จะได้ไปนิเทศน์ในภาพรวมที่ อบจ. เท่านั้น แต่ไม่เคยมีการจัดอบรม หรือนิเทศน์ในโรงเรียนเลย ควรมีการอบรมเพื่อส่งไม้ต่อและมีผู้เชี่ยวชาญมา ให้การอบรม ในการรับมือหรือจิตวิทยาเบื้องต้น เพราะครูจบใหม่ไม่มีประสบการณ์” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

หน่วยงานต้นสังกัดโรงเรียน หรือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีการ สร้างแรงจูงใจ โดยการให้รางวัล การพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือเงินตำแหน่ง หรือการจ้างงานในระยะยาว เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ควรมีแรงจูงใจ คือมีค่าตอบแทนต่างหากที่นอกเหนือจากเงินเดือน อาจคิดอัตราค่าตอบแทนต่อ ชั่วโมงก็ได้ เพราะเด็กกลุ่มนี้ ไม่มีใครอยากสอน” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“ด้วยงบประมาณการจ้าง แต่ในมุมมองของครู การไปอบรมก็ควรมีแรงจูงใจให้กับคุณครูบ้าง เพราะต้องไปอบรมวันเสาร์ – อาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุด และมีการใช้จ่ายในการเดินทาง” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“ถ้ามีใบประกาศแล้วได้เงินเพิ่มก็จะเป็นเรื่องที่ดี เป็นแรงจูงใจที่ดีมาก ครูจะได้อยากไปอบรม และนำมาใช้กับเด็กด้วย ซึ่งก็ยังเป็นเพียงความน่าจะเป็นเท่านั้น แต่ยังไม่เกิดขึ้นจริง” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

โรงเรียนหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีนโยบายที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จัดทำสื่อการเรียนการสอน สำหรับเด็กพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน หรือ การจัดทำคู่มือมาตรฐานการสอน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ในส่วนของครูมีการแข่งขันสื่อการเรียนการสอนในโรงเรียน ในเรื่องนวัตกรรมก็มีรางวัลให้ จากแข่งขันในระดับโรงเรียน ก็ไประดับจังหวัด สู่การแข่งขันระดับภาค หรือระดับประเทศ แต่ไม่มีครูทำสื่อเพื่อเด็กพิเศษ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“จากการที่สอนไปนานๆ แล้วพบปัญหา คือเด็กไม่เหมือนกัน เด็ก LD ที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ น่าจะต้องใช้สื่อการเรียนรู้อีกแนวหนึ่ง ซึ่งเมื่อก่อนมีการจัดให้เรียนรวมกันทั้งหมดทั้งเด็ก LD และเด็กปกติทำให้เด็กตามเพื่อนไม่ทัน” (สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

“การทำสื่อเบื้องต้นใช้ขบส่วนตัว ไม่ได้มีการเขียนโครงการมาที่โรงเรียน ท่าน ผอ. หรือสำนักงบฯ ครูใช้ขบส่วนตัว แต่พอสำเร็จแล้วมีความสุขมากๆ มีคนมาดูงานมากมาย และสิ่งที่ตามมาคือ ครูไม่เห็น้อยมากนัก จะจัดการได้ว่า พอเด็กขึ้นมาชั้น ป.1 จะมีสื่อที่ 1 2 3 ตามลำดับ” (สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2566)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีแนวทางในการจัดการโรงเรียนเพื่อรองรับเด็กพิเศษในอนาคต โดยการมีกรอบอัตราจ้างที่ชัดเจนและสร้างห้องเรียน ที่เป็นห้องเรียนพิเศษเพื่อเสริมทักษะและพัฒนาศักยภาพของเด็กเหล่านั้นให้สามารถพัฒนาได้เท่าทันเพื่อน และสามารถดำรงอยู่หรือหาเลี้ยงชีพตัวเองได้ในอนาคตอย่างมีคุณภาพ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ถ้าสามารถตั้งห้องเรียนพิเศษขึ้นมาได้จริงๆ ก็มองว่าในปีต่อไป จะมีเด็กกลุ่มนี้เยอะมากที่จะเข้ามาเรียน โดยผู้ปกครองอาจจะหลีกเลี่ยงจากโรงเรียนศึกษาพิเศษ เพราะโรงเรียนเหล่านี้มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ไม่ได้ให้เรียนฟรี ถ้าตั้งห้องเรียนพิเศษขึ้นมาในโรงเรียนจริงๆ เด็กเหล่านี้จะเพิ่มมากขึ้น เพราะทุกวันนี้มีเด็กกลุ่มนี้เยอะมาก เกิดจากการเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และสิ่งแวดล้อมในการเลี้ยงดูที่เปลี่ยนไป ทำให้พัฒนาการของเด็กไม่สามารถไปต่อได้ แต่ก็มองเห็นโอกาสว่าน่าจะสามารถตั้งห้องเรียนพิเศษนี้ได้ ทางโรงเรียนก็ต้องมีการนำเสนอให้ผู้ใหญ่พิจารณา” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2566)

“โรงเรียนเราก็อยากให้มียุทธศาสตร์อย่างน้อยสักหนึ่งห้อง แต่ติดที่บุคลากรของเราไม่เพียงพอ ได้แต่ทำกิจกรรมอื่นเพื่อพัฒนาเด็กร่วมกับการจัดการเรียนร่วมเท่านั้น” (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2566)

“ตอนที่มียุทธศาสตร์ เด็กมีพัฒนาการดีขึ้นกว่าการจัดการเรียนร่วม เพราะได้รับการพัฒนาจากครูที่จบด้านนี้มาเฉพาะ แต่ตอนนี้ไม่มีแล้ว” (สัมภาษณ์, 24 พฤศจิกายน 2566)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed Methodology) โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ สรุปผลการศึกษาดังนี้**

ผลการสำรวจสมรรถนะของบุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงด้านความรู้ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) ด้านทักษะ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) ด้านความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) ด้านนิสัย พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ ) และด้านแรงจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ )

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ สรุปผลการศึกษาดังนี้**

ผลการสำรวจสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านการบริการเป็นเลิศ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ )

ผลการสำรวจสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านโครงสร้าง พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) ด้านบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ) ด้านงบประมาณ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านสถานที่ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า โดยภาพรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ )



1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดยังไม่มีครูหรือบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหรือในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีวุฒิการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพื่อจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการนั้นต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงสาขา เพื่อการพัฒนาผู้พิการให้มีพัฒนาการเป็นไปตามขั้นตอน และเหมาะสมกับภาวะของพัฒนาการของแต่ละช่วง

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดไม่ได้มีการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จไว้อย่างเป็นรูปธรรมรวมไปถึงองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเด็กนักเรียนกลุ่มที่เป็นเด็กพิเศษ เช่น เงินค่าตำแหน่งสำหรับบุคลากรทางการศึกษาที่จบตรงสาขาการศึกษาพิเศษ หรือผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพิเศษต่างๆ ที่ตรงกับการพัฒนาเด็กพิเศษโดยเฉพาะ เป็นต้น ซึ่งการขาดแรงจูงใจดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดมีปัญหาในด้านสมรรถนะการจัดการในประเด็นเรื่องวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น สื่อการเรียนการสอนตามรายวิชาต่างๆ ที่ตรงตามพัฒนาการ ห้องเรียนที่มีวัสดุสำหรับเด็กพิเศษที่ต้องมีการใช้สีและสื่อต่างๆ ที่แตกต่างกับปกติการฟื้นฟูสมรรถภาพของเด็ก

จากนโยบายหรือกระบวนการทำงานแบบเดิมที่ยังไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดควรเพิ่มศักยภาพโดยเน้นการพัฒนาผู้อื่นตามหลักการสร้างสมรรถนะ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ หรือ จิตวิทยา เพื่อให้เด็กสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดต้องมีพัฒนาความสามารถให้เข้าเรียนในชั้นเรียนร่วม หรือจัดกิจกรรมให้เด็กออกสู่สังคม เพื่อให้สังคมยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความเป็นสหวิทยาการ ได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ อันจะนำมาซึ่งการไม่เป็นภาระของสังคม

3. การจัดการศึกษาหรือการเรียนร่วมของเด็กพิการในโรงเรียนควรมีการนำหลักการบริหารงานแบบบูรณาการ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยการขอใช้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนการศึกษาพิเศษ โรงพยาบาล สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีศักยภาพในการอบรมหลักสูตรการศึกษาพิเศษ หรือ จิตวิทยาในระยะสั้น เป็นต้น เพื่อการพัฒนาศักยภาพครู

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดควรมีการสร้างแรงจูงใจ โดยการให้รางวัล การพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือเงินตำแหน่ง หรือการจ้างงานในระยะยาว เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ

5. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีนโยบายที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จัดทำสื่อการเรียนการสอน สำหรับเด็กพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน หรือ การจัดทำคู่มือมาตรฐานการสอน

6. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีแนวทางในการจัดการโรงเรียนเพื่อรองรับเด็กพิเศษในอนาคต โดยการมีกรอบอัตราจ้างที่ชัดเจนและสร้างห้องเรียน ที่เป็นห้องเรียนพิเศษเพื่อเสริมทักษะและพัฒนา ศักยภาพของเด็กเหล่านั้นให้สามารถพัฒนาได้เท่าทันเพื่อน และสามารถดำรงอยู่หรือหาเลี้ยงชีพตัวเองได้ ในอนาคตอย่างมีคุณภาพ

### การอภิปรายผล

1. ข้อค้นพบจากการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค ตะวันออกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ในงานวิจัยฉบับนี้สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

**ด้านความรู้** พบว่า บุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวารสาร แผนทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหาร สถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียง สมรรถนะองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ทีมงานบริหารเพื่อความเป็นสถาบันทางวิชาการ (team) และการ สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ในทางวิชาการ (creativity) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (attitude) มีความ รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (responsibility)

และสอดคล้องกับการศึกษาของทิวา เหล่าปาสี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตาม มาตรฐานความรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ความเป็นครูการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน หลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา ปรัชญาการศึกษา นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อีก

และสอดคล้องกับการศึกษาของทรงพล แดงกระจ่าง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา องค์ประกอบของสมรรถนะองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรประเภทกิจการเพื่อสังคมด้าน การศึกษาในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผลจากการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบการ ด้านความรู้ มีผลต่อความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคมอยู่ในระดับมาก

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้ สรุปรูปผลการประเมินใน 6 เดือนแรก โดยการนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จากโรงเรียนแกนนำ จัดการเรียนร่วม 189 โรงเรียน เมื่อนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ของโรงเรียนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิง เนื้อหา พบว่า 1) การดำเนินงานของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมผ่านกลไกการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก ดังนั้นการรับนโยบายการจัดการเรียนร่วมเพื่อสู่การปฏิบัติจึงขึ้นอยู่กับ ความรู้ความเข้าใจ เจตคติและความสามารถในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ และ 2) การสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคนในหน่วยปฏิบัติ ซึ่งยังไม่ยอมรับ และยังไม่พร้อมรับการปรับเปลี่ยน และเป็นอุปสรรคสำคัญ จึงต้องมีการเตรียมการอย่างมาก

และไม่สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น. 38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ พบว่า การเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในด้านต่างๆ แนวคิดในการจัดการศึกษา สำหรับเด็กพิการ เนื้อหาสาระหลักสูตร สำหรับเด็กพิการแบบต่างๆ การทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล การจัดทำเอกสารคู่มือการสอนเด็กพิการ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของเด็กพิการ หลักและวิธีการ



บริหารหลักสูตรสำหรับเด็กพิการ การจัดทำแฟ้มประวัติและผลงาน การคัดแยกเด็กพิการ และการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำมาพัฒนาการสอนเด็กพิการ ครูในโรงเรียนเรียนร่วมทุกสังกัดต้องการความรู้/การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยาการสอนเด็ก

**ด้านทักษะ** พบว่า บุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรารักษ์ แผนทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแบบ PRAGMATIC และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในภาพรวม โดยด้านเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาด้านสร้างการมีส่วนร่วม และด้านถูกต้องตามระเบียบ ส่วนด้านมีประสิทธิภาพเชิงกระบวนการ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ตามลำดับ

และสอดคล้องกับการศึกษาของทรงพล แดงกระจ่าง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรประเภทกิจการเพื่อสังคมด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผลจากการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบการด้านทักษะมีผลต่อความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคมมาก

และสอดคล้องกับการศึกษาของธาริณี จินดาธรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ระดับสมรรถนะของครูจากการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้สรุปผลการประเมินใน 6 เดือนแรก โดยการนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม 189 โรงเรียน เมื่อนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ของโรงเรียนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า กระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ยังไม่มีคุณภาพเพียงพอ

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้ ด้านบุคลากร พบว่า มีปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษพบว่า ส่วนใหญ่การพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาพิเศษ โดยการให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม โดยการประชุม สัมมนา อบรมศึกษาดูงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาพิเศษในด้านต่างๆ ได้แก่ รูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษ การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

**ด้านความรู้ลึกเกี่ยวกับตนเอง** พบว่า บุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรารักษ์ แผนทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ผลการวิจัยพบว่าความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กรด้านหลักสูตรและการ

บริหารหลักสูตร สามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (participation) ด้านการนิเทศภายในสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (attitude) มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (responsibility)

และสอดคล้องกับการศึกษาของอนุสรณ์ แสเนเคน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การมีเป้าหมายค่านิยมร่วม ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กร และ การอุทิศตนต่อองค์กร

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้สรุปผลการประเมินใน 6 เดือนแรก โดยการนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม 189 โรงเรียน เมื่อนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ของโรงเรียนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า การสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคนในหน่วยปฏิบัติ ซึ่งยังไม่ยอมรับ และยังไม่พร้อมรับการปรับเปลี่ยน และเป็นอุปสรรคสำคัญ จึงต้องมีการเตรียมการอย่างมาก

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา กุลแจ็ก (2553) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการเรียนร่วม เกิดจากการกำหนดนโยบาย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหรือดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกัน การร่วมมือการประสานงาน การขาดข้อมูลสารสนเทศ การขาดเจตคติที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนร่วม

**ด้านนิสัย** พบว่า บุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

และสอดคล้องกับการศึกษาของสายรุ้ง เหล็กแปง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะครูปฐมวัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูปฐมวัยของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 สมรรถนะหลัก 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

และสอดคล้องกับการศึกษาของพระสมนึก ธีรพลโณ (กลับน้อม) (2564) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนา บุคคล ประกอบด้วย ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจ และปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นโดยรวมได้อย่างดียิ่ง

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้สรุปผลการประเมินใน 6 เดือนแรก โดยการนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม 189 โรงเรียน เมื่อนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ของโรงเรียนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า การประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัด สถานศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องยังมีน้อย

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ ครูส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังเนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากและคิดว่าไม่ใช่กลุ่มสาระวิชาหลักที่ต้องยกระดับผลสัมฤทธิ์จึงไม่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านนี้เท่าที่ควร

**ด้านแรงจูงใจ** พบว่า บุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุสรณ์ แสนเคน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงดลใจ การสร้างศรัทธาความสำเร็จ วิสัยทัศน์

และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐมา ไกยะฝ่าย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างสมรรถนะของครู ประกอบด้วย การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเสริมศักดิ์ คงสมบัติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจจากการเชื่อมโยง

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ ด้านบุคลากร พบว่า มีปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษพบว่า ส่วนใหญ่การพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาพิเศษ โดยการให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม โดยการประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาพิเศษในด้านต่างๆ ได้แก่ รูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษ การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

2. ข้อค้นพบจากการศึกษาสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ในงานวิจัยฉบับนี้สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

**ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์** พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

และสอดคล้องกับการศึกษาของธาริณี จินดาธรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ สภาพปัจจุบันและสภาพความต้องการของสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน เรียงลำดับตามความสำคัญคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้สรุปผลการประเมินใน 6 เดือนแรก โดยการนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม 189 โรงเรียน เมื่อนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ของโรงเรียนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า 1) กระบวนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ยังไม่มีคุณภาพเพียงพอ 2) นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนทั่วไปอย่างแท้จริง 3) การให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับสิทธิเข้าถึงการศึกษาตามกฎหมายยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนและทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณ

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา กุลแจ็ก (2553) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการเรียนร่วมเกิดจากการกำหนดนโยบาย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหรือดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนร่วม

**ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม** พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทิวา เหล่าป่าสี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณธรรมและจรรยาบรรณจิตวิทยาสำหรับครู ภาษาและวัฒนธรรม การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ความเป็นครูการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน หลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา ปรัชญาการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

และสอดคล้องกับการศึกษาของสายรุ้ง เหล็กแปง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะครูปฐมวัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของครูปฐมวัยของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สมรรถนะหลัก 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งครูปฐมวัยควรมุ่งมั่น

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร อีกทั้งปลูกฝังคุณธรรม

**ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน** พบว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุรชาติ เยาวศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา กุลแจ็ก (2553) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการเรียนร่วมเกิดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหรือดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกัน การร่วมมือการประสานงาน การขาดข้อมูลสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนร่วม

**ด้านการบริการเป็นเลิศ** พบว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวราภรณ์ แพนทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กรด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร สามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ ทีมงานบริหารเพื่อความความเป็นสถาบันทางวิชาการ (team) และการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ในทางวิชาการ (creativity) ด้านการนิเทศภายในสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (attitude) มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (responsibility) ด้านการวัด และการประเมินผลสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ตามเป้าประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (goal) และแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด (information)

และสอดคล้องกับการศึกษาสุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านการบริการที่ดี

และสอดคล้องกับการศึกษาของสุรชาติ เยาวศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริการที่ดี

**ด้านการทำงานเป็นทีม** พบว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรภรณ์ แพนทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กรด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร สามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (participation) และทีมงานบริหารเพื่อความความเป็นสถาบันทางวิชาการ (team)

และสอดคล้องกับการศึกษาของ บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่น ด้านการทำงานเป็นทีม

และสอดคล้องกับการศึกษาของสุรชาติ เยาวศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา กุลแจ็ก (2553) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการเรียนร่วมเกิดจากการร่วมมือการประสานงาน การขาดข้อมูลสารสนเทศ การขาดเจตคติที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนร่วม

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้สรุปผลการประเมินใน 6 เดือนแรก โดยการนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม 189 โรงเรียน เมื่อนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ของโรงเรียนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า 1) การสำรวจ การจัดทำและใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศน้อย และยังไม่ได้มาจากวิธีการและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ทำให้เกิดปัญหาในการรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ตลอดจนการคัดแยกคัดกรอง การจัดนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียน นอกจากนี้ระบบการส่งต่อไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมขาดการส่งต่ออย่างเป็นระบบระหว่างรอยต่อของระดับการศึกษา 2) การประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัด สถานศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องยังมีน้อย

3. ข้อค้นพบจากการศึกษาสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ในงานวิจัยฉบับนี้สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

**ด้านโครงสร้าง** พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา กุลเจ๊ก (2553) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการเรียนร่วม เกิดจากการกำหนดนโยบาย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหรือดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนร่วม

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงาน การจัดการเรียนร่วมในระดับโรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสาเหตุที่มีส่วนทำให้ทั้งผู้บริหารและครูไม่สามารถทำหน้าที่ดูแลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเต็มที่เต็มเวลาและอย่างต่อเนื่อง

**ด้านบุคลากร** พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้สรุปผลการประเมินใน 6 เดือนแรก โดยการนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม 189 โรงเรียน เมื่อนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ของโรงเรียนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า การเตรียมครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาพิเศษยังดำเนินการได้ไม่เพียงพอกับความต้องการในการพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และการสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคนในหน่วยปฏิบัติ ซึ่งยังไม่ยอมรับ และยังไม่พร้อมรับการปรับเปลี่ยน และเป็นอุปสรรคสำคัญ จึงต้องมีการเตรียมการอย่างมาก และการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัด สถานศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องยังมีน้อย

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา กุลเจ๊ก (2553) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการเรียนร่วม เกิดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหรือดำเนินการเป็นแนวทางเดียวกัน การร่วมมือการประสานงาน การขาดข้อมูลสารสนเทศ

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้ ด้านบุคลากร พบว่า มีปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาครูเพื่อการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษพบว่า ส่วนใหญ่การพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาพิเศษ โดยการให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม โดยการประชุม สัมมนา อบรมศึกษาดูงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาพิเศษในด้านต่างๆ ได้แก่ รูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษ การจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

สรุปปัญหาด้านบุคลากร มีปัญหาเกี่ยวกับครูขาดความรู้และขาดทักษะในการคัดกรองเพื่อระบุประเภทความพิการ ทำให้ผลการคัดกรองที่ได้ไม่ชัดเจนและผิดประเภท ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการวางแผนพัฒนาตามความต้องการจำเป็นพิเศษ ดังที่ปรากฏในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล อีกทั้งยังขาดความรู้และทักษะในเรื่องการวัดและประเมินผลรวมถึงผู้บริหาร และครูส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังเนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากและคิดว่าไม่ใช่กลุ่มสาระวิชาหลักที่ต้องยกระดับผลสัมฤทธิ์จึงไม่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านนี้เท่าที่ควร และอีกประการหนึ่งที่เป็นปัญหาสำคัญคือ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานการจัดการเรียนร่วมในระดับโรงเรียนอยู่เสมอ ซึ่ง

เป็นสาเหตุที่มีส่วนทำให้ทั้งผู้บริหารและครูไม่สามารถทำหน้าที่ดูแลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเต็มที่เต็มเวลาและอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วม

**ด้านงบประมาณ** พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวราภรณ์ แพนทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กรด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร สามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ (money and material)

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้สรุปผลการประเมินใน 6 เดือนแรก โดยการนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม 189 โรงเรียน เมื่อนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้ของโรงเรียนทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ยังพบว่าไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน และการให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับสิทธิเข้าถึงการศึกษาตามกฎหมายยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วนและทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณ

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา กุลแจ็ก (2553) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการเรียนร่วมเกิดจากการขาดงบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดการเรียนร่วม

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ปัญหาที่พบในด้านงบประมาณคือ ด้านครุภัณฑ์ที่ถูกกำหนด ลักษณะเฉพาะมาจากหน่วยงานส่วนกลาง ทำให้ไม่สอดคล้องกับลักษณะการใช้งานหรือตามสภาพความบกพร่องเช่น มีสภาพความบกพร่องทางร่างกายและมีราคาแพงกว่าต่างประเทศมาก ด้านระเบียบ การเงิน ระเบียบการเงินไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน หรือการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เช่น กรณีปัญหาเด็กมาเรียนไม่ต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากเมื่อเด็กกลับบ้านไปบางคนไม่กลับมาเรียนอีกทางโรงเรียนเห็นว่าควรมีกระบวนการติดตามหรือให้การแนะแนวเพื่อช่วยเหลือ โดยการประสานจัดหาสถานที่เรียนใกล้บ้านให้หรือเป็นค่ารถให้เด็กกลับมาเรียนต่อ ซึ่งในกรณีนี้โรงเรียนมีงบประมาณค่าหัวของนักเรียนคนนั้นอยู่แล้ว แต่ไม่สามารถนำมาใช้ได้สรุปปัญหาด้านงบประมาณ ด้านงบประมาณในการสนับสนุนความไม่เข้าใจระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและผู้ปกครอง งบประมาณไม่พอต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมให้ทั่วถึงไม่มีการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก

**ด้านสถานที่** พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า โรงเรียนเรียนร่วมยังไม่ได้มีการเตรียมสถานที่รองรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกประเภท โดยเฉพาะเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และต้องใช้รถเข็น เนื่องจากยังไม่มีทางลาดและห้องส้วมที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทางลาดชัน บางครั้งชันเกินไปทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง



โรงเรียนแก้ปัญหาโดยเอาแผนยางนมมาติดผนัง เพื่อให้ นักเรียนเป็นที่หยุดรถซึ่งอาจเกิดอันตรายได้ ด้านหลักสูตรที่ใช้ในโรงเรียน ในทุกสังกัดใช้หลักสูตรปกติ

**ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้** พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีสมรรถนะการจัดการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวารสาร แผนทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กรด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร สามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ (money and material)

และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.38-84) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ ซึ่งสามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้ สรุปปัญหาด้านสภาพแวดล้อม โรงเรียนไม่มีการจัดสภาพอาคารเรียน การจัดสภาพห้องน้ำ ห้องส้วม บริเวณทำสนามเด็กเล่น/สวนหย่อมและอื่นๆไม่มีความเหมาะสมและไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนที่เรียนร่วมในโรงเรียน และไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ หรือ จิตวิทยา เพื่อให้เด็กสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดควรมีพัฒนาความสามารถให้เด็กพิเศษเข้าเรียนในชั้นเรียนร่วม หรือจัดกิจกรรมให้เด็กออกสู่สังคม เพื่อให้สังคมยอมรับว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความเป็นสหวิทยาการ ได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ อันจะนำมาซึ่งการไม่เป็นภาระของสังคม

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดควรมีการนำหลักการบริหารงานแบบบูรณาการ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน โดยการขอใช้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนการศึกษาพิเศษ โรงพยาบาล สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีศักยภาพในการอบรมหลักสูตรการศึกษาพิเศษ หรือ จิตวิทยาในระยะสั้น เป็นต้น เพื่อการพัฒนาศักยภาพครู

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือโรงเรียนที่สังกัดควรมีการสร้างแรงจูงใจ โดยการให้รางวัล การพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือเงินตำแหน่ง หรือการจ้างงานในระยะยาว เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ

5. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีนโยบายที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จัดทำสื่อการเรียนการสอน สำหรับเด็กพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน หรือ การจัดทำคู่มือมาตรฐานการสอน

6. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมีแนวทางในการจัดการโรงเรียนเพื่อรองรับเด็กพิเศษในอนาคต โดยการมีกรอบอัตราจ้างที่ชัดเจนและสร้างห้องเรียน ที่เป็นห้องเรียนพิเศษเพื่อเสริมทักษะและพัฒนา ศักยภาพของเด็กเหล่านั้นให้สามารถพัฒนาได้เท่าทันเพื่อน และสามารถดำรงอยู่หรือหาเลี้ยงชีพตัวเองได้ในอนาคตอย่างมีคุณภาพ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศไทย เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีโรงเรียนในสังกัดได้มีข้อมูลมากำหนดนโยบาย รูปแบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกรูปแบบอย่างเป็นรูปธรรมไม่ว่าจะเป็นคนที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น, ความบกพร่องทางการได้ยิน, ความบกพร่องทางสติปัญญา, ความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ, ปัญหาทางการเรียนรู้, ความบกพร่องทางการพูดและภาษา, ปัญหาทางพฤติกรรม ทางอารมณ์ หรือเด็กสมาธิสั้น, ออทิสติก และความพิการซ้ำซ้อน เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาดังกล่าวไปกำหนดนโยบายให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปให้ความช่วยเหลือคนพิการตามความต้องการแต่ละประเภทได้

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะ หรือรูปแบบ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในกลุ่มประเทศอาเซียน กลุ่มประเทศเอเชีย กลุ่มประเทศยุโรป กลุ่มประเทศอเมริกา หรือกลุ่มอื่นๆ ที่มีการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เพื่อให้เห็นข้อมูลการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นำข้อมูลดังกล่าวมาบูรณาการสำหรับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการต่อไปในอนาคต

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กนกรัตน์ จิรส์จามกุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดด้วยข้อมูลเชิงความหมายผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงสรรพสิ่งสู่องค์กรการศึกษาสมรรถนะสูง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

กนิน แลวงคินทร์. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวความคิดพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: ศรุสภาลาดพร้าว.

\_\_\_\_\_. (2552 ก). การจัดการแบบเรียนร่วม. กรุงเทพฯ: สมชายการพิมพ์.

\_\_\_\_\_. (2552 ข). การจำแนกประเภทความพิการ. กรุงเทพฯ: สมชายการพิมพ์.

กล้า ทองขาว. (2551). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 เรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กิตติคุณ ตั้งคำ. (2556). สมรรถนะของข้าราชการสายการทูต : ศึกษากรณีกรมอาเซียน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกยูร วงศ์ก้อม. (2553). ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พลก็อบบี้ เซอร์วิส แอนด์ซัพพลาย.

จรัมพร ประถมบูรณ์. (2546). Competency: การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศ. (เอกสารโรเนียว)

จารุภัทร เจียงวงศ์ และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักขององค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. ปีที่ 13, ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 63), หน้า 14-25. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

จารึก โกษาพงศ์. (2545). สภาพปัญหาการจัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จุมพล นิมพานิช. (2547). การวิเคราะห์นโยบาย : ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2553). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก (Core Competency). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉวีวรรณ เหล่ารอด. (2553). การประเมินโครงการโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ชรัส ปุณณัสสะ. (2553). ความสำเร็จในการนำนโยบายธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์. (2553). เอกสารประกอบการสอน วิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางสังคม. ชลบุรี : ภาควิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ : วีพรีนท์ (1991).

ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2546). เทคนิคการจัดทำ Job Description บนพื้นฐานของ Competency และ KPI. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณัฐกฤตา ไพศาลสมบัติ. (2543). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนร่วมระดับอนุบาลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐมา ไกยะฝ้าย. (2562). การพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณิชานัช เกศมุกดา และประไพศรี สุทัศน์ ณ อยุธยา. (2562). การเพิ่มสมรรถนะองค์กรการผลิตโดยการสร้างองค์กรนวัตกรรมผ่านการจัดการความรู้.วารสารการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 15, ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2560), หน้า 91-100. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ดลยา อินจำปา และคณะ. (2560). เอกสารประกอบการเรียน รายวิชา 1083102 การศึกษาพิเศษ (Special Education). คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.

เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี. (2562). รูปแบบและแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิงษ์. (2541). การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

ทรงพล แดงกระจ่าง. (2560). การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรประเภทกิจการเพื่อสังคมด้านการศึกษาในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิวา เหล่าปาลี. (2559). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ธานีรัตน์ ผ่องแผ้ว. (2558). คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช : ปัจจัยที่มีผลและแนวทางการพัฒนา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธาริณี จินดาธรรม. (2560). กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน. ศึกษานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นันทนา ขวศิริกุลชล และคณะ. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม มจพ. ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 60), หน้า 88-96. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เนตรทิพย์ เจริญวัย. (2554). การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในโครงการเด็กพิเศษเรียนร่วมกับเด็กปกติสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

โนรี เร่งรัด. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บวรนนท์ ทองกัลยา. (2559). การศึกษาระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถภาพสูง กรณีศึกษา บริษัทในธุรกิจอ้อยและน้ำตาลประเทศไทย, สปป.ลาว และจีน ของกลุ่มน้ำตาลมิตรผล. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะมนุษย์, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเกิด วิเศษรินทอง. (2552). ปัญหาการดำเนินงานการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บุญสืบ เทียมหมื่น. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เบญจจา ชลธารันนท์. (2543). คู่มือการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

เบญจจา ชลธารันนท์. (2538). รวมบทความวิชาการทางการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

ประจักษ์ เกษมสุข. (2554). ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาในการจัดการศึกษาเด็กพิการเรียนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ปิยะนุช เงินคล้าย. (ม.ป.ป.). นโยบายสาธารณะ. เอกสารหมายเลข 161 กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. นโยบายสาธารณะ. เอกสารหมายเลข 162 กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผดุง อารยะวิญญู. (2533). การเรียนร่วมระหว่างเด็กปกติกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. กรุงเทพฯ: แว่นแก้ว.

ผดุง อารยะวิญญู. (2542). การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ราชไทยเพลส.

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

พงษ์ธร วชิระปราการพงษ์. (2559). การจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง. (2555). ประสิทธิภาพของการสอนและการพัฒนาครูในศตวรรษใหม่. สืบค้น วันที่ 15 มีนาคม 2565, จาก <http://www.google.co.th/>

พยัคฆ์ วุฒิมรงค์. (2555). สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : วี. พริน (1991).

พระสมนึก ธีระปถิโณ (กลีบน้อม). (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรา เชื้อประดิษฐ์. (2556). แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการ การศึกษาแบบเรียนร่วมในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต1. วารสารบัณฑิตศึกษา 7 (2), 51-65.

พันธุ์พรหม รังสิธารานนท์. (2558). การพัฒนาสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทกลุ่ม อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

พิศสมัย ผลพฤษไพโร. (2542).การสังคมสงเคราะห์. สงขลา : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.

ภัทรพร มหาพรหม. (2562). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

มยรี อนุมานราชชน. (2549). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.

จรูญ พยอมแย้ม. (2553). การบริหารโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กพิการโรงเรียน ปกติ.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รดา ธรรมพูนพิสัย. (2556). สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนแกนนำจัดการ เรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เรชา ชูสุวรรณ. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). การนํานโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัท บพิธการพิมพ์จำกัด.
- ลักขณา กุลเจ็ก. (2553). ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (ม.ป.ป.). การนํานโยบายไปปฏิบัติ. สืบค้นวันที่ 19 มีนาคม 2565, จาก [http://file.siam2web.com/trdm/journal/201331\\_80183.pdf](http://file.siam2web.com/trdm/journal/201331_80183.pdf).
- วรงค์ จันทรศรี. (2526). การนํานโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า. สืบค้นวันที่ 19 มีนาคม 2565, จาก [http://library1.nida.ac.th/nida\\_jour0/NJv24n4\\_03.pdf](http://library1.nida.ac.th/nida_jour0/NJv24n4_03.pdf).
- วรงค์ จันทรศรี. (2540). การนํานโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์).
- วรงค์ จันทรศรี. (2542). การนํานโยบายไปปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สหายบล็อคและการพิมพ์.
- วรงค์ จันทรศรี และลิขิต อีระเวคิน. (2530). การนํานโยบายไปปฏิบัติในระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, โครงการเอกสารและตำรา.
- วารสารณัฏ แผนทอง. (2554). รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร. หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- วัฒนา พัฒนพงศ์, 2547.ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิต ภาคบริการ.สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- วารีย์ ธีระจิตร. (2537). การศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินัย หนูรัตน์. (2552). ความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนประถม เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมเด็กพิเศษกับเด็กปกติ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิลาวัลย์ วงศ์คุณาโรจน์. (2545). สภาพการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีทเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วิวัฒน์ไชย ศรีวิวัฒน์. (2550). สภาพการบริหารโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมภายใต้โครงการซีท (SEAT Framework) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). “สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ”. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(12).
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2545). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2550). นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน. (2555). รูปแบบการจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) น่าน: ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดน่าน.
- ศูนย์พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ. (2529). แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2546). นโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์เสมอธรรม.

สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2549). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2553). นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมุทรา ชำนาญ. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. คุษุณีนิพนธ์ปริญญาคุษุณีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนูรัตน์ อนันนทาธร. (2555).นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.ที.เพรส.

เสริมศักดิ์ คงสมบัติ. (2563). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

เสถียร วัชรนิมิต. (2562). รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. คุษุณีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษุณีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สายรุ่ง เหล็กแปง. (2561). การศึกษาสมรรถนะครูปฐมวัยของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน).

สุกัญญา ศรีปรัชญาอนันต์, ศุภณี อัครวานันท์ และรุ่งอรุณ อินทร. (2535). การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการในชุมชนเรื่องการศึกษาผู้ที่มีความผิดปกติเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

สุธี บูรณะแพทย์. (2557). สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุนิสา สกุลเกื้อกุล. (2563). รูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมสำหรับสถานศึกษาในจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิถี.

สุพินทิพย์ ดุลยคง และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักขององค์การ การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. ปีที่ 13, ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 63), หน้า 35-47. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุภาพรรณ ณะยะจง. (2562). การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). ข้าแหล่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.



สุรชาติ เยาวศรี. (2566). การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุรินทร์ ยอดคำแปง. (2542). สังคมศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจ. (2556). การจัดการเรียนร่วม. น่าน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548ก). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2548.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548ข). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิวิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). การจัดการศึกษาเรียนร่วม. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). การนิเทศเชิงลึกเด็กพิเศษเป็นเฉพาะบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานศึกษาจังหวัดลำปาง. (2563). คู่มือสมรรถนะข้าราชการ. กลุ่มบริหารงานบุคคล. ลำปาง.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2552). อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ : หจก.ไอเดีย สแควร์.

อนุสรณ์ แสนเคน. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัจฉราภรณ์ บัณฑล. (2551). สภาพการดำเนินงานโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัญชลา เกลี้ยงแก้ว. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency. (ออนไลน์) สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2565, จาก <http://www.hreenter.co.th>.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). Competency-Based training road map (TRM). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนเตอร์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## ภาษาอังกฤษ

Alexander, E.R. (1985). From Idea to Action, Note for a Contingency Theory of the Policy Implementation Process Administration Process. *Administration and Society*. 16(4): 403-426.

Amit, R. and Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic Assets and Organizational Rents. *Strategic Management Journal*.

Anderson, James. (2006). *Public Policy Making*. New York : Houghton Mifflin. Bardach, Eugene. (2009). *A Practical Guide For Policy Analysis: the Eightfold Path To More Effective Problem Solving*. 3<sup>rd</sup> ed., Washington D.C. : CQ Press.

Bardach, E. (1980). The implementation game: The happen after a bill.

Barrett. Susan and Hill. Michael (1984). Policy. Bargaining and Structure in Implementation Theory : Towards and Integrated Perspective. *Policy and Politics*. 12(3). 219-240.

Bogner, W. C., and Thomas, H. (1994). Core competence and competitive advantage: A model and illustrative evidence from the pharmaceutical industry. In G.Hamel, & A. Heene (Eds.), *Competence-based competition*, 111-144. Chichester: John Wiley & Sons.

Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A model of Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.

Cheema, D. & Rondinelli, A. (1980). *Reinventing Government for the Twenty-First Century: State Capacity in a Globalizing Society*. New York: McGraw-Hill.

Collis, D. J. (1994). "Research note: how valuable are organizational capabilities?". *Strategic management journal*, 15(S1), 143-152.

Dales, M and Hes, K. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.

De Saa-Perez, P. and Garcia-Falcon, J. M. (2002). "A Resource-Based View of Human Resource Management and Organizational Capabilities Development." *International Journal of Human Resource Management*.

Derthick, M. (1972). *New Towns In-Town*. Washington, D.C. : The Urban Institute.

Donal, S. V. & Carl, E V. (1975). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*. *Administration and Society*. 6(4) : 462-74.

Down, Anthony. (1972). "Up and Down with Ecology : The Issue-Attention Cyber" *Public Interest*. 28, No.1.

Ernest, R.A (1985). *Interorganizational Coordination: Theory and Practice*. *Journal of Planning Literature*. 19( 9) : 23-28.

Gorge, C. E. (1980). *Implementing public policy*. Politics and public policy series. Congressional Quarterly Press. New York: Alfred A. Knopf.

Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic management journal*.

Hargrove, Erwin C. (1977). *The Missing Link : The Study of Implementation of Social Policy*. George H. H. Frederickson, Ed. *Public Administration and Public Policy*. Massachusetts : Lexington Books.

Hill, Michael. (2005). *The Public Policy Process*. London : Pearson Education Limited.

Lado, A.A., Boyd. N.G., and Wright. (1992). "A Competency-Based Model of Sustainable Competitive Advantage: Toward a Conceptual Integration," *Journal of Management*.

Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1989). *Implementation and publicpolicy: With a new postscript*. Latham, MD: University Press ofAmerica.

Mc Clelland, D.C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. American.

Mitrani, A., Dalziel, M.and Fitt.D. (1992) *Competency base human resource management: Value driven Strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw – Hill.

O'Regan, N., and Ghobadian, A. (2004). The importance of capabilities for strategic direction and performance. *Management Decision*, 42(2), 292–313.

Pressman, J. L., & Wildavsky, A. B. (1973). *Implementation* (2nd ed.). SanFrancisco: University of California Press.

Pressman, W. (1973). *United States Economic Development Administration Manpower policy*. New York: John Wiley & Sons.

Putt, T. & Springer, K. (1989). *Policy research: Concepts, methods, and applications*. New York: Prentice- Hall.

Quade, R. (1982). *Analysis for public decisions*. New York: North-Holland, Inc.

Sabatier, P.A. (1980). *Successful Policy Implementation*. New York: Sage Publication, Inc.

Spencer, M and Spencer, M.S. 1993. *Competence at work: Models for Superiors Performance*. New York: John Wiley & Sons.

Ulrich, D., and Lake, D. (1990). *Organizational capacity: Competing from the insideout*. New York: John Wiley and Sons.

Van Meter, & Van Horn, . (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration and society*. 6 (5): 445 – 486.

Younis, T., & Davidson, I. (1990). The study of implementation. In T. Younis(Ed.), *Implementation in public policy*. Aldershot, England:Dartmouth.

Williams, Water. (1971). *Social Policy Research and Analysis*. New York : Elserier.

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (Competency of Provincial Administrative Organizations in the Eastern Region in Providing Education for Persons with Disabilities.)

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดย ดร.ธีระพงษ์ ภูริปาณิก อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และ 4) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะหมายถึง การจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนรู้ร่วม ที่มีการจัดให้ผู้พิการที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในระบบการศึกษาปกติ เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนและทำกิจกรรมร่วมกับเด็กปกติ โดยมีครูปกติและครูการศึกษาพิเศษร่วมมือและรับผิดชอบร่วมกัน (Collaboration)

โดยข้อมูลดังกล่าวจากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้สำหรับการปรับนโยบาย แผนกลยุทธ์ และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนรู้ร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด และผลของการตอบจะไม่กระทบใดๆ กับท่านทั้งสิ้น โปรดตอบตามความเป็นจริงเพื่อช่วยปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการศึกษาต่อไป โดยแบบสอบถามดังกล่าวรวบรวมให้ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่สังกัดโรงเรียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นคนตอบแบบสอบถาม คณะผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย  หญิง  
 เพศทางเลือก  ไม่ประสงค์ระบุ

2. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี  ประกาศนียบัตรบัณฑิต  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก

4. ระดับการศึกษาของท่านเกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษหรือไม่

- เกี่ยวข้อง  ไม่เกี่ยวข้อง

5. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้บริหาร  ครูผู้สอน

6. ท่านสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- ชลบุรี  ระยอง  ฉะเชิงเทรา  
 ปราจีนบุรี  สระแก้ว  ตราด

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ไม่เกิน 5 ปี  6-10 ปี  11-15 ปี  
 16-20 ปี  มากกว่า 20 ปี

8. ท่านเคยมีประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษมาก่อนหรือไม่

- ไม่เคย  เคย

9. จากข้อ 8 หากท่านเคยมีประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ ท่านมีประสบการณ์มากี่ปี

- น้อยกว่า 1 ปี  1-3 ปี  มากกว่า 3 ปี

10. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วมอยู่ในระดับใด

- ไม่มีความรู้  มีความรู้น้อย  
 มีความรู้ปานกลาง  มีความรู้มาก

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออก  
คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในระดับที่ท่านเห็นสมควรในช่องด้านขวามือด้านล่าง  
โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นไปสู่ระดับสมรรถนะ ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะน้อยที่สุด	1
ความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะน้อย	2
ความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะปานกลาง	3
ความคิดเห็นมาก	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะมาก	4
ความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะมากที่สุด	5

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความรู้</b>					
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
2. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
6. ท่านใช้ความรู้ที่มีจัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านทักษะ</b>					
7. ท่านสามารถใช้ทักษะในการสอนงาน และถ่ายทอดงานแก่ครูที่บรรจุใหม่					
8. ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อทำสื่อการสอน					
9. ท่านสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กร					
10. ท่านสามารถใช้ทักษะในการเสนอทางเลือกและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และผู้ปกครอง					
<b>ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง</b>					
11. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
12. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้					
13. ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวท่าน					
14. ท่านจะปกป้ององค์กรทุกครั้งที่มีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในเชิงลบ					
15. ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กรที่ปฏิบัติงาน					
16. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กร					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านนิสัย</b>					
17. ในการปฏิบัติงานท่านมีวิธีการสื่อสารอย่างสุภาพกับนักเรียนและผู้ปกครอง					
18. ในการปฏิบัติงานท่านประพฤติตามกฎระเบียบขององค์กร					
19. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีผู้ปกครองมาดำเนินการปฏิบัติของท่าน					
20. ท่านปฏิบัติต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม					
21. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์หงุดหงิดและความซับซ้อนใจในการทำงาน					
22. ในรอบการประเมินปี 2565 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านแรงจูงใจ</b>					
23. ท่านพอใจกับเงินเดือน และสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร					
24. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานที่องค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
25. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติกับองค์กร					
26. ท่านจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบหากท่านไม่ขาดงานโดยไร้เหตุผล					
27. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ					
28. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน					



**ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ**

**คำชี้แจง** ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในระดับที่ท่านเห็นสมควรในช่องด้านขวามือด้านล่าง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นไปสู่ระดับสมรรถนะ ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะน้อยที่สุด	1
ความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะน้อย	2
ความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะปานกลาง	3
ความคิดเห็นมาก	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะมาก	4
ความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะมากที่สุด	5

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>					
1. อบจ./โรงเรียน มีการจัดทำแผนการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม					
2. อบจ./โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนร่วม					
3. อบจ./โรงเรียนมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนร่วม					
4. อบจ./โรงเรียนมีตัวชี้วัดในการวัดผลการดำเนินงานการจัดการเรียนร่วม					
5. อบจ./โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนร่วมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง/นักเรียน					
6. อบจ./โรงเรียนมีการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่เรียนร่วม					
7. อบจ./โรงเรียนมีระบบการรายงานและประเมินผลของการดำเนินงานการจัดการเรียนร่วม ทั้งก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และหลังจากดำเนินงานเสร็จสิ้น					
<b>ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม</b>					
8. อบจ./โรงเรียนมีการตั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่สอดคล้องกับการปลูกฝังเรื่องความถูกต้องและจริยธรรมในกลุ่มผู้เรียนร่วม					
9. อบจ./โรงเรียนมีฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้ปกครองและนักเรียนสำหรับการจัดการเรียนร่วม					
10. อบจ./โรงเรียนมีการจัดการอบรมหรือโครงการให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในการจัดการเรียนร่วม					
11. อบจ./โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่มีเหตุผลและอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องสำหรับการจัดการเรียนร่วม					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. อบจ./โรงเรียนมีความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนร่วม					
13. อบจ./โรงเรียนมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมในกลุ่มผู้เรียนร่วม					
<b>ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน</b>					
14. อบจ./โรงเรียนมีระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและผลักดันให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วมสำเร็จตามเป้าหมาย					
15. อบจ./โรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรเรื่องระเบียบ วินัย และข้อบังคับในการจัดการเรียนร่วม					
16. อบจ./โรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรเรื่องแผนการดำเนินงาน และเป้าหมายของการจัดการเรียนร่วม					
17. อบจ./โรงเรียนมีระบบ หรือขั้นตอนการประเมินผล การปฏิบัติงานในการจัดการเรียนร่วม					
<b>ด้านการบริการเป็นเลิศ</b>					
18. อบจ./โรงเรียนมีการศึกษาความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้มีการจัดการเรียนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19. อบจ./โรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนร่วมที่เป็นปัจจุบัน					
20. อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในด้านการจัดการเรียนร่วม เพื่อให้บริการในการติดต่อสื่อสาร					
21. อบจ./โรงเรียนมีการให้บริการกลุ่มผู้เรียนร่วมด้วยความเป็นมิตร เต็มใจ เอื้อเฟื้อ และกระตือรือร้น					
22. อบจ./โรงเรียนมีการร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา พิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ					
23. อบจ./โรงเรียนมีการให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วมที่มีความเดือดร้อน ให้ได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดให้					
24. อบจ./โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการจัดการเรียนร่วมให้แก่ชุมชน					
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม</b>					
25. อบจ./โรงเรียนมีทีมงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการเรียนร่วม					
26. อบจ./โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน ในการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านการจัดการเรียนร่วม					
27. อบจ./โรงเรียนมีการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการกระจายกำลังคนไปปฏิบัติงานในระดับชั้นที่มีการจัดการเรียนร่วม					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28. อบจ./โรงเรียนมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน/ผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนร่วมให้มีคุณภาพ					
29. อบจ./โรงเรียนมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของคุณครูผู้สอน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการจัดการเรียนร่วม					
30. อบจ./โรงเรียนมีการนำผลการจัดการเรียนร่วมมาประเมินผล และนำเสนอต่อบุคลากรทุกคน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน					

**ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ**

**คำชี้แจง** ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในระดับที่ท่านเห็นสมควรในช่องด้านขวามือด้านล่าง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นไปสู่ระดับสมรรถนะ ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะน้อยที่สุด	1
ความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะน้อย	2
ความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะปานกลาง	3
ความคิดเห็นมาก	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะมาก	4
ความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะมากที่สุด	5

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านโครงสร้าง</b>					
1. อบจ./โรงเรียนมีความชัดเจนในโครงสร้างการบังคับบัญชา ด้านการจัดการเรียนร่วม					
2. อบจ./โรงเรียนมีความชัดเจนในขั้นตอนการติดต่อประสานงาน ด้านการจัดการเรียนร่วม					
3. อบจ./โรงเรียนมีระเบียบหรือข้อบังคับที่สอดคล้องต่อการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม					
4. อบจ./โรงเรียนมีนโยบายที่ส่งเสริมการจัดการเรียนร่วม					
<b>ด้านบุคลากร</b>					
5. อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่					
6. อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม					
7. อบจ./โรงเรียนมีการจัดเตรียม ครู/พี่เลี้ยง มาดูแลกลุ่มผู้เรียนร่วม					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. อบจ./โรงเรียนมีการส่ง ครู/พี่เลี้ยง ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนร่วม					
9. อบจ./โรงเรียนมีการจัดให้ความรู้และวิธีการช่วยเหลือกลุ่มผู้เรียนร่วมให้แก่ผู้เรียนปกติ/บุคคลใกล้ชิด					
<b>ด้านงบประมาณ</b>					
10. อบจ./โรงเรียนมีงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม					
11. อบจ./โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกในการจัดการเรียนร่วม					
12. อบจ./โรงเรียนมีการควบคุม ตรวจสอบ และดูแลด้านงบประมาณสำหรับการจัดการเรียนร่วม					
13. อบจ./โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณเพื่อใช้ดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม					
<b>ด้านสถานที่</b>					
14. อบจ./โรงเรียนมีสถานที่ หรืออาคาร ที่เพียงพอในการรองรับนักเรียนสำหรับการจัดการเรียนร่วม					
15. อบจ./โรงเรียนมีการจัดสถานที่ ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนร่วม					
16. อบจ./โรงเรียนมีการปรับสภาพอาคารและสิ่งแวดล้อมให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนร่วม					
17. อบจ./โรงเรียนมีการจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ที่มีความปลอดภัยสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม					
18. อบจ./โรงเรียนมีการจัดแหล่งการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม					
<b>ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้</b>					
19. อบจ./โรงเรียนมีความรวดเร็วในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม					
20. อบจ./โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการเรียนการสอนสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม					
21. อบจ./โรงเรียนมีการจัดสรรเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เรียนร่วม					
22. อบจ./โรงเรียนมีการจัดสรรหนังสือ เอกสารประกอบการสอน และสื่อต่างๆ ที่มีความหลากหลาย และเหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม					



ภาคผนวก ข  
แนวการสัมภาษณ์การวิจัย

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

### เรื่อง เรื่อง สมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (Competency of Provincial Administrative Organizations in the Eastern Region in Providing Education for Persons with Disabilities.)

#### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นโดย ดร.ธีระพงษ์ ภูริปานิก อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงนี้ จะหมายถึง การจัดการศึกษาพิเศษรูปแบบการเรียนรู้ร่วม ที่มีการจัดให้ผู้พิการที่มีความต้องการพิเศษเข้าไปในระบบการศึกษาปกติ เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนและทำกิจกรรมร่วมกับเด็กปกติ โดยมีครูปกติและครูการศึกษาพิเศษร่วมมือและรับผิดชอบร่วมกัน (Collaboration)

แบบสัมภาษณ์นี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด และผลของการตอบจะไม่กระทบใดๆ กับท่านทั้งสิ้น โปรดตอบตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้สำหรับการปรับนโยบาย แผนกลยุทธ์ และแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการศึกษาต่อไป โดยแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวรบกวนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคนตอบ ได้แก่ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน คณะผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

#### ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. หน่วยงานที่สังกัด.....
2. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
3. หน้าที่ หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย.....  
.....
4. ระยะเวลาที่รับผิดชอบหน้าที่ หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย.....
5. ประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ.....
6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....
7. เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....
8. จบการสัมภาษณ์เวลา.....

**ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค ในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ**

1. ท่านคิดว่าสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีปัญหา และอุปสรรคใดบ้างในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น

- 1) ด้านความรู้.....
- 2) ด้านทักษะ.....
- 3) ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง.....
- 4) ด้านนิสัย.....
- 5) ด้านแรงจูงใจ.....

2. ท่านคิดว่าสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีปัญหา และอุปสรรคใดบ้างในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น

- 1) ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์.....
- 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม .....
- 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน.....
- 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ .....
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม.....

3. ท่านคิดว่าสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีปัญหา และอุปสรรคใดบ้างในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น

- 1) ด้านโครงสร้าง.....
- 2) ด้านบุคลากร.....
- 3) ด้านงบประมาณ.....
- 4) ด้านสถานที่.....
- 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้.....

**ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ**

1. ท่านมีข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างไรบ้างในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น

- 1) ด้านความรู้.....
- 2) ด้านทักษะ.....
- 3) ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง.....
- 4) ด้านนิสัย.....
- 5) ด้านแรงจูงใจ.....



2. ท่านมีข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
อย่างไรบ้างในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น

- 1) ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์.....
- 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม .....
- 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน.....
- 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ .....
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วน  
จังหวัด อย่างไรบ้างในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น

- 1) ด้านโครงสร้าง.....
- 2) ด้านบุคลากร.....
- 3) ด้านงบประมาณ.....
- 4) ด้านสถานที่.....
- 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้.....

ภาคผนวก ค  
ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ



## ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออก

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในระดับที่ท่านเห็นสมควรในช่องด้านขวามือด้านล่าง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นไปสู่ระดับสมรรถนะ ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะน้อยที่สุด	1
ความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะน้อย	2
ความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะปานกลาง	3
ความคิดเห็นมาก	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะมาก	4
ความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	บุคลากรมีสมรรถนะมากที่สุด	5

ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด กับข้อความต่อไปนี้	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1.00
2. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
4. ท่านสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1.00
6. ท่านใช้ความรู้ที่มีจัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
7. ท่านสามารถใช้ทักษะในการสอนงาน และถ่ายทอดงานแก่ครูที่บรรจุใหม่	1	1	1	1.00
8. ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อทำสื่อการสอน	1	1	1	1.00
9. ท่านสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	1	1	1	1.00
10. ท่านสามารถใช้ทักษะในการเสนอทางเลือกและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และผู้ปกครอง	1	1	1	1.00
11. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
12. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้	1	1	1	1.00
13. ท่านมีความรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวท่าน	1	1	1	1.00
14. ท่านจะปกป้ององค์กรทุกครั้งที่มีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในเชิงลบ	1	1	1	1.00
15. ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กรที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
16. ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กร	1	1	1	1.00
17. ในการปฏิบัติงานท่านมีวิธีการสื่อสารอย่างสุภาพกับนักเรียน และผู้ปกครอง	1	1	1	1.00
18. ในการปฏิบัติงานท่านประพฤติตามกฎระเบียบขององค์กร	1	1	1	1.00

19. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีผู้ปกครองมาดำเนินการปฏิบัติของท่าน	1	1	1	1.00
20. ท่านปฏิบัติต่อผู้ปกครองและนักเรียนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	1	1	1	1.00
21. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์หงุดหงิดและความซับซ้อนใจในการทำงาน	1	1	1	1.00
22. ในรอบการประเมินปี 2565 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
23. ท่านพอใจกับเงินเดือน และสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร	1	1	1	1.00
24. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานที่องค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	1	1	1	1.00
25. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติกับองค์กร	1	1	1	1.00
26. ท่านจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบหากท่านไม่ขาดงานโดยไร้เหตุผล	0	1	1	0.67
27. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	1	1	1	1.00
28. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	1	1	1	1.00

### ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในระดับที่ท่านเห็นสมควรในช่องด้านขวามือด้านล่าง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นไปสู่ระดับสมรรถนะ ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะน้อยที่สุด	1
ความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะน้อย	2
ความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะปานกลาง	3
ความคิดเห็นมาก	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะมาก	4
ความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะมากที่สุด	5

ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด กับข้อความต่อไปนี้	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1. อบจ./โรงเรียน มีการจัดทำแผนการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
2. อบจ./โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
3. อบจ./โรงเรียนมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
4. อบจ./โรงเรียนมีตัวชี้วัดในการวัดผลการดำเนินงานการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00

5. อบจ./โรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนร่วมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง/นักเรียน	1	1	1	1.00
6. อบจ./โรงเรียนมีการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่เรียนร่วม	1	1	1	1.00
7. อบจ./โรงเรียนมีระบบการรายงานและประเมินผลของการดำเนินงาน การจัดการเรียนร่วม ทั้งก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงาน และหลังจากดำเนินงานเสร็จสิ้น	1	1	1	1.00
8. อบจ./โรงเรียนมีการตั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่สอดคล้องกับการปลูกฝังเรื่องความถูกต้องและจริยธรรมในกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
9. อบจ./โรงเรียนมีฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้ปกครอง และนักเรียนสำหรับการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
10. อบจ./โรงเรียนมีการจัดการอบรมหรือโครงการให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
11. อบจ./โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่มีเหตุผลและอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องสำหรับการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
12. อบจ./โรงเรียนมีความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
13. อบจ./โรงเรียนมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อปลูกฝังเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมในกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
14. อบจ./โรงเรียนมีระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและผลักดันให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วมสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1.00
15. อบจ./โรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรเรื่องระเบียบ วินัย และข้อบังคับในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
16. อบจ./โรงเรียนมีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรเรื่องแผนการดำเนินงาน และเป้าหมายของการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
17. อบจ./โรงเรียนมีระบบ หรือขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
18. อบจ./โรงเรียนมีการศึกษาความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้มีการจัดการเรียนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00
19. อบจ./โรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านการจัดการเรียนร่วมที่เป็นปัจจุบัน	1	1	1	1.00
20. อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในด้านการจัดการเรียนร่วม เพื่อให้บริการในการติดต่อสื่อสาร	1	1	1	1.00
21. อบจ./โรงเรียนมีการให้บริการกลุ่มผู้เรียนร่วมด้วยความเป็นมิตร เต็มใจ เอื้อเฟื้อ และกระตือรือร้น	1	1	1	1.00
22. อบจ./โรงเรียนมีการร่วมมือกับหน่วยงานทางด้านการศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการให้บริการ	1	1	1	1.00

23. อบจ./โรงเรียนมีการให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วมที่มีความเดือดร้อน ให้ได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดให้	1	1	1	1.00
24. อบจ./โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการจัดการเรียนร่วมให้แก่ชุมชน	1	1	1	1.00
25. อบจ./โรงเรียนมีทีมงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
26. อบจ./โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนในการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
27. อบจ./โรงเรียนมีการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการกระจายกำลังคนไปปฏิบัติงานในระดับชั้นที่มีการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
28. อบจ./โรงเรียนมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน/ผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนร่วมให้มีคุณภาพ	1	1	1	1.00
29. อบจ./โรงเรียนมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของคุณครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
30. อบจ./โรงเรียนมีการนำผลการจัดการเรียนร่วมมาประเมินผล และนำเสนอต่อบุคลากรทุกคน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	1	1	1	1.00

#### ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในระดับที่ท่านเห็นสมควรในช่องด้านขวามือด้านล่าง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นไปสู่ระดับสมรรถนะ ดังนี้

ความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะน้อยที่สุด	1
ความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะน้อย	2
ความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะปานกลาง	3
ความคิดเห็นมาก	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะมาก	4
ความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	อบจ./โรงเรียนมีสมรรถนะมากที่สุด	5

ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด กับข้อความต่อไปนี้	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1. อบจ./โรงเรียนมีความชัดเจนในโครงสร้างการบังคับบัญชาด้านการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
2. อบจ./โรงเรียนมีความชัดเจนในขั้นตอนการติดต่อประสานงานด้านการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
3. อบจ./โรงเรียนมีระเบียบหรือข้อบังคับที่สอดคล้อง ต่อการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
4. อบจ./โรงเรียนมีนโยบายที่ส่งเสริมการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
5. อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่จบการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1.00

6. อบจ./โรงเรียนมีบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
7. อบจ./โรงเรียนมีการจัดเตรียม ครู/พี่เลี้ยง มาดูแลกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
8. อบจ./โรงเรียนมีการส่ง ครู/พี่เลี้ยง ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
9. อบจ./โรงเรียนมีการจัดให้ความรู้และวิธีการช่วยเหลือกลุ่มผู้เรียนร่วมให้แก่ผู้เรียนปกติ/บุคคลใกล้ชิด	1	1	1	1.00
10. อบจ./โรงเรียนมีงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
11. อบจ./โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
12. อบจ./โรงเรียนมีการควบคุม ตรวจสอบ และดูแลด้านงบประมาณสำหรับการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
13. อบจ./โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณเพื่อใช้ดำเนินงานในการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
14. อบจ./โรงเรียนมีสถานที่ หรืออาคาร ที่เพียงพอในการรองรับนักเรียนสำหรับการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
15. อบจ./โรงเรียนมีการจัดสถานที่ ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนร่วม	1	1	1	1.00
16. อบจ./โรงเรียนมีการปรับสภาพอาคารและสิ่งแวดล้อมให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
17. อบจ./โรงเรียนมีการจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ที่มีความปลอดภัยสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
18. อบจ./โรงเรียนมีการจัดแหล่งการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
19. อบจ./โรงเรียนมีความรวดเร็วในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
20. อบจ./โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอในการเรียนการสอนสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
21. อบจ./โรงเรียนมีการจัดสรรเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
22. อบจ./โรงเรียนมีการจัดสรรหนังสือ เอกสารประกอบการสอน และสื่อต่างๆ ที่มีความหลากหลาย และเหมาะสมสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
23. อบจ./โรงเรียนมีรถรับส่งนักเรียน และยานพาหนะอื่นๆ ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกสำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00



24. อบจ./โรงเรียนมีการตรวจสอบและซ่อมบำรุงวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความสมบูรณ์พร้อมใช้งานได้อย่างปลอดภัย สำหรับกลุ่มผู้เรียนร่วม	1	1	1	1.00
--	---	---	---	------

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

.....

.....

.....

**เครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ**  
**แนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งมีโครงสร้าง ประเด็นคำถามหลัก ประกอบด้วย**

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ 3 คน
1	หน่วยงานที่สังกัด.....	เหมาะสมและสอดคล้อง วัตถุประสงค์การวิจัย
2	ตำแหน่งปัจจุบัน.....	เหมาะสมและสอดคล้อง วัตถุประสงค์การวิจัย
3	หน้าที่ หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย.....	เหมาะสมและสอดคล้อง วัตถุประสงค์การวิจัย
4	ระยะเวลาที่รับผิดชอบ หน้าที่ หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย.....	เหมาะสมและสอดคล้อง วัตถุประสงค์การวิจัย
5	ประสบการณ์ในการทำงานกับนักเรียนพิเศษ.....	เหมาะสมและสอดคล้อง วัตถุประสงค์การวิจัย

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค ในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใน  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด กับข้อความต่อไปนี้	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1. ท่านคิดว่าสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างในการจัดการ เรียนร่วม เช่น 1) ด้านความรู้..... 2) ด้านทักษะ..... 3) ด้านความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง..... 4) ด้านนิสัย..... 5) ด้านแรงจูงใจ.....	1	1	1	1.00
2. ท่านคิดว่าสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีปัญหา และอุปสรรคใดบ้างในการจัดการเรียนร่วม เช่น 1) ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์..... 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ..... 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน..... 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ ..... 5) ด้านการทำงานเป็นทีม.....	1	1	1	1.00
3. ท่านคิดว่าสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มี ปัญหา และอุปสรรคใดบ้างในการจัดการเรียนร่วม เช่น 1) ด้านโครงสร้าง..... 2) ด้านบุคลากร..... 3) ด้านงบประมาณ..... 4) ด้านสถานที่..... 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้.....	1	1	1	1.00

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออก  
ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด กับข้อความต่อไปนี้	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1. ท่านมีข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างไรก็ตามในการจัดการเรียนร่วม เช่น 1) ด้านความรู้..... 2) ด้านทักษะ..... 3) ด้านความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง..... 4) ด้านนิสัย..... 5) ด้านแรงจูงใจ.....	1	1	1	1.00
2. ท่านมีข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างไรบ้าง ในการจัดการเรียนร่วม เช่น 1) ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์..... 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ..... 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน..... 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ ..... 5) ด้านการทำงานเป็นทีม.....	1	1	1	1.00
3. ท่านมีข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างไรก็ตามในการจัดการเรียนร่วม เช่น 1) ด้านโครงสร้าง..... 2) ด้านบุคลากร..... 3) ด้านงบประมาณ..... 4) ด้านสถานที่..... 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้.....	1	1	1	1.00

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

- |  |  |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก           | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา            |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีรพงษ์ บัวหล้า    | คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |