

391.9042

ว/795

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการกำลังคนในการพัฒนาการศึกษาพิเศษ

20 พ.ค. 2544

ศาสตราจารย์ ดร. ผดุง อารยะวิญญู
อาจารย์ดารณี ตักศิธิรผล

ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

149404

คำนำ

งานวิจัยนี้เกิดขึ้นจากแรงจูงใจของผู้วิจัยที่อยากจะเห็นงานการศึกษาพิเศษของไทยดำเนินไปอย่างเป็นระบบและเป็นเอกภาพ งานจะก้าวหน้าและพัฒนาไปได้ดีนั้นจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ งานการศึกษาพิเศษของไทย ยังดำเนินไปในลักษณะที่กระจายมีหลายหน่วยงานปฏิบัติงานด้านนี้และต่างคนต่างวางแผนงานของตนเอง น่าจะมีการวางแผนในระดับชาติที่รวบรวมเอาหน่วยงานทุกกระทรวงมาไว้ในหน่วยเดียวกัน มิใช่วางแผนเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น เพราะยังมีกระทรวงอื่นอีกหลายกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการทางการศึกษาพิเศษ

การวางแผนด้านกำลังคนทางการศึกษาพิเศษมีความจำเป็น ในปัจจุบันการวางแผนกำลังคนในระดับชาติด้านนี้มีไม่มากนัก จึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่องนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณหน่วยงานราชการต่าง ๆ ทั้งระดับกระทรวง กรม กอง หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ให้ความร่วมมือในงานวิจัยนี้ ขอขอบคุณตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาพิเศษ ที่จะนำผลการค้นคว้าไปใช้ให้เป็นประโยชน์

ผดุง อารยะวิญญู

ดาร์ณี ศักดิ์ศิริผล

มกราคม 2544

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ปัญหาของการวิจัย.....	3
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	ข้อจำกัดของการวิจัย.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	กำลังคนในการพัฒนาประเทศ.....	7
	ความต้องการด้านกำลังคน.....	10
	กระบวนการหรือขั้นตอนของการวางแผนกำลังคน.....	11
	วิธีประมาณความต้องการกำลังคน.....	15
	การวางแผนกำลังคนกับการวางแผนการศึกษา.....	16
	การวิเคราะห์กำลังคนและการพัฒนาการใช้กำลังคน.....	35
	กำลังคนทางด้านการศึกษาพิเศษ.....	37
	สถานภาพในการจัดการศึกษาพิเศษในปัจจุบัน.....	38
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกำลังคน.....	39
3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	41
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

4	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
	การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษ.....	44
	การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีทางการศึกษาพิเศษ.....	48
	แผนการผลิตครูการศึกษาพิเศษในอนาคต.....	51
	การผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ.....	52
	การอบรมครูประจำการ.....	54
	ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ.....	57
	ความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ.....	68
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
	สรุปผลการวิจัย.....	72
	อภิปรายผล.....	73
	ข้อเสนอแนะ.....	77
	บรรณานุกรม.....	79
	ภาคผนวก.....	82
	1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
	2. คณะผู้ทำงาน.....	93

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2539 – 2543 จำแนกเป็นรายปี.....	45
2 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2539 – 2543 จำแนกตามสาขาวิชา.....	46
3 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาพิเศษ จากสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2539 – 2543 จำแนกตามสถาบัน.....	48
4 จำนวนบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษ ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีโดยเฉลี่ย จากสถาบันราชภัฏทั้ง 6 แห่ง.....	50
5 จำนวนบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษ ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2539 – 2543 จำแนกตามสาขา.....	51
6 จำนวนบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2538 – 2541.....	52
7 จำนวนบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2538 – 2541	53
8 จำนวนครูประจำการที่เข้ารับการอบรมด้านการศึกษาพิเศษ (หลักสูตร 200 ชั่วโมง) จนถึงปีปัจจุบัน.....	55
9 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้นทางการศึกษาพิเศษ.....	56
10 จำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สังกัดหน่วยงานต่างๆ ในปีการศึกษา 2543.....	57
11 จำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนสังกัด สปช. ในช่วงปีการศึกษา 2539 – 2543 จำแนกตามประเภทเด็ก (ไม่รวมระดับอนุบาล).....	59
12 ความต้องการครูการศึกษาพิเศษในระดับปริญญา ของหน่วยงานต่าง ๆ ในปีการศึกษา 2544.....	61
13 ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ ในปีการศึกษา 2544 จำแนกตามสาขา.....	62
14 จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาดำปริญญตรี ทางการศึกษาพิเศษ ในหน่วยงานต่าง ๆ	63

15	การคาดคะเนจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อจำนวนเด็กเพิ่มขึ้นปีละ 5%.....	65
16	การคาดคะเนจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ของหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อจำนวนเด็กเพิ่มขึ้นปีละ 10%.....	66
17	การคาดคะเนความต้องการครูผู้สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยประมาณการจากข้อมูลในตาราง 16, 17.....	67
18	ความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ในปีการศึกษา 2544.....	68
19	ความสามารถในการผลิตครู การศึกษาพิเศษของสถาบันต่างๆ โดยเฉลี่ยในแต่ละปีในช่วง 5 ที่ผ่านมา.....	69
20	การเปรียบเทียบความสามารถในการผลิต และความต้องการครูการศึกษา พิเศษในปีการศึกษา 2544	70
21	การเปรียบเทียบความสามารถในการผลิตและความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาพิเศษในปีการศึกษา 2544.....	71

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	นิยามของกำลังคนและคำที่มีความหมายใกล้เคียง.....	8
2	โครงสร้างของกำลังคน.....	9
3	ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกำลังคนกับการวางแผนการศึกษา.....	17
4	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ทางการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2539-2543 จำแนกตามปีการศึกษา.....	47
5	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ทางการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2539-2543 จำแนกตามวิชาเอก.....	47
6	จำนวนบัณฑิตวิชาเอก การศึกษาพิเศษที่ผลิตโดยสถาบันราชภัฏ ในช่วงปีการศึกษา 2539-2543.....	49
7	จำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษในระบบโรงเรียน ที่สังกัดหน่วยงาน ต่าง ๆ.....	58
8	จำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในสังกัด สปช. ในปีการศึกษา 2543 จำแนกตามประเภทของเด็ก.....	60

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการกำลังคนของภาครัฐในการพัฒนาการศึกษาพิเศษ ข้อค้นพบในการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อวางแผนพัฒนาการศึกษาพิเศษในด้านการผลิตครู และผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 3 ชุด คือ แบบสำรวจความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษ ซึ่งใช้กับสถาบันการผลิตครูการศึกษาพิเศษ แบบสัมภาษณ์ Key persons ซึ่งเป็นแบบ structured interview ไว้ในการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานผู้ใช้ครูการศึกษาพิเศษ และแบบสำรวจความสามารถในการผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ หลังจากได้รับข้อมูลเบื้องต้นแล้ว ผู้วิจัยให้สัมภาษณ์บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการศึกษาพิเศษของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ในการจัดการการศึกษา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การผลิตครูการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาโท ผลิตเฉพาะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแห่งเดียว สามารถผลิตได้ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ เฉลี่ยปีละ 20 คน
2. การผลิตครูการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาตรี มีผลิตในสถาบันราชภัฏ 6 แห่ง ผลิตได้เฉลี่ยปีละ 119 คน
3. มีการผลิตครูการศึกษาพิเศษ ในสาขาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กปัญญาเลิศ และการศึกษาพิเศษทั่วไป(การเรียนรู้ร่วม) ยังไม่มีการผลิตในสาขาเด็กออทิสติก เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย เด็กที่มีความบกพร่องทางสายตา เด็กสมาธิสั้น เด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้ เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม และเด็กที่มีความบกพร่องซ้ำซ้อน
4. การผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ยังผลิตได้ไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่ต้องให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาจิตเวชศาสตร์ กิจกรรมบำบัด กายภาพบำบัด อบรมบำบัด โสตสัมผัสวิทยา ยังไม่มีการผลิตบุคลากรในด้านดนตรีบำบัด พฤติกรรมบำบัด และล่ามภาษามือ
5. เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่เข้าสู่ระบบโรงเรียน มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และเพิ่มขึ้นมากในช่วงปี 2-3 ปี ที่ผ่านมา
6. ความต้องการครูการศึกษาพิเศษใน 5 ปีข้างหน้า มีมากกว่า 10 เท่าของความสามารถในการผลิตในปัจจุบัน

7. ความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษใน 5 ปีข้างหน้าเป็นไปในอัตราเดียวกันกับที่ดำเนินอยู่ ณ ปัจจุบัน

8. ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ในอนาคตอันใกล้มีมาก สถาบันการผลิตบุคลากรดังกล่าว ไม่สามารถผลิตได้ทันความต้องการ หากการผลิตบุคลากรดังกล่าวดำเนินไปในอัตราที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน อาจใช้เวลามากกว่า 10 ปี ในการผลิตบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการได้

9. หากไม่สามารถผลิตบุคลากรดังกล่าวได้ทันความต้องการในอนาคต หน่วยงานบางแห่งได้เสนอแนะให้อบรมครูประจำการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและช่วยเหลือเด็ก

10. นโยบายของรัฐบาลในการลดจำนวนข้าราชการ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานด้านการศึกษาพิเศษ หากไม่สามารถเพิ่มจำนวนข้าราชการได้ ควรหาวิธีเร่งจ้างบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานด้านการศึกษาพิเศษ



ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the manpower needs of the government sectors in the development of special education. The findings would hopefully be valuable for the planning and development of special education teachers and related professionals. Three instruments were employed in the data collection, namely, the Special Education Teacher Training Survey used in collecting the data from teacher training institutions, the Structured Interview Form used in collecting the data on the needs for special education teachers as well as professionals in related fields, a Survey on Related Professionals uses in collecting the data on training of paraprofessionals and professionals needs in special education. In the data collection, the researchers interviewed in dept the key persons in various government departments. The findings were as follows:

1. Teacher training in the field of special education in advanced degree level was made available at only one institution, that was, at Srinakarinwirot University, with approximately 20 graduates annually.

2. Teacher training in The field of special education at the undergraduate level was made available at 6 Rajabhat Institutes with approximately 119 graduates annually.

3. Teacher training programs were available in the areas of mental retardation, hearing impairment, giftedness, general special education (emphasis on mainstreaming), but were not available in visual impairment, autism, physical impairment, attention deficit, learning disabilities, behavior disorder, and multiple handicap (deaf – blind).

4. Training of professionals related to special education was also insufficient, particularly in the field of psychiatry, occupational therapy, physical therapy, speech therapy, audiololgy, and was not available in the areas of music therapy, behavioral therapy, sign language interpretation etc.

5. The number of special needs children enrolling in the schoōl system has been increasing rapidly, particularly in the last few years.

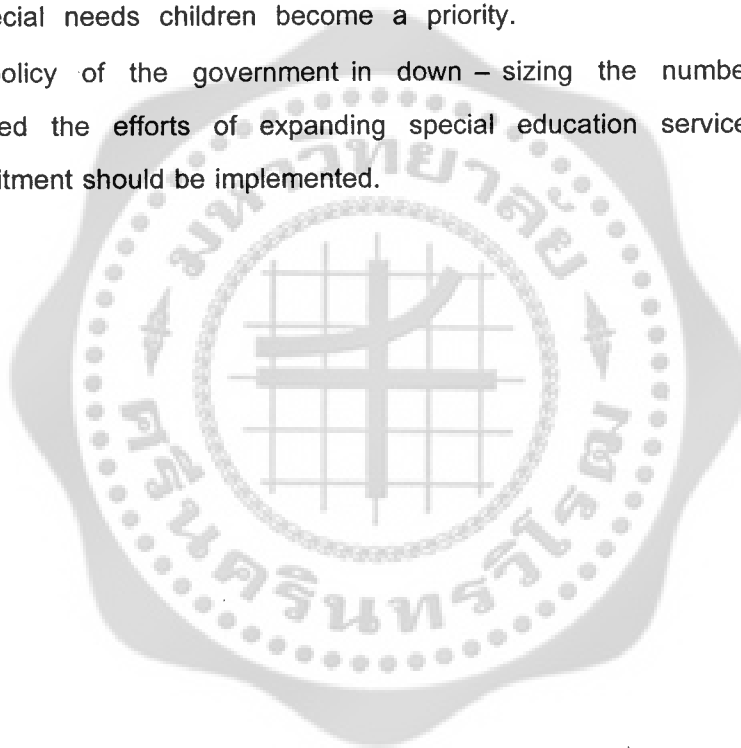
6. The needs for special education teachers in the near future would be 10 times the training capability.

7. The teacher training capability of the institutions of higher learning would continue to be at the same rate as the present days.

8. The needs for special education teachers and related professionals increased significantly. Should the training continue at the present rate, it would take 10 years to meet the needs.

9. Unless the training met the demands, retraining of inservice teachers to work with special needs children become a priority.

10. The policy of the government in down – sizing the number of civil servants obstructed the efforts of expanding special education services. Other measures in recruitment should be implemented.



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคลของทุกองค์กร งานที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือการวางแผนกำลังคน เพราะการดำเนินงานทุกอย่างจะต้องมีบุคคลปฏิบัติงานให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ ในการวางแผนกำลังคนนั้น องค์กรจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าปริมาณกำลังคนไม่คงที่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ยิ่งในกรณีที่องค์กรมีการขยายตัวอยู่เรื่อย ๆ ความต้องการกำลังคนก็จะยิ่งมีมากขึ้น ลักษณะความต้องการกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ การหมุนเวียนของการเข้าออกของคนงานซึ่งได้แก่ การลาออก การไล่ออก หรือมีอายุครบกำหนดของการทำงาน นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับอัตราการเจริญเติบโตขององค์กรอีกด้วย ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงต้องมีการวางแผน เพื่อเตรียมพร้อมให้ทันกับการขยายตัวขององค์กรที่เพิ่มขึ้น

ในด้านการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ปัจจุบันนี้การจัดการศึกษามีการขยายตัวอย่างกว้างขวางมากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการศึกษา ซึ่งการวางแผนการศึกษานี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) จึงได้เน้นที่ “การพัฒนาคน” เพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาที่พึงปรารถนาในระยะยาว วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 นี้ มุ่งที่จะพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษาทุกระดับมีการฝึกอบรมครู อาจารย์ทุกคนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง จะเห็นได้ว่าเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ มีศูนย์กลางอยู่ที่การพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาคนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งได้ประกาศใช้แล้ว มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ ดังนี้

“มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้

หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาสต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิ และโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสองให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น”

มาตรา 18 วรรค 3 กล่าวว่า

“สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ และเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น”

มาตรา 24 กำหนดว่า

“การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล”

มาตรา 60 ระบุว่า

“ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย โดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา ดังนี้

- 1) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษแต่ละกลุ่มตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

จากบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว รัฐจะต้องจัดการศึกษาพิเศษให้กับเด็กทุกคน ที่ต้องการการศึกษาพิเศษ เด็กจำนวนดังกล่าวมีจำนวนมากมาย จึงจำเป็นต้องขยายบริการทางการศึกษาพิเศษให้มีขอบข่ายกว้างขวางขึ้น เพื่อให้สามารถรองรับเด็กได้อย่างมีคุณภาพ

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการจัดการศึกษาพิเศษมีผลอย่างยิ่งต่อการขยายงาน การศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการประกาศเป็นนโยบายว่า “หากเด็กพิการอยากเรียน ต้องได้เรียน” ซึ่งจะเห็นป้ายที่มีข้อความดังกล่าว ติดอยู่ที่ประตูทางเข้าโรงเรียนทุกระดับแทบจะทุกแห่ง ทั่วประเทศ จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในอนาคตจะมีการขยายการให้บริการทางการศึกษาพิเศษ ในวงกว้างอย่างแน่นอน

ปัญหาของการวิจัย

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าในอนาคตจะมีการขยายตัวทางการศึกษาพิเศษอย่างแน่นอน อันเป็นผล มาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ การตื่นตัวของประชาชน ในการปกป้องสิทธิทางการศึกษาของบุตรของตน หรืออาจจะเนื่องมาจากตัวแปรอื่น ๆ อีก การขยาย การศึกษาที่ดีควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ การวางแผนด้านกำลังคนเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนพัฒนาประเทศ

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาพิเศษคือ การขาดการวางแผนในระดับชาติ ซึ่งน่าจะเป็นแผนแม่บท ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาการศึกษาด้านนี้ดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการพัฒนาการศึกษา ความจริงแล้วทุกหน่วยงานมีการวางแผนการศึกษาพิเศษ แต่เป็นการวางแผนในหน่วยงานของตน ต่างคนต่างวางแผนและต่างคนต่างทำ ขาดแผนแม่บท ในระดับชาติที่กล่าวถึงการวางแผน การผลิตครูการศึกษาพิเศษในสาขาต่าง ๆ และในระดับต่าง ๆ ตลอดจนการวางแผนเพื่อผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ เช่น นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด ฯลฯ ถึงแม้จะมีการผลิตบุคลากรดังกล่าว แต่จุดมุ่งหมายของการผลิตส่วนใหญ่ เพื่อใช้ในการให้บริการทางสาธารณสุขมากกว่าการให้บริการทางการศึกษา

การค่อยพัฒนาในด้านการศึกษาพิเศษอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือ การผลิตครูการศึกษา พิเศษ เมื่อเปรียบเทียบการผลิตบุคลากรของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย และมหาวิทยาลัยในประเทศ ทางตะวันตก ข้อแตกต่างอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจน คือ มหาวิทยาลัยส่วนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยของรัฐ มีการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาพิเศษอย่างกว้างขวางเพื่อให้สามารถรับใช้ สังคมได้ แต่ในประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยเพียงแห่งเดียวที่ผลิตครูการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยอื่น

ไม่มีการผลิต และมีสถาบันราชภัฏอีก 6 แห่ง ที่ผลิตครูด้านนี้ ซึ่งจำนวนที่ผลิตได้ คงไม่เพียงพอ กับความต้องการอย่างแน่นอน หากมีการขยายการให้บริการทางการศึกษาพิเศษอย่างรวดเร็ว ดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

การวางแผนในระดับชาติควรเป็นแผนที่ประกอบด้วย ผู้ผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ซึ่งได้แก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ รวมทั้งสถาบันราชภัฏอีกหลายแห่ง ประกอบด้วย การใช้ครูและบุคลากรที่ผลิต ซึ่งจะต้องสอดคล้องกัน มิฉะนั้นบุคลากรที่ผลิตได้จะไม่มีการทำงาน

เมื่อไม่มีการวางแผนการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ จึงจำเป็นที่จะต้องวางแผนดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาพิเศษต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษ และบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ของสถาบันอุดมศึกษา และเพื่อสำรวจความต้องการครู และบุคลากรดังกล่าวของหน่วยงานของรัฐในอนาคต

ความสำคัญของการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้จะประโยชน์ต่อหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. สถาบันการผลิตครู ได้แก่ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตลอดจนสถาบันราชภัฏทุกแห่งที่จะใช้ ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนการผลิตครูการศึกษาพิเศษ และบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ในอนาคต

2. หน่วยงานผู้ใช้ครู และบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ได้แก่ กระทรวงต่าง ๆ ที่มีโรงเรียน อยู่ในสังกัด นั่นคือ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแต่ละกระทรวงประกอบด้วยกรมกองต่าง ๆ มากมาย ข้อมูลจะเป็นประโยชน์มากสำหรับหน่วยงาน ที่มีสถานศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการผลิตบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ให้สามารถผลิตได้สอดคล้องกับความต้องการกล่าวคือ ไม่ทำให้ขาดแคลนหรือไม่ล้นงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษ ได้จากมหาวิทยาลัย และสถาบันราชภัฏต่าง ๆ ที่ผลิตครูการศึกษาพิเศษ ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษได้จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ผลิตบุคลากรทางด้านการแพทย์ และทางสังคมศาสตร์ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการครูการศึกษาพิเศษได้จากหน่วยงานจากกรมกองต่าง ๆ ที่มีโรงเรียนในสังกัด ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย ทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร

ความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษ

ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ

ความต้องการบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยนี้จำกัดขอบเขตของความเฉพาะหน่วยงานของรัฐเท่านั้น ไม่ครอบคลุมหน่วยงานเอกชน
2. สถิติต่าง ๆ ได้มาจากแหล่งข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลบางส่วนได้มาจากหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการวางแผน (กองแผนงาน) และจากความคิดเห็น และการคาดคะเนของหัวหน้าหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาพิเศษ
3. เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและเวลาที่ใช้ในการวิจัย อาจทำให้ไม่ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมเพียงพอ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการกำลังคน หมายถึง ความพยายามของหน่วยงานที่ให้บริการทางการศึกษาพิเศษในการบรรจุอัตราใหม่ ซึ่งอาจเป็นอัตราข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานของรัฐ หรืออัตราที่เรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการทางการศึกษาพิเศษได้เต็มประสิทธิภาพ กำลังคนดังกล่าว ได้แก่ ครูการศึกษาพิเศษ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ
2. ครูการศึกษาพิเศษ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอนในชั้นพิเศษ หรือชั้นเรียนร่วม หรือจำแนกโดยตำแหน่ง เช่น ครูประจำชั้น

ครูชั้นพิเศษ ครูเรียนร่วม ครูเดินสอน ครูเวียนสอน หรือเรียกชื่อตามสาขาวิชา เช่น ครูสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ครูสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ครูสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น ครูสอนเด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้ ครูสอนเด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม ครูสอนเด็กที่มีความบกพร่องซ้ำซ้อน

3. บุคลากรทางการศึกษาพิเศษ หมายถึง บุคลากรในระบบโรงเรียนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แต่ไม่ได้มีหน้าที่สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยตรง เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ พี่เลี้ยงเด็ก ผู้ช่วยครู เป็นต้น

4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แต่ไม่มีหน้าที่สอนเด็กโดยตรง บุคลากรดังกล่าวอาจมีตำแหน่งอยู่ในระบบโรงเรียนก็ได้ แต่ส่วนมากจะอยู่นอกระบบโรงเรียน ตำแหน่งดังกล่าวอาจได้แก่นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักดนตรีบำบัด นักแก้ไขการพูด นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักพฤติกรรมบำบัด นักศิลปะบำบัด จิตแพทย์ กุมารแพทย์ ล่ามภาษามือ เป็นต้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. กำลังคนในการพัฒนาประเทศ
2. ความต้องการด้านกำลังคน
 - 2.1 กระบวนการหรือขั้นตอนการวางแผนกำลังคน
 - 2.2 วิธีประมาณความต้องการกำลังคน
3. การวางแผนกำลังคนกับการวางแผนการศึกษา
4. การวิเคราะห์กำลังคน และการพัฒนาการใช้กำลังคน
5. กำลังคนทางการศึกษาพิเศษ
6. สถานภาพในการจัดการศึกษาพิเศษในปัจจุบัน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกำลังคน

1. กำลังคนในการพัฒนาประเทศ

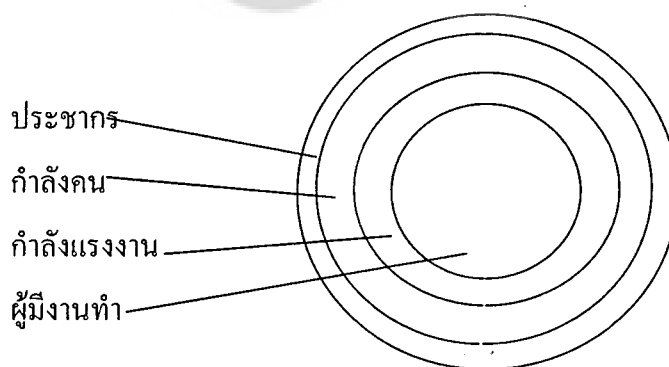
คำว่า “กำลังคน” ที่ใช้กันอยู่ทุกวันนี้มาจากภาษาอังกฤษว่า “manpower” ซึ่งเริ่มนำมาใช้กันในแง่วิชาการประมาณ 30 ปีมาแล้ว เมื่อมีการพูดถึงการขาดแคลนความต้องการ และการวางแผนกำลังคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา โดยมีความหมายเป็นที่เข้าใจกันว่า “กำลังคน หมายถึง คนที่ใช้หรือที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้วยกำลังกาย หรือกำลังปัญญา ความรู้ หรือความสามารถ” ซึ่ง Webster’s Third New International Dictionary ได้ให้ความหมายของคำว่า กำลังคน ไว้ดังนี้ คือ

- 1.1 กำลัง (ของประเทศ ชุมชน หรืออุตสาหกรรม) ซึ่งแสดงออกในรูปของคนที่มีพร้อมอยู่แล้ว
- 1.2 มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้
- 1.3 ทรัพยากรมนุษย์
- 1.4 กำลังของชาติในรูปของคนที่มีพร้อมสำหรับราชการทหาร

ในแง่วิชาการสำนักงานสถิติแรงงานแห่งกรมแรงงานสหรัฐอเมริกา เคยให้คำนิยามของกำลังคนได้ดังนี้คือ “กำลังคน คือ ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ เช่นเดียวกับวัสดุ อุปกรณ์ พลังงานไฟฟ้า หรือเงินตรา กำลังคนในแง่เศรษฐศาสตร์ได้แก่ บุคลากรต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่ผู้จัดการ นักวิทยาศาสตร์ ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ และบุคลากรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้ในการสร้างสรรค์ การออกแบบ การพัฒนา การจัดการและดำเนินการในสถานประกอบ หรือสถาบันทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือการให้บริการ”

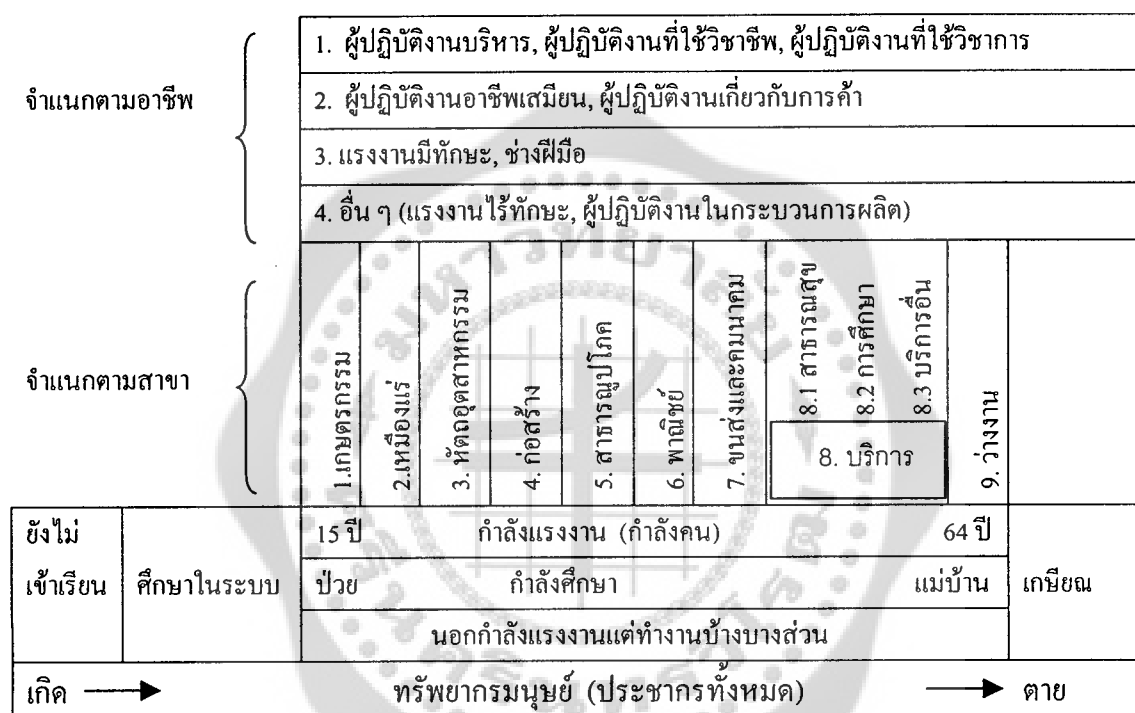
จากคำจำกัดความข้างต้นสรุปได้ 2 ประเด็น ประเด็นแรก กำลังคน เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งเหมือนกับทรัพยากรทางเศรษฐกิจชนิดอื่น ๆ และประเด็นที่สอง กำลังคน คือ บุคลากรที่ถูกจ้างหรือใช้ (employed) ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ข้างต้น

ในทางปฏิบัตินักวิชาการทางด้านกำลังคนใช้คำว่า กำลังคน ในสองความหมาย คือ ความหมายแรกกำลังคน หมายถึง ประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานทั้งที่เป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน และในความหมายที่สองกำลังคน หมายถึง กำลังแรงงาน (labour force) สำหรับความหมายแรกอาจดูได้จากเอกสารขององค์การ AID (ซึ่งย่อมาจาก Agency for International Development) ที่ได้แสดงความหมาย และความสัมพันธ์ของกำลังคนกับประชากรกลุ่มอื่น ๆ ไว้ดังภาพประกอบ 1 ซึ่งให้ความหมายเพียงกว้าง ๆ ว่า กำลังคนเป็นอนุภาค (subset) ของประชากรทั้งหมดโดยมีผู้มีงานทำ ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานที่เหลือ (ผู้ว่างงาน) และผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน (คือส่วนต่างระหว่างประชากรกับกำลังแรงงานนั่นเอง) อยู่ในอนุภาคนี้นี้



ภาพประกอบ 1 นิยามของกำลังคนและคำที่มีความหมายใกล้เคียง

สำหรับความหมายที่สองอาจดูได้จากภาพประกอบ 2 ซึ่งปรับปรุงจากภาพประกอบคำบรรยายของเบอร์นี เมอร์สัน (Burnie Merson) ในภาพนี้แสดงให้เห็นว่า กำลังคน คือ ประชากรอายุ 15 ถึง 64 ปี ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Current labour force) โดยไม่นับผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน ซึ่งไม่ได้ปฏิบัติงานในเชิงเศรษฐกิจใด ๆ



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างของกำลังคน

ที่มา : ปรับปรุงจาก Burnie Merson “Active Manpower and Employment Policy. Labor Supply and Demand,” Ninth International Manpower Seminar September 21 December 2, 1967. p 45.

จากคำจำกัดความที่ยกมาข้างต้น เราอาจสรุปนิยามของกำลังคนได้ 4 ลักษณะ ซึ่งหมายถึงเรื่องเดียวกัน คือ

1. กำลังคน หมายถึง คนที่ถูกนำมาใช้หรือจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือหน้าที่ต่าง ๆ

2. กำลังคน หมายถึง ประชากรในวัยแรงงาน ซึ่งรวมทั้งประชากรที่อยู่ในและนอกกำลังแรงงาน และทั้งผู้มีงานทำและผู้ว่างงาน
3. กำลังคน หมายถึง กำลังแรงงาน
4. กำลังคน หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ในรูปปัจจัยการผลิต

2. ความต้องการด้านกำลังคน

ในการบริหารงานบุคคลขององค์การทุกองค์การ งานที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การวางแผนกำลังคน เพราะการดำเนินงานทุกประเภท จะต้องมีคนคลอบคลุมปฏิบัติงานให้พอเพียงกับปริมาณงาน และเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ควรที่จะมีการวางแผนกำลังคน จะมีความหมายครอบคลุมถึงส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. เป็นการคาดคะเนล่วงหน้าถึงความต้องการกำลังคนในองค์การว่า จะต้องการปริมาณกำลังคนจำนวนเท่าใด โดยแยกเป็นประเภทใดและระดับใด
2. เป็นการพัฒนากำลังคนและการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด
3. เป็นการศึกษาวิจัยกำลังคน เพื่อวางแผนมาตรการและโครงการปรับปรุงระบบ

การบริหารงานบุคคลอื่นจะเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานไปโดยมีประสิทธิภาพ

ในการวางแผนกำลังคนนั้น องค์การจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าปริมาณแรงงานไม่คงที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ยิ่งในกรณีที่องค์การขยายตัวอยู่เรื่อย ๆ ความต้องการกำลังคนก็ยิ่งมีมากขึ้น ลักษณะความต้องการกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 อย่างคือ

1. การหมุนเวียนของการเข้าออกของแรงงาน (Employee Turnover) ได้แก่ การลาออก การไล่ออก หรืออายุครบกำหนดตามสัญญาจ้างแรงงาน
2. ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานซึ่งเปลี่ยนไปจากเดิม จนทำให้จำเป็นต้องใช้คนงานใหม่เข้ามาทำงาน เช่น กรณีที่มีความก้าวหน้าใหม่ ๆ ทางด้านวิธีการผลิต ทำให้ต้องการผู้มีความรู้ความชำนาญในสาขาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งคนงานในปัจจุบันไม่มีหรือไม่เหมาะสม จนทำให้ต้องตั้งคนใหม่เข้ามา
3. ขึ้นอยู่กับอัตราความเจริญเติบโตขององค์การ เช่น การขยายการผลิต การตลาด และการบุกเบิกผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งต้องการกำลังงานเพิ่มเติม เพื่อให้ทันกับความต้องการของตลาด

2.1 กระบวนการหรือขั้นตอนของการวางแผนกำลังคน

ขั้นตอนของการวางแผนกำลังคนที่สำคัญที่จะพยายามให้มีกำลังบุคคลที่พอเพียง เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการขององค์การให้สำเร็จผลได้ตามวัตถุประสงค์ในอนาคตนั้น ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

1. การประเมินกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
2. การคาดการณ์กำลังคนในอนาคต
3. การจัดทำแผนกำลังคน

1. การประเมินกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Manpower Inventory) เป็นจุดที่สำคัญที่สุดของการวางแผนกำลังงาน กิจการโดยทั่วไปจะต้องมีระบบการจำแนกข้อมูลและรายละเอียดตำแหน่งที่ตั้งของบุคคลในองค์การ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ เพศ ประสบการณ์ พื้นฐานการศึกษา ในบางองค์การจัดทาระบบการประเมินกำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติต่าง ๆ คุณภาพของผลงานของพนักงานแต่ละคนในองค์การ โอกาสที่สมควรจะได้เลื่อนชั้น รวมทั้งการคาดคะเนโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเป้าหมายอาชีพของแต่ละคนเอาไว้ ข้อมูลดังกล่าวนี้ล้วนแต่เป็นข้อมูลสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินถึงทรัพยากรด้านบุคคลของตนได้ โดยแท้จริงการมีข้อมูลที่ดีพร้อมนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรู้ถึงปัญหาของการว่าจ้างได้เป็นอย่างดี เพราะตามปกติกำลังคนขององค์การมักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอสืบเนื่องมาจากการโอน การโยกย้าย การตาย การลาออก หรือปลดเกษียณซึ่งปัญหาเหล่านี้ก็จะสามารถแก้ไขไปได้ไม่ยากด้วยการคาดการณ์จากทะเบียนที่ได้รวบรวมไว้

2. การคาดการณ์กำลังคนในอนาคต (Manpower Forecast) เป็นส่วนที่ช่วยให้ผู้บริหารได้รู้ว่าในอนาคตองค์การมีความต้องการบุคคลที่ปฏิบัติงานมีจำนวนเท่าไร ประเภทอะไร ตลอดจนการระบุเป็นรายละเอียดไปถึงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความชำนาญงาน พื้นฐานการศึกษา และประสบการณ์ ซึ่งวิธีการคาดการณ์มักจะแตกต่างกันออกไป อาจพิจารณาจากการเติบโตของงานในอดีต หรือพิจารณาถึงความสัมพันธ์กับปริมาณธุรกิจที่ได้คาดการณ์เอาไว้ หรือสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงในผลิตภัณฑ์ การผลิต หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปสำหรับความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน

อย่างไรก็ตาม การคาดคะเนด้วยวิธีดังกล่าวอาจไม่สมบูรณ์เพียงพอ จะต้องคำนึงถึงผลกระทบกระเทือนจากทั้งปัจจัยภายนอกและภายในองค์การด้วย แม้ว่าปัจจัยภายนอกจะเป็นสิ่งที่

องค์การไม่สามารถจะควบคุมได้ก็ตาม แต่ก็เป็นส่วนที่สำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาควบคู่ไปกับปัจจัยภายในที่องค์การสามารถจะควบคุมได้ เพื่อให้การพยากรณ์ถูกต้องและใกล้เคียงความจริงยิ่งขึ้น

2.1 ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับความต้องการบุคลากร ปัจจัยภายนอกต่างๆ เกี่ยวกับความต้องการบุคลากรนั้น แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้ก็ตามแต่ก็ควรจะนำมาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาความต้องการบุคลากรด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นการเตรียมรับสถานการณ์ต่างๆ ได้ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ ปัจจัยภายนอกดังกล่าวได้แก่ ตลาดแรงงาน การขยายตัวทางอุตสาหกรรม ระเบียบและกฎหมายต่างๆ ตลอดจนสถานะเศรษฐกิจต่างๆ ไป

2.1.1 แรงงาน ในตลาดแรงงานยังมีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถสูงอยู่มาก ทั้งนี้เพราะความเจริญเติบโตของธุรกิจ ตลอดจนความสลับซับซ้อนในการบริหารและการแข่งขัน นอกจากนั้นปฏิกิริยาของรัฐบาล และสภาพแรงงานมีส่วนทำให้เกิดความต้องการบุคลากรในระดับผู้บริหารที่มีความสามารถโดยได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี พร้อมทั้งจะตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้กับองค์การได้อย่างทันท่วงที และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

2.1.2 การขยายตัวทางอุตสาหกรรม โอกาสหน้าที่การงานของบุคลากรย่อมผันแปรไปตามสถานะอุตสาหกรรม ถ้าจำนวนอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น โอกาสในการเลือกงานของบุคคลย่อมมีมากตามไปด้วย และบางครั้งยังเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีฝีมือได้เป็นผู้จัดการและเจ้าของกิจการเสียเอง ฉะนั้นจำนวนบุคคลที่มีความสามารถจะเหลือให้เลือกในตลาดแรงงานน้อยลง อย่างไรก็ตามการขยายตัวทางอุตสาหกรรมแต่ละประเภทเป็นสิ่งที่นำมาใช้ประกอบในการพยากรณ์เพื่อให้เกิดความแน่ใจ และเป็นหลักประกันความต้องการบุคลากรได้เป็นอย่างดี

2.1.3 กฎหมาย กฎหมายต่างๆ จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองอยู่เสมอ ซึ่งมีผลกระทบต่อการพยากรณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต เช่น การผันแปรของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ระเบียบทางด้านแรงงานสัมพันธ์ แนวปฏิบัติในการเลือกบุคลากรที่บังคับใช้โดยรัฐ เงื่อนไขแรงงาน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อการพยากรณ์เป็นอย่างมาก

2.1.4 เศรษฐกิจ สถานะทางเศรษฐกิจจะมีผลกระทบต่อการพยากรณ์ความต้องการบุคลากรดังเช่น เศรษฐกิจอยู่ในระยะรุ่งเรืององค์การต่าง ๆ จะขยายงานมากขึ้น

ความต้องการบุคลากรจะมีจำนวนมากขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้าม หากภาวะทางเศรษฐกิจอยู่ในภาวะตกต่ำ หน่วยงานจะไม่มีรายจ่ายตัว หรือบางแห่งอาจจะต้องปิดกิจการชั่วคราว หรืออาจเลิกกิจการไปเลย จะเห็นได้ว่าการพยากรณ์ความต้องการบุคลากรย่อมผันแปรไปตามภาวะเศรษฐกิจเช่นกัน

2.2 ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับความต้องการบุคลากร การพยากรณ์ความต้องการบุคลากร ต้องอาศัยการพิจารณาจากปัจจัยภายในหลายปัจจัยด้วยกัน แต่การที่จะนำปัจจัยทั้งหมดมาใช้ย่อมเป็นไปได้ยาก อย่างไรก็ตามก็ควรที่จะนำมาประกอบการพิจารณาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้การพยากรณ์มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ปัจจัยภายในดังกล่าวแยกออกเป็นสองส่วน คือ ปัจจัยที่เกิดจากการตัดสินใจขององค์กร และตัวบุคลากรเอง

2.2.1 ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องที่เกิดจากการตัดสินใจขององค์กร คือ

* การขยายขนาดขององค์กร องค์กรย่อมมีการขยายตัวอยู่ตลอดเวลา ความต้องการทางด้านบุคลากร ก็ย่อมผันแปรไปตามขนาดขององค์กรที่ขยายตัวออกไปด้วย ความต้องการดังกล่าว องค์กรสามารถที่จะตัดสินใจได้ว่าต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

* การกระจายอำนาจการบริหารองค์กร เมื่อองค์กรมีการขยายขนาดออกไป ความรับผิดชอบในหน่วยงานขององค์กรก็จะมีมากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องเพิ่มบุคลากรเพื่อกระจายความรับผิดชอบในการบริหารออกไปให้ทั่วถึง

* การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และขบวนการในการผลิต การบริหาร และการผลิตในปัจจุบัน ได้นำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้มากขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและทันสมัยยิ่งขึ้น องค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรมากยิ่งขึ้น

* การเปลี่ยนนโยบายใหม่ จากสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปตลอดจนการขยายตัวขององค์กร มีผลทำให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง ด้วยเหตุนี้้องการอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงในด้านบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ขององค์กรด้วย

2.2.2 ปัจจัยภายในที่เกิดจากบุคลากร

- * การโยกย้ายตำแหน่งภายใน การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร มีผลทำให้ตำแหน่งเดิมว่างลง องค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรเพื่อบรรจุทดแทนในตำแหน่งที่ว่างนั้น

- * อัตราการเข้าออก การลาออกของบุคลากร มีผลทำให้ต้องหาบุคลากรเข้ามาบรรจุซ่อมในตำแหน่งที่ว่างลงในทุกครั้งที่มีการลาออก เพื่อให้มีบุคลากรครบตามตำแหน่งในองค์กร

- * มีการเกษียณอายุ เมื่อบุคลากรครบเกษียณอายุ องค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรมาบรรจุทดแทนในตำแหน่งที่ว่างลง

- * การตาย หากบุคลากรขององค์กรเกิดล้มตายลง ตำแหน่งในองค์กรก็จะว่างทันที องค์กรจึงจำเป็นต้องบรรจุบุคลากรทดแทนในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว

จึงเห็นได้ว่าปัจจัยภายในองค์กรย่อมมีบทบาทอันสำคัญต่อการพยากรณ์ความต้องการบุคลากรเป็นอย่างมาก หากแต่ว่าองค์กรจะสามารถนำปัจจัยภายในต่าง ๆ มาได้มากน้อยเพียงใด มีความถูกต้องมากน้อยเพียงใด และทันต่อเหตุการณ์หรือไม่

3. การจัดทำแผนกำลังคน (Manpower Plans) หลังจากที่ได้ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันแล้ว ก็นำมาเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนที่เราคาดการณ์ในอนาคตจะทำให้ทราบถึงข้อแตกต่าง ซึ่งองค์กรจะจัดทำแผนกำลังคนขึ้นเพื่อเสริมส่วนที่ขาดนั้น แผนกำลังคนที่จัดทำอาจประกอบด้วย

3.1 จัดทำตารางตรวจสอบกำลังคน ได้แก่ การเรียงลำดับ ชื่อ ตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์กร และบันทึกจำนวนผู้ทำงานรวมทั้งอายุ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ทราบถึงกำลังคนที่จะต้องสูญเสียเนื่องจากเกษียณ การเลื่อนขั้น และอื่น ๆ

3.2 จัดทำแผนภูมิแสดงการทดแทน เป็นการจัดทำสำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญ เพื่อจะได้ทราบว่าตำแหน่งต่าง ๆ มีใครปฏิบัติหน้าที่อยู่ และจะครบเกษียณเมื่อใด ซึ่งองค์กรจะได้จัดเตรียมหาคนมาทำหน้าที่แทน รวมทั้งจัดเตรียมตำแหน่งใหม่ เพื่อรับการขยายตัวขององค์กรในอนาคตด้วย แผนภูมินี้จะระบุชื่อ ตำแหน่ง ความชำนาญ ความสามารถพิเศษ และความพร้อมที่จะทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือเหมาะสมที่จะโยกย้ายไปอยู่แผนกอื่น จะช่วยให้ทราบถึง

ผู้บริหารคนใดมีความเหมาะสมกับตำแหน่งใด มากน้อยแค่ไหน และมีตำแหน่งใดจะว่างลง ทำให้องค์กรสามารถหาคนมาทดแทนได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

3.3 จัดทำบัตรรายละเอียดทดแทน โดยผู้บริหารเห็นว่า พนักงานบางคนมีความสามารถหรือสมควรจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น หรือบางคนมีความสามารถไม่เหมาะสมจะจัดทำเป็นบัตรรายละเอียดทดแทนขึ้น ส่วนใหญ่มักจะจัดทำในระยะเวลา 1 ปี เป็นการจัดทำที่มองเห็นได้ชัดมากที่สุด

การจัดทำแผนกำลังคนดังกล่าว จะช่วยให้เราทราบได้ว่า องค์กรมีความต้องการคนในด้านจำนวนและคุณสมบัติอย่างไร และจะได้เตรียมวางแผนให้ได้มาซึ่งคนที่ต้องการ การจัดหาอาจทำได้โดยใช้วิธีสำรวจจากคนที่มียู่ภายในก่อนโดยนำมาพัฒนา หรืออาจเสาะหามาใช้จากภายนอก วิธีการจัดหาขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งงาน และนโยบายของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ

2.2 วิธีประมาณความต้องการกำลังคน

ในการประมาณความต้องการกำลังคน นอกจากเราจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลสถิติต่าง ๆ และนำเอาเทคนิคทางสถิติที่เป็นมาตรฐานมาใช้แล้ว เรายังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น วิธีการทางสถิติที่เราจะใช้ก็ขึ้นอยู่กับข้อมูลทางสถิติที่เรามีอยู่ สำหรับวิธีการที่ใช้โดยทั่ว ๆ ไปนั้น ก็แตกต่างกันไป และขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้เคยมีการพยากรณ์เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนมาแล้วว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยปกติเทคนิควิธีการที่ใช้มักจะเริ่มต้นจัดทำขึ้นอย่างง่าย ๆ ในระยะแรก และใช้อย่างไม่เป็นทางการก่อน แล้วค่อยวิวัฒนาการขึ้นมาจนเป็นวิธีการที่มีคุณภาพสูงขึ้น สำหรับเทคนิคเกี่ยวกับการประมาณเพื่อการวางแผนกำลังคนนั้นมี 4 วิธีด้วยกันคือ

1. ประมาณจากแนวโน้มการปฏิบัติงานทำในอดีต (Extrapolation of past employment trend) เป็นการประมาณโดยใช้ข้อมูลในอดีต เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง และคาดการณ์ไปถึงอนาคต เช่น การประมาณแนวโน้มความต้องการกำลังคน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อนุกรมเวลา โดยพิจารณาถึงตัวแปร 2 ตัว ซึ่งตัวแปรตัวหนึ่งเป็นข้อมูลจำนวนผู้ปฏิบัติงานแต่ละสาขาในอดีต ตัวแปรอีกตัวหนึ่งเป็นระยะเวลาที่เราได้สมมุติขึ้น วิธีการนี้ขึ้นกับข้อสมมุติที่ว่า แนวโน้มการปฏิบัติงานและประสบการณ์ต่าง ๆ ในอดีตดำเนินต่อไปในอนาคต เช่น การดูแนวโน้มทางด้านบุคลากรโดยอาศัยข้อมูลจำนวนบุคลากรย้อนหลัง 5 ปี และทำนายว่า

ในอนาคตการเพิ่มของบุคลากรจะเป็นอย่างไร เป็นการอาศัยสิ่งที่เคยเป็นมากำหนดจึงมีความน่าจะเป็นอย่างไร เป็นการอาศัยสิ่งที่เคยเป็นมากำหนด จึงมีความน่าจะเป็นไปได้มาก ถ้าสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน หรือหน้ามือเป็นหลังมือ

2. ประเมินโดยใช้ความคิดเห็นของนายจ้างหรือผู้ชำนาญ นับเป็นวิธีที่ง่ายที่สุด ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติโดยใช้เทคนิคนี้มักจะดำเนินโดยใช้ความคิดเห็นของตนเข้าประกอบการพิจารณา โดยดูจากระดับของการว่าจ้างในอดีต และตั้งคำถามเกี่ยวกับความต้องการในอนาคตขึ้นอย่างง่าย ๆ

การประมาณโดยวิธีนี้อาจกระทำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นอิสระ ก็ย่อมจะได้คุณภาพไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร และความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้มานั้นมักจะเป็นความคิดเห็นในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ

3. ประเมินโดยใช้แผนพัฒนาและโครงการต่าง ๆ วิธีการนี้จำเป็นต้องมีการชี้เฉพาะของการวางแผนโครงการต่าง ๆ ของรัฐบาลและเอกชนการประเมินจึงจะได้ผล และทางที่ดีก็ควรจะใช้การพยากรณ์เหตุการณ์ในช่วงนั้น ๆ

4. การประมาณโดยใช้ผลิตผลในอนาคต วิธีนี้ใช้ได้ผลดีที่สุดสำหรับการประมาณในระยะยาว ในประเทศที่ด้อยพัฒนาซึ่งเกี่ยวข้องกับ

4.1 การพยากรณ์ผลิตผลในอนาคตในแต่ละสาขา

4.2 การพยากรณ์อัตราส่วนผลิตภาพแรงงานในอนาคต ในแต่ละสาขา

4.3 ใช้พยากรณ์ที่ได้จาก 4.2 มาใช้กับ 4.1 เพื่อพยากรณ์ความต้องการคน

ในอนาคต

นอกเหนือจากการประมาณความต้องการกำลังคนดังกล่าวข้างต้น 4 วิธีแล้วยังมีการประมาณความต้องการโดยให้แผนงานแต่ละแผนกทำการพยากรณ์ความต้องการในแผนกของตนขึ้นมา และส่วนกลางหรือสำนักงานใหญ่ ทำการรวบรวมสรุปผลเป็นกำลังคนทั้งหมดที่ต้องการ เป็นการพิจารณาจากงานในแผนกของตัวเอง และตรวจสอบกำลังคนจากปัจจุบันก่อนแล้วจึงทำการพยากรณ์สำหรับอนาคตขึ้น

เทคนิคการพยากรณ์กำลังคนในอนาคตดังกล่าว ไม่มีวิธีการใด ๆ ที่จะใช้ประมาณหรือพยากรณ์ได้ถูกต้องแม่นยำ 100% แม้ว่าเราจะใช้วิธีที่ดีที่สุด และใช้ความระมัดระวังความผิดพลาดและรอบคอบเพียงใด อย่างไรก็ตามแม้ว่าการพยากรณ์นั้น ๆ จะค่อนข้างไม่สมบูรณ์

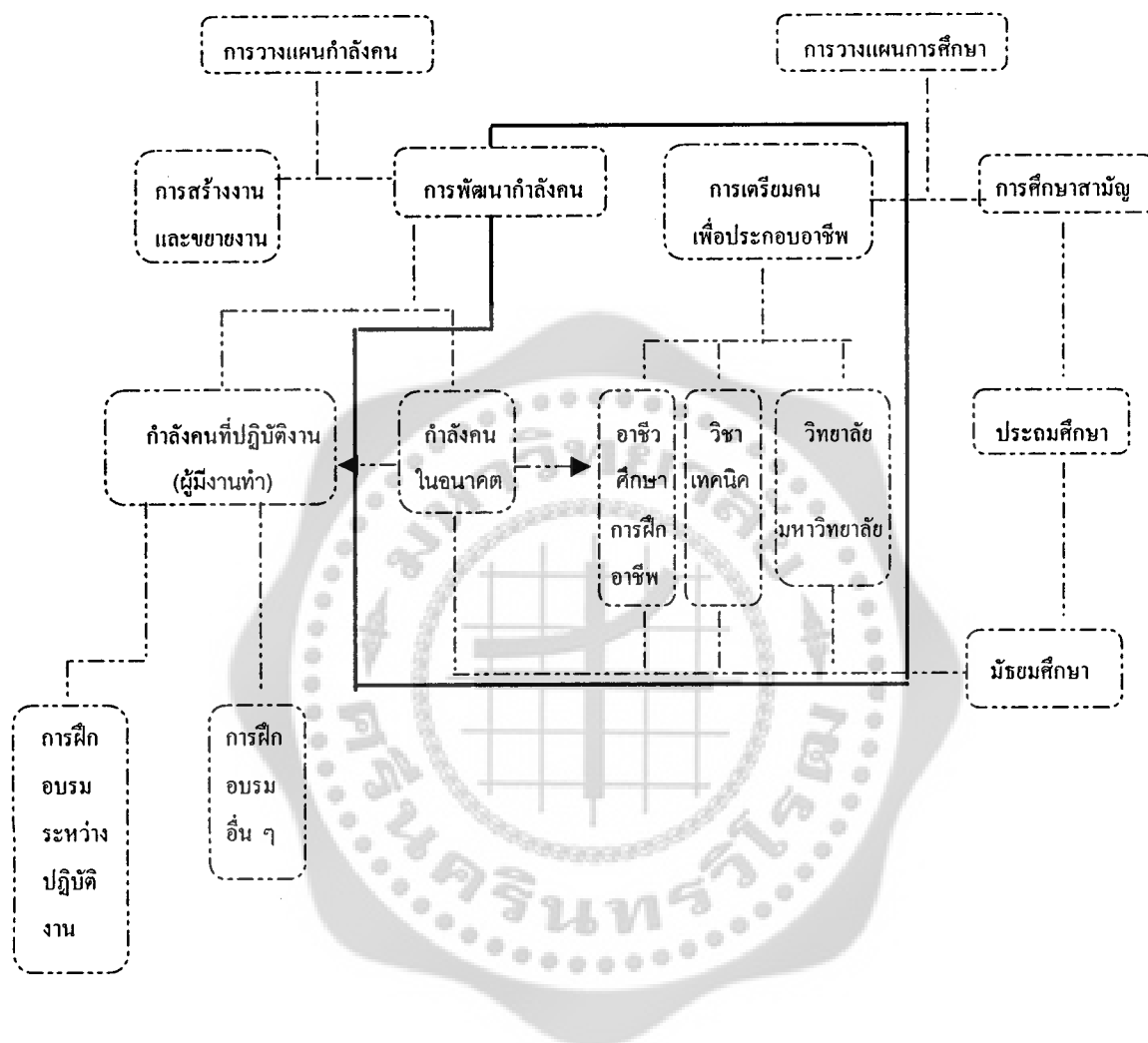
ก็ยังมีผลประโยชน์ ทำให้เรามองเห็นสถานการณ์ความต้องการกำลังคนอันเป็นแนวทางในการตัดสินใจ และวางแผนนโยบายเกี่ยวกับกำลังคนสำหรับองค์การทุกองค์การ

3. การวางแผนกำลังคนกับการวางแผนการศึกษา

การวางแผนกำลังคน (ในระดับประเทศ) หมายถึง การวางแผนจัดสรรกำลังคนในสาขาวิชาชีพ และระดับฝีมือต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (เรณู สุขารมณ์. 2532 : 480)

การวางแผนการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน โดยการจัดการศึกษาอาจมีเป้าหมายเพื่อสนองความต้องการกำลังคน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเป้าหมายอันหนึ่งของการให้การศึกษา คือ เพื่อเตรียมคนให้พร้อมที่จะปฏิบัติงาน หรือเพื่อการมีงานทำ แต่การศึกษาต้องยึดถือเป้าหมายด้านอื่นประกอบไปด้วย

อย่างไรก็ตาม การวางแผนกำลังคนกับการวางแผนการศึกษาจะต้องประสานสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ของการวางแผนการศึกษากับการวางแผนกำลังคนอาจแสดงได้ด้วยภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกำลังคนกับการวางแผนการศึกษา

การวางแผนการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) จึงได้เน้นที่ “การพัฒนาคน” เพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาที่พึงปรารถนาในระยะยาว จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เน้นที่การพัฒนาคนทั้งสิ้น คือ

1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาให้มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง

2. เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ให้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพมั่นคงและสมดุล เสริมสร้างโอกาสการพัฒนาศักยภาพของคน ในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา และได้รับผลจากการพัฒนาที่เป็นธรรม

4. เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ สามารถจะสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

5. เพื่อปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศมากขึ้น

ส่วนเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้ระบุไว้ชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 ว่า

1. เพิ่มปริมาณการเตรียมความพร้อมทุกด้านของเด็กปฐมวัย (0 – 5 ปี) อย่างมีคุณภาพ

2. เพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปีแก่เด็กในวัยเรียนทุกคน การเตรียมการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็น 12 ปี และการฝึกอบรมครู อาจารย์ทุกคนอย่างต่อเนื่อง

3. ยกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อกลุ่มแรงงานอายุ 25 – 45 ปี

4. ให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท ได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง

5. ลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานและลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ โดยเฉพาะการจราจร การขนส่งวัตถุเคมีอันตราย และอัคคีภัยในอาคารสูง

6. รักษาเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจ โดยลดการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดให้อยู่ในระดับร้อยละ 3.4 ของผลผลิตรวมในปีสุดท้ายของแผน และรักษาอัตราเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเฉลี่ยร้อยละ 4.5 ต่อปี

7. ระดมการออมของภาคครัวเรือนให้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อยร้อยละ 10 ของผลผลิตรวมในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

8. ขยายปริมาณและเพิ่มคุณภาพของบริการโครงสร้างพื้นฐานสู่ภูมิภาคและชนบท

9. ลดสัดส่วนคนยากจนของประเทศให้ต่ำกว่าร้อยละ 10 ในช่วงของแผนอนุรักษ์และฟื้นฟูบูรณะพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ไว้ให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของพื้นที่ของประเทศ รวมทั้งรักษาพื้นที่ป่าชายเลนให้คงไว้สร้างโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพเกษตรในรูปแบบการเกษตรธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์ เกษตรผสมผสาน และวนเกษตรเพิ่มการลงทุนในการควบคุมและฟื้นฟูคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในเมือง ภูมิภาค และชนบทจะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้มีศูนย์กลางอยู่ที่คน และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคนมีศูนย์กลางอยู่ที่การพัฒนาการศึกษา และการพัฒนากำลังคน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว และจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9

เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของวิสัยทัศน์ร่วม ภายใต้ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และสังคมไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) จึงกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศ ไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์

(1) เพื่อแก้ปัญหาความยากจนและเพิ่มศักยภาพและโอกาสของคนไทยในการพึ่งพาตนเอง คนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการศึกษาและบริการทางสังคมอย่างเป็นธรรม และทั่วถึง เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างพอเพียงต่อการสร้างงานและรายได้ที่ช่วยสนับสนุนการลดความยากจน และมีการส่งเสริมการเติบโตของภาคเศรษฐกิจที่คนยากจนส่วนใหญ่พึ่งพิง

(2) เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจภายในให้เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ และมีภูมิคุ้มกัน รวมทั้งมีการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิตและรักษาสมรรถนะทางเศรษฐกิจในการแข่งขันของประเทศ

(3) เพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศระยะยาวให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างรู้เท่าทันโลก โดยการพัฒนาคุณภาพคนและสร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม มีการดูแล

จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และเครือข่ายชุมชน ให้เกิดการเชื่อมโยงการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสังคมไทย

(4) เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทยทุกระดับ เป็นพื้นฐานให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้

เป้าหมายหลัก

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาดังกล่าว จึงกำหนดเป้าหมายสำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ดังนี้

- (1) เป้าหมายการลดความยากจน ลดสัดส่วนคนยากจนของประเทศอยู่ในระดับไม่เกินร้อยละ 10 ของประชากรในปี 2549
- (2) เป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิต รักษาภาวะเจริญพันธุ์ของประชากรให้อยู่ในภาวะทดแทนอย่างต่อเนื่อง เพิ่มจำนวนปีที่ได้รับการศึกษาโดยเฉลี่ยของคนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นไม่ต่ำกว่า 9 ปี และยกระดับการศึกษาของแรงงานไทยให้ถึงระดับมัธยมศึกษา ให้ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ในปี 2549
- (3) เป้าหมายคุณภาพทางเศรษฐกิจ เศรษฐกิจขยายตัวโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 5 – 6 ต่อปี สามารถเพิ่มการจ้างงานได้ไม่ต่ำกว่า 300,000 คนต่อปี มีอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยประมาณร้อยละ 3.5 ต่อปี รักษาการเกินดุลบัญชีเดินสะพัดเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และลดขนาดของการขาดดุลภาครัฐให้อยู่ในระดับที่ทำให้ฐานะการคลังมีความมั่นคงในระยะยาว

ภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินงานในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสนับสนุนและเชื่อมโยงกัน 3 กลุ่มยุทธศาสตร์ โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ดังนี้

- (1) การเสริมสร้างรากฐานของสังคมให้เข้มแข็ง เป็นกลุ่มยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้เป็นแกนหลักของสังคมไทย โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพคน และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างคนให้เป็นคนดี

มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และรู้รักสามัคคี มีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม มีระบบการคุ้มครองทางสังคมให้คนส่วนใหญ่ของประเทศ มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายชุมชนให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาชนบทและเมืองให้น่าอยู่ มีความสงบ สะอาด สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัย รวมตลอดทั้งมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและการยกระดับคุณภาพชีวิตให้คนไทยอยู่ดีมีสุขได้อย่างยั่งยืน

(2) การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้เข้าสู่สมดุลและยั่งยืน เป็นกลุ่มยุทธศาสตร์ที่เน้นการบริหารนโยบายเศรษฐกิจมหภาคให้ระบบเศรษฐกิจภายในของประเทศมีความเข้มแข็งมั่นคงเกิดความสมดุลในการพัฒนา สามารถปรับตัวก้าวตามโลกและเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างรู้เท่าทันบนพื้นฐานการพึ่งตนเอง และมีระบบภูมิคุ้มกันจากผลกระทบภายนอก โดยให้ความสำคัญสูงต่อการรักษาสมรรถนะทางเศรษฐกิจในการแข่งขันของประเทศด้วยการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เน้นการพัฒนานวัตกรรม และการปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

(3) การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปฏิรูปให้เกิดกลไกการบริหารจัดการที่ดี ทั้งในภาคการเมือง ภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาประเทศที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้มีความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญและเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้สังคมไทยพร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งจะช่วยป้องกันและขจัดปัญหาการทุจริตและการประพฤติมิชอบด้วย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ให้ความสำคัญกับการสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสามัคคีและรักชาติ ตลอดจนมีจิตสำนึกความเป็นไทย ควบคู่กับการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ช่วยเหลือและพัฒนาคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่สำคัญ ๆ เช่น ปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

(1) การพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยปฏิรูประบบสุขภาพให้ประชาชนมีพฤติกรรมด้านสุขภาพและการป้องกันโรคที่เหมาะสม พัฒนาระบบบริการสุขภาพและระบบประกันสุขภาพที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ท้าดั่งและเป็นธรรม ปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เน้นปฏิรูปกระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้มีทั้งคุณธรรม จริยธรรม วิชาการและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐานทุกชั้นตอน ปรับปรุงการจัดหลักสูตรให้ยืดหยุ่น หลากหลายสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด มีความคิดที่สมดุลทั้งในเชิงวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติจริง ตลอดจนมีการยกระดับทักษะฝีมือให้ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไปโดยผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ทักษะชีวิตกับความรู้พื้นฐานในการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลาง ขยายบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมกับสถานประกอบการ รวมทั้งสนับสนุนการนำประสบการณ์มาเทียบโอนเพื่อเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้นควบคู่กับการส่งเสริมให้แรงงานมีการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ต่ำกว่า 9 ปี

(2) การพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมประชาชนทุกช่วงวัยอย่างเป็นธรรม เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการหลักประกันทางสังคม โดยขยายขอบเขตและประเภทการคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม ปรับปรุงกองทุนเพื่อประกันรายได้เมื่อชราภาพ ปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานสตรีและแรงงานนอกระบบ มีการปรับปรุงแบบและแนวทางการดำเนินโครงการคุ้มครองกลุ่มคนยากจน และผู้ด้อยโอกาสโดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและตัวชี้วัด ส่งเสริมการประสานเครือข่ายความร่วมมือของทุกฝ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่สอดคล้องกับปัญหาของชุมชน โดยมีกลไกการติดตามประเมินผลและการตรวจสอบคุณภาพ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมทั้งปรับปรุงกองทุนที่มีอยู่ในระดับตำบลให้มีเอกภาพ ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการร่วม

รับผิดชอบการจัดบริการทางสังคม และการคุ้มครองผู้บริโภคตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละชุมชน

(3) การส่งเสริมให้ทุกฝ่ายในสังคมมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพคน และการคุ้มครองทางสังคม โดยการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการสร้างรายได้ พฤติกรรมการออม และการบริโภคที่เหมาะสม การประสาน จัดบริการด้านสังคมแบบเบ็ดเสร็จแก่ครอบครัว การส่งเสริมให้องค์กรทางศาสนาพัฒนาบุคลากร ทางศาสนาอย่างเป็นระบบให้มีความรู้ และทักษะในการถ่ายทอดหลักธรรมสู่การปฏิบัติได้อย่าง มีคุณภาพ การสนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนามรดกทางศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ เอกัตลักษณ์ความเป็นไทยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง รวมทั้งให้มีการใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสร้างรายได้ของประชาชน ตลอดจนการปฏิรูปสื่อทุกระดับให้ มีคุณภาพ และมีบทบาทในการพัฒนาคนและสังคมอย่างต่อเนื่อง กว้างขวางและมีประสิทธิภาพ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพคน รวมทั้งเสริมสร้างความเข้าใจและความสามัคคีของคนในสังคม

(4) การปรับปรุงระบบบริหารจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายใน ชุมชน ใช้กลไกทางกฎหมายที่รวดเร็ว เด็ดขาด จริงจัง ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อ สกัดกั้นขบวนการผลิตและค้ายาเสพติด ปรับปรุงระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เปิดโอกาสให้ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมใน กระบวนการออกกฎหมายและมีบทบาทในการพัฒนาและดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรม บางขั้นตอน รวมทั้งเร่งรัดให้มีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคที่ถูกละเมิดสิทธิจากสื่อ และอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน มุ่งสร้างความเชื่อมโยง การพัฒนาชนบทและเมืองอย่างเกื้อกูล มีการพัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่โดยอาศัย กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคมและความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก ควบคู่กับ ศักยภาพของวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต และ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกันทั้งในชนบทและเมือง ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คน ทุกระดับ รวมทั้งคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

(1) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และประชาสังคมในชนบทและเมือง เน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้คนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ ด้วยการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน ค้นหาศักยภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่กับการพัฒนากระบวนการชุมชน โดยผลักดันให้เกิดการรวมตัวของชุมชน มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สนับสนุนกระบวนการ สหกรณ์ที่เน้นหลักการช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดทำแผนพัฒนาระดับชุมชน และตัวชี้วัดการพัฒนาาร่วมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทของชุมชน และประชาสังคมให้สามารถร่วมบริหารจัดการท้องถิ่นตามแผนความต้องการของชุมชน

(2) การลดความยากจนในชนบทและเมือง เน้นการสร้างพลังทางสังคมให้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการลดปัญหาความยากจน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในทุกระดับที่ชัดเจน สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายและมีมาตรการเฉพาะตามศักยภาพคนจนในชนบทและเมือง ขณะเดียวกันมีการพัฒนาขีดความสามารถของคนจนให้พึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยกระตุ้นให้เกิดความรวมตัวและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายคนจน ภายใต้งานสนับสนุนจากภาครัฐในด้านสวัสดิการสำหรับกลุ่มคนจนที่ขาดโอกาสและพัฒนาอาชีพที่มั่นคงให้สามารถก่อร่างสร้างตัวได้สำหรับคนจนที่มีศักยภาพ ตลอดจนกระจายโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษา สาธารณสุข และสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยให้คนจนในเมือง

(3) การพัฒนาเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ เน้นการสร้างกระบวนการชุมชนเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่อย่างต่อเนื่องให้มีความสงบ สะอาด สะอาดปลอดภัย และมีระเบียบวินัย มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในเมืองและชุมชน พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับบทบาท และศักยภาพของเมืองและชุมชน โดยชุมชนและประชาสังคมมีส่วนร่วม

(4) การพัฒนาความเชื่อมโยงชนบทและเมืองอย่างเกื้อกูล เน้นการพัฒนาแบบรวมกลุ่มของกิจกรรม เพื่อเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจในชนบทเข้ากับระบบเศรษฐกิจของเมือง โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาให้เข้าถึงพื้นที่ชนบท เพื่อกระจายโอกาส การจ้างงานและเพิ่มทางเลือกให้แหล่งผลิตในชนบทสามารถเชื่อมสู่ตลาดได้โดยตรงขณะเดียวกันมีการใช้ทุนทางเศรษฐกิจที่มีอยู่ในพื้นที่ที่มีศักยภาพ เพื่อเชื่อมโยงการพัฒนาเมืองกับชนบทให้เกิดความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

(5) การบริหารจัดการพื้นที่อย่างมีส่วนร่วม เน้นการปรับกระบวนการพัฒนาชนบทและเมืองให้มีการบูรณาการ โดยยึดพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจัดให้มีกลไก

ร่วมในการจัดการพื้นที่ สร้างเครือข่ายการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถของท้องถิ่นรวมทั้งปรับระบบติดตามประเมินผลการพัฒนาเชิงพื้นที่แบบองค์รวม และจัดทำดัชนีชี้วัดการพัฒนาต่างๆ

3. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด คุ่มค่า และสอดคล้องกับศักยภาพ โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการบริหารจัดการที่สร้างความสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์และการอนุรักษ์ฟื้นฟู เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และมีการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่สมดุล โดยประชาชน ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง มีแนวทางดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

(1) การอนุรักษ์และฟื้นฟูบูรณะทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสังคม มีการจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยใช้มาตรการทางสังคมและเครื่องมือเศรษฐศาสตร์ที่เหมาะสม ควบคู่ไปกับการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดและจริงจัง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อควบคุมมลพิษเฉพาะด้าน ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ฟื้นฟูสภาพแวดล้อมเมืองและพื้นที่ที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม โดยใช้มาตรการภายใต้ระบบสาธารณูปโภค และกฎหมายผังเมืองในการบริหารการขยายตัวของเมือง และการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่น

(2) การใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนเหมาะสมกับศักยภาพเกิดความเป็นธรรมและไม่กระทบต่อสภาพแวดล้อม โดยกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสมกับสมรรถนะของดิน ใช้มาตรการภาษีเป็นกลไกในการกระจายสิทธิถือครองรักษาพื้นที่ชลประทานเพื่อการเกษตร ขยายพื้นที่เกษตรยั่งยืน บริหารจัดการแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้มีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกระบวนการทำเหมืองแร่ให้ไม่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมป้องกันการบุกรุกทำประโยชน์ในสาธารณะ รวมทั้งพัฒนากลไกให้ผู้ได้รับประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติมีส่วนร่วมจ่ายค่าใช้ทรัพยากรและร่วมรับผิดชอบในการดูแลและอนุรักษ์พื้นที่ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

(3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และสร้างกลไกเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาและการอนุรักษ์ ทั้งการปรับปรุงบทบาทองค์การการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานสิ่งแวดล้อมในเวทีโลก ขณะเดียวกันมีการปรับปรุงกฎหมายและตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการพัฒนากลไกและกระบวนการมีส่วนร่วม

ที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้องค์กรท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามกฎหมาย พร้อมกับเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนประชาคม และประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและร่วมตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

4. การบริหารเศรษฐกิจส่วนรวม มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาพื้นฐานทางด้านมหภาคของประเทศต่อเนื่องจากการแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงต้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศสามารถขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งและระบบระบวงษ์ของภาคการเงิน รวมทั้งสร้างทางเลือกของแหล่งระดมทุนของประเทศ ด้วยการเพิ่มบทบาทของตลาดทุน การบริหารหนี้สาธารณะและสร้างความมั่นคงของฐานะการคลังในระยะยาว และการพัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างประเทศให้เป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ของประเทศจากการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุนและบริการที่มีความเป็นธรรมและไม่ส่งผลให้ประเทศโดยรวมสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

(1) การพัฒนาด้านการเงิน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อวิกฤตเศรษฐกิจและช่วยกระจายความเจริญและความเป็นธรรม โดยกำหนดเป้าหมายเสถียรภาพด้านราคาที่เหมาะสมต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ มีการดูแลไม่ให้เกิดวิกฤตทั้งทางด้านการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ และการกำกับดูแลสถาบันการเงิน มีระบบเตือนภัยทางเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพ มีการพึ่งพาแหล่งเงินทุนที่สมดุลมากขึ้นระหว่างระบบธนาคารและตลาดทุน มีความสามารถในการเผชิญวิกฤตได้ดีขึ้นจากการสร้างความร่วมมือทางการเงินกับประเทศในภูมิภาคเพื่อรองรับวิกฤตและจัดตั้งระบบประกันเงินฝาก และให้ระบบการเงินมีส่วนเอื้ออำนวยต่อการกระจายความเจริญ และความเป็นธรรมเพื่อสร้างความสมดุลของระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

(2) การพัฒนาด้านการคลัง เพื่อสร้างความมั่นคงของฐานะการคลังและกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค โดยเน้นการรักษาวินัยการบริหารหนี้สาธารณะเพื่อให้สามารถลดหนี้สาธารณะและลดภาระงบประมาณลงได้ ด้วยการควบคุมการก่อหนี้ใหม่ การเข้มงวดการใช้เงินกู้ โดยพิจารณาจัดสรรแก่โครงการลงทุนที่มีความสำคัญ และความจำเป็นสูงการพิจารณาบทบาทการจัดลำดับความสำคัญและหลักเกณฑ์การจัดทำแผนงานและโครงการลงทุนภาครัฐ และเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในกิจการของรัฐ การบริหารหนี้ให้มีสกุลเงินที่เหมาะสมและมีสัดส่วนของหนี้ภายในประเทศมากขึ้น การควบคุมรายจ่ายรัฐบาลไม่ให้เพิ่มสูงเกินไป และมีประสิทธิผลในการใช้จ่าย โดยใช้ระบบงบประมาณที่เน้นผลงาน ในขณะเดียวกันมีการขยายฐานภาษีและจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน โดยการกระจายอำนาจและถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้การใช้งบประมาณตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น

รวมทั้งพิจารณา ปฏิรูปโครงสร้างภาษีอากรให้เอื้ออำนวยต่อการผลิต การค้าและบริการ ส่งเสริมการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม และส่งเสริมระบบการออมของประเทศด้วยการปฏิรูป กองทุนบำเหน็จบำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนประกันสังคมเพื่อสร้างความมั่นคง ในการดำรงชีวิตของประชาชน

(3) การพัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างประเทศให้อยู่บนทางสายกลาง โดยประสาน ให้ปัจจัยแวดล้อมและกลไกความร่วมมือเศรษฐกิจต่างประเทศสามารถสนับสนุนกระบวนการ พัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาเตรียมความพร้อมภายในประเทศ ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจภายนอก โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นกับคนส่วนใหญ่ในประเทศก่อน พร้อมไปกับการเตรียมพร้อมรองรับผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอก ขณะเดียวกันเพิ่มสมรรถนะของประเทศให้สามารถ สนับสนุนการลงทุนและถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศ และมุ่งให้ทุนที่มีคุณภาพสร้างรากฐาน ในประเทศ และต่อยอดการพัฒนาบนพื้นฐานของทุนภายในประเทศด้านต่าง ๆ นอกจากนี้มุ่งสร้าง พันธมิตรระหว่างกลุ่มหรือภูมิภาคที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน ในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะส่งผล กระทบต่อเศรษฐกิจภายในประเทศ อาทิ การพิทักษ์และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความร่วมมือใน การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น

5. การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับการ ปรับปรุงโครงสร้างภาคการผลิต ทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการให้เข้มแข็งตามศักยภาพ บนพื้นฐานการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพิ่มผลิตผลที่มุ่งเน้นการพัฒนา ในเชิงคุณภาพมากกว่าเน้นการใช้ปริมาณของปัจจัยการผลิตแต่เพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนสร้างความเชื่อมโยงและความสมดุล ระหว่างเศรษฐกิจภายในประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพ ชีวิตของคนในประเทศ ควบคู่ไปกับการวางรากฐาน และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจ เสรี โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

(1) ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งพึ่งพา ตนเอง และสร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจโดยรวม โดยปรับใช้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ในการปรับปรุงโครงสร้างการผลิต เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของวัตถุดิบด้านการเกษตร และอุตสาหกรรม แปรรูปการเกษตร ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการผลิตให้มากขึ้น ขณะเดียวกันสร้างความสมดุลระหว่างการผลิต กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเชื่อมโยงการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน

กับระบบเศรษฐกิจชุมชน ตลอดจนใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการตลาด และการกระจายผลผลิตไปสู่ตลาด

(2) สนับสนุนการเพิ่มผลผลิตของประเทศ เพื่อการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการสร้างเครือข่ายและผลักดันขบวนการเพิ่มผลผลิตของประเทศ ทั้งการสร้างจิตสำนึกในการเพิ่มผลผลิต การพัฒนาทักษะคน การพัฒนาเทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งการมีองค์กรกลางประสานความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนในการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพบริการอยู่ในระดับมาตรฐาน สามารถลดต้นทุนการผลิต และมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ใช้บริการ

(3) ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและธุรกิจชุมชน เพื่อการสร้างงานและขยายฐานการผลิตให้มั่นคงและยั่งยืน โดยสนับสนุนการรับช่วงและเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมพัฒนาธุรกิจชุมชนให้สามารถเชื่อมโยงกับกิจกรรมที่ใหญ่กว่าได้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เพิ่มปริมาณสินเชื่อให้แก่เกษตรกร สถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในการประกอบอาชีพ และดำเนินธุรกิจอย่างเพียงพอ

(4) ส่งเสริมการค้าบริการที่มีศักยภาพ โดยพัฒนาคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยวให้สามารถรองรับการขยายตัวของนักท่องเที่ยว สนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงคุณภาพการให้บริการทั้งด้านมาตรฐานความปลอดภัย และการอำนวยความสะดวกด้านการเดินทางของนักท่องเที่ยว เน้นกลุ่มนักท่องเที่ยวคุณภาพ รวมทั้งให้มีการพัฒนาธุรกิจบริการอื่นที่มีศักยภาพ ได้แก่ การรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพสำหรับชาวต่างประเทศ ธุรกิจด้านภัตตาคารและร้านอาหาร และพัฒนาบริการศึกษาทั้งในประเทศ และหลักสูตรนานาชาติให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

(5) ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อขยายโอกาสทางการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยให้มีการดำเนินการด้านการตลาดท่องเที่ยวร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้าน พัฒนาโครงข่ายโครงสร้างพื้นฐานระหว่างแหล่งท่องเที่ยวในประเทศกับประเทศเพื่อนบ้าน เชื่อมโยงพื้นที่ชายแดนระหว่างกันให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่การค้า การลงทุน และการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรร่วมกัน ขณะเดียวกันร่วมมือกับประเทศที่สามหรือองค์กรระหว่างประเทศในการฟื้นฟูภาวะเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งพัฒนาเมืองชายแดนให้เป็นประตูเศรษฐกิจควบคู่กับเป็นเมืองที่น่าอยู่

6. การพัฒนาความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงเทคโนโลยีและเสริมสร้างพื้นฐานทางนวัตกรรมรวมทั้งใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีช่วยแก้ปัญหาความยากจนและรักษาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนให้สามารถต่อยอดการพัฒนาองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐาน มีการนำภูมิปัญญามาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม และกลมกลืนกับการพัฒนาทุกด้าน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

(1) การพัฒนาพื้นฐานความคิดและการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยเสริมสร้างพื้นฐานความคิดแบบวิทยาศาสตร์ด้วยการปฏิรูประบบการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระจายแหล่งเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปสู่ภูมิภาค ขณะเดียวกันมีการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยสร้างปัจจัยและโอกาสให้บุคคลที่มีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าสู่วิชาชีพครู/อาจารย์มากขึ้น นอกจากนี้ ส่งเสริมการพัฒนา กำลังคนและความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การเพิ่มขีดความสามารถทางเทคโนโลยี โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นสาขาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านเกษตร อุตสาหกรรมการผลิต สุขภาพ และสวัสดิการ พลังงาน สิ่งแวดล้อม พาณิชยกรรมและบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ขณะเดียวกัน มีการปรับกระบวนการสรรหาบุคลากรบริหารงานวิจัย ให้ภาคเอกชนมีขีดความสามารถทางเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น และเป็นผู้นำด้านการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยการประยุกต์ใช้วิทยาการที่ทันสมัยเข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

(3) จัดระบบและกระบวนการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มุ่งประสิทธิผล โดยปรับเปลี่ยนการจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในเรื่องหลัก ๆ โดยให้ภาคเอกชนเป็นผู้นำ ภาครัฐเป็นผู้สนับสนุนและให้ความร่วมมือ อาทิ การนำระบบการทำงานที่วัดความก้าวหน้าหรือความสำเร็จมาใช้ในการจัดทำแผนและการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสามารถกำหนดเป้าหมายที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิต และวัดประสิทธิผลการดำเนินงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

7. การบริหารจัดการที่ดี มุ่งสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกส่วนของสังคมไทย ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคประชาชน โดยมีกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลที่

โปร่งใส และเข้มแข็งควบคู่กันไป พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ภาคราชการมีขนาดที่เหมาะสม มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีบทบาทเป็นผู้พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทุกขั้นตอน ในขณะที่ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

(1) พัฒนาความเข้มแข็งกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลในสังคม ทั้งการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมเชื่อมั่นต่อหลักบริหารจัดการที่ดี และการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอิสระ เพื่อเป็นกลไกรักษาผลประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งปรับทัศนคติเพื่อสร้างพื้นฐานจิตใจของข้าราชการ นักธุรกิจ และประชาชนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม

(2) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างสังคมให้มีความโปร่งใส สะอาด และประชาชนต่อต้านพฤติกรรมอันไม่เหมาะสม โดยปรับปรุงกฎระเบียบให้ลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ลง เพื่อไม่ให้เป็นช่องทางเรียกรับผลประโยชน์ จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อเป็นกรอบของกลไกตรวจสอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนร่วมกันต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ และกล้าตัดสินใจทักท้วงทำผิด

(3) ปรับปรุงระบบบริหารจัดการของภาครัฐไปสู่แนวทางการบริหารจัดการที่ดี โดยปรับบทบาท ภารกิจ และวิธีบริหารงานของระบบราชการแนวใหม่ไปเป็นผู้กำกับดูแล และผู้อำนวยการควบคุม ประเมินระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งผลลัพธ์ และปรับลดจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทภารกิจ รวมทั้งเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเสริมสร้างขีดความสามารถของภาคธุรกิจ เอกชน และเศรษฐกิจชุมชน ทั้งการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่คุ้มครองภาคการผลิต และให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารการผลิตและการตลาดแก่ภาคการผลิต เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

(4) เสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีของภาคเอกชน โดยสร้างมาตรฐานการจูงใจและยับยั้งเพื่อให้ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้รวมทั้งปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มบทลงโทษที่รุนแรงเพื่อยับยั้งภาคธุรกิจจากการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรผู้บริโภค เพื่อเป็นกลไกรักษาผลประโยชน์และสิทธิของประชาชน

(5) กระจายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเตรียมความพร้อมและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจอย่างเป็นระบบ มีการจัดระบบบริหารงานและบุคลากรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดสรรรายได้และเงินอุดหนุน ควบคู่กับการขยายฐานรายได้

ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเองรวมทั้งจัดตั้งกลไกกำกับติดตามผลการดำเนินงานในระดับท้องถิ่น โดยสามารถจ้างเอกชนมาช่วยเสริมการทำงานได้

(6) สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกของครอบครัวและชุมชน ให้ดำเนินชีวิตโดยยึดหลักทางสายกลาง มีความพอเพียง และมีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม โดยสร้างความเข้าใจให้ทุกคนตระหนักถึงความจำเป็นในการดำเนินชีวิตด้วยความอดทน มีความเพียรรู้จักเก็บออม ใช้จ่ายด้วยความหยัด มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และปรับทัศนคติค่านิยมในการดำรงชีวิตมาสู่ความพอประมาณ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

การแปลงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดพลังร่วมในสังคมในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การพัฒนาใหม่ ทั้งด้านวิธีคิดและวิธีการทำงาน สามารถสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือในการแปลงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบข้อมูลและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้าใจในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 พร้อมสร้างองค์ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยจัดให้มีกระบวนการสร้างความรู้และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคมให้เข้าใจในภารกิจและบทบาทของตนที่จะสนับสนุนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งรณรงค์ให้ภาคการเมืองใช้แผนเป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายบริหารประเทศ และส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อสร้างสถานะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

2. พัฒนากระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วมพร้อมกับการจัดลำดับความสำคัญ โดยสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์แนวทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ทั้งในลักษณะของแผนแม่บทหรือแผนหลักเฉพาะเรื่อง แผนปฏิบัติการของหน่วยงานทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงแผนปฏิบัติการในระดับพื้นที่ และแผนปฏิบัติการในระดับท้องถิ่น และชุมชน

มีการวางหลักเกณฑ์เบื้องต้นในการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนงานที่สอดคล้องตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อหน่วยงานทุกระดับสามารถใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปรับปรุงกลไกและบทบาทของภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อสนับสนุนกระบวนการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับบทบาทหน่วยงานกลางให้สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานระดับปฏิบัติ มีการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคนอย่างมีบูรณาการ ให้มีการจัดทำแผนแม่บทหรือแผนหลักเฉพาะเรื่อง เฉพาะสาขาที่จำเป็นจัดทำแผนปฏิบัติการระดับท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของท้องถิ่น และจัดทำแผนปฏิบัติ การระดับชุมชนที่กำหนดแนวทางโดยชุมชน และเพื่อชุมชนโดยสถาบัน และนักวิชาการเป็นแกนประสานความรู้ทางวิชาการและเทคนิคการทำแผนแก่ภาคีการพัฒนาทุกระดับ

4. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนควบคู่กับการลดความขัดแย้งในสังคม อันเนื่องมาจากการดำเนินโครงการพัฒนา โดยผลักดันให้ภาครัฐสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น จนถึงขั้นดำเนินการและติดตามประเมินผล มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปรับบทบาท และทัศนคติภาครัฐ ให้แก้ไขข้อขัดแย้งในสังคมด้วยสันติวิธี และให้มีหน่วยงานกลางที่เป็นอิสระทำหน้าที่เจรจาข้อยุติปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่

5. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผลและสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกระดับ โดยวางระบบติดตามประเมินผลงานและตรวจสอบผลงานของหน่วยงานกลางให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกัน ให้หน่วยปฏิบัติทุกระดับมีการติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการ พัฒนาดัชนีชี้วัดการพัฒนาต่อเนื่องจากการดำเนินงานในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้เรื่องติดตามประเมินผลให้หน่วยงานปฏิบัติ

6. ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลและการพัฒนาโครงข่ายข้อมูลข่าวสารในระดับต่าง ๆ โดยพัฒนาระบบโครงข่ายข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานระดับนโยบายให้ทันสมัย เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของฝ่ายบริหารการจัดทำฐานข้อมูลระดับชุมชนและท้องถิ่น และการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและท้องถิ่นให้เป็นระบบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในระดับต่าง ๆ ให้ความสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

การวางแผนกำลังคนและการศึกษา (Manpower and Educational Planning) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 เพื่อจะวิเคราะห์แยกแยะให้ทราบว่าในระยะเวลาของการวางแผน เช่น ในช่วงห้าปีข้างหน้านี้ แรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะต่าง ๆ ที่ระบบต้องการนั้นมีจำนวนเท่าใด มีความเชี่ยวชาญด้านใด และมากน้อยเพียงใด การผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญด้านต่าง ๆ ในช่วงแผนนั้น จะพอดีกับปริมาณที่ต้องการหรือไม่ แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นอย่างไร

ประการที่ 2 เพื่อวิเคราะห์กำหนดกรอบ แนวทาง ทิศทาง ตลอดจนโครงการต่าง ๆ ที่จะแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นให้ทันกาล และบรรลุเป้าหมายของแผน การกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ จำเป็นจะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เช่น แผนการลงทุนทางการศึกษาฝึกอบรม และพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมและสอดคล้องในระยะยาวควรจะเป็นอย่างไร จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายของแผนที่วางไว้อย่างนี้ เป็นต้น

การวางแผนกำลังคนและการศึกษาที่มักจะนำไปใช้โดยทั่วไป มีดังนี้

1. การวางแผนความต้องการของสังคม (Social Object Approach) วิธีนี้มักจะมุ่งแก้ปัญหาการไม่มีที่เรียนของคนในสังคม โดยเฉพาะในระยะที่อัตราเพิ่มประชากรของประเทศสูง จำนวนประชากรอาจเพิ่มอย่างรวดเร็ว เด็กเล็กหรือเด็กระดับประถมศึกษาบังคับ อาจจะไม่มีการเรียนพอ แผนการศึกษาอาจจะมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มโรงเรียน สถานศึกษา และเพิ่มสถาบันราชภัฏในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มจำนวนครูให้พอเพียงอย่างนี้ เป็นต้น

2. วิธีการหาลำดับคนที่ต้องการ (The Manpower Requirement Approach) วิธีนี้เป็นการหาลำดับคนที่ต้องการในอนาคต จากการกระจายแรงงาน และอาชีพตามระดับการศึกษา การประมาณการอัตราเกษียณตามอาชีพ และระดับการศึกษา

3. วิธีหาอัตราผลตอบแทนในการลงทุน (The Rate of Return Approach) วิธีนี้ถือว่าสมควรจะตัดสินใจทำโครงการใดก่อนหรือหลัง คือ จำเป็นจะต้องวางลำดับความสำคัญก่อนหลัง ต้องคำนวณหาอัตราผลตอบแทนในการลงทุนในการศึกษาของระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา เป็นต้น

ผลจากการศึกษาโดยใช้วิธีนี้ มีข้อสรุปดังนี้

3.1 ผลตอบแทนในการลงทุนในการศึกษา โดยปกติแล้วจะสูงกว่าอัตราผลตอบแทนในการลงทุนในด้านวัตถุ

3.2 อัตราผลตอบแทนในการศึกษาในประเทศที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจต่ำกว่า จะสูงกว่าอัตราผลตอบแทนในการศึกษาในประเทศที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่สูงกว่า

3.3 อัตราผลตอบแทนในการลงทุนทางการศึกษาในระดับประถมศึกษาไม่ว่าจะเป็นอัตราผลตอบแทนทางสังคม หรือส่วนบุคคลก็ตามสูงกว่าทุกระดับการศึกษา

3.4 อัตราผลตอบแทนส่วนบุคคลมักจะสูงกว่าอัตราผลตอบแทนทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา หรือมหาวิทยาลัย

ข้อสรุปจากการวิเคราะห์เพื่อการวางแผนโดยวิธีนี้ มักจะเป็นว่ารัฐบาลควรลงทุนทางการศึกษามากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะจะทำให้ได้ผลประโยชน์ทางสังคมสูงสุด

วิธีการฉายภาพการเข้าศึกษาต่อ (Enrolment Projection Approach)

1. การฉายภาพการเข้าศึกษาต่อ โดยใช้อัตราส่วนการศึกษาต่อการฉายภาพการเข้าศึกษาต่อ อาจจะเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการวางแผนการศึกษา ถ้าหากทราบว่าในแต่ละชั้นในแต่ละปีของการศึกษาระดับต่าง ๆ จะมีผู้เข้าศึกษาเท่าใด การวางแผนในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงบประมาณ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ บุคลากรและอื่น ๆ ย่อมจะไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน

2. ขั้นตอนคำนวณการเข้าศึกษาต่อในระดับชาติในทางปฏิบัติ ถ้าคำนวณจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 แยกตามเพศชายและหญิง คำนวณว่าในอีก 5 ปีข้างหน้า จะมีประชากรที่อยู่ในวัยเรียนเป็นจำนวนเท่าใด แยกตามรายอายุพร้อมทั้งแยกเป็นเพศชาย และเพศหญิงด้วย

2.2 อัตราส่วนการเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นและช่วงอายุที่เราต้องการทราบว่าในปีที่ 5 นั้นมีอัตราส่วนของระดับชั้นต่าง ๆ เป็นอย่างไร โดยแยกตามเพศด้วย

2.3 จากตัวเลขจำนวนนักเรียนในปีที่ 5 ที่แยกตามระดับชั้นและเพศแล้ว สามารถจะหาจำนวนรวมของผู้ที่เข้าศึกษาต่อในปีที่ 5 ซึ่งสามารถจะแยกออกตามระดับชั้น เพศ อัตราเพิ่มจำนวนนักเรียนในแต่ละชั้น และแต่ละเพศด้วย และสามารถหาอัตราส่วนเพศของแต่ละระดับชั้นเรียนได้ด้วย

2.4 ถ้าการคำนวณแยกออกเป็นส่วนของโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์ ก็สามารถจะคำนวณอัตราการศึกษาต่อของโรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนราษฎร์ได้

(บุญคง หันजारสิทธิ์. 2540 : 404 – 432)

การวางแผนการศึกษากำลังคนและกำลังแรงงาน ไม่มีวิธีการใดจะสมบูรณ์ที่สุด แต่ถ้าหากจะใช้วิธีการต่าง ๆ พิจารณาประกอบร่วมกัน ก็จะช่วยในการวางแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การวิเคราะห์กำลังคน และการพัฒนาการใช้กำลังคน

การวิเคราะห์กำลังคน มีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. การสำรวจกำลังคนขององค์กรในปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานว่าที่มีอยู่นั้น มีประสิทธิภาพและความพร้อมแค่ไหน ปัญหาอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงและนำไปใช้ในเรื่องของ

- 1.1 กำหนดนโยบายและแผนกำลังคน
- 1.2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนากำลังคน
- 1.3 กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหากำลังคน หรือป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิด
- 1.4 ปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับสภาพและเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. การวิเคราะห์อุปทานกำลังคน (Manpower Supply) โดยศึกษากำลังคนปัจจุบันใช้เป็นพื้นฐานการคาดคะเนกำลังคนอนาคต ซึ่งมีเรื่องเกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 กำลังคนเปรียบเทียบกับ 1 - 2 ปี ที่ผ่านมา และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงผลกระทบต่อการ

2.2 สภาพการกระจายของอายุตัว (อายุน้อยขาดประสบการณ์, อายุมากเกินไปผลงานอาจไม่ดี) และอายุการทำงานเหมาะสมหรือไม่

2.3 อัตราส่วนของกำลังคนในแต่ละระดับ (ปัญหา, วิชาชีพ, ช่างฝีมือ) เหมาะสมหรือไม่

2.4 อัตราการสูญเสียกำลังคน

2.5 ความขาดแคลนกำลังคนในกลุ่มงาน หรือสาขาวิชาใดบ้าง หรือขาดเกินไปในส่วนใด

2.6 การใช้กำลังคนอย่างเกิดประโยชน์เต็มที่

ข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์การใช้กำลังคน (ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2528 : 84)

ประกอบด้วย

1. หน่วยงานนั้นมีงานค้างประจำหรือไม่
2. เจ้าหน้าที่แต่ละคนใช้เวลาในแต่ละวัน เหมาะสมหรือไม่
3. เจ้าหน้าที่ต้องทำงานล่วงเวลาอยู่เสมอหรือไม่
4. เจ้าหน้าที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ทำหน้าที่หลักมากน้อยเพียงใด
5. มีเจ้าหน้าที่บางคนทำงานน้อยในขณะที่คนอื่นทำงานจนล้นมือหรือไม่
6. มีงานใดที่มีขั้นตอนที่มีปัญหา “ล้งคองขวด” หรือล่าช้าหรือไม่
7. มีช่วงที่มีปริมาณงานมีมากหรือน้อยเป็นพิเศษบ้างหรือไม่
8. ผลงานของหน่วยงานนั้นลดลง หรือเพิ่มขึ้นอย่างไร
9. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ได้สัดส่วนกับปริมาณเข้าออกหรือไม่
10. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และทักษะเหมาะสมกับงานในหน้าที่หรือไม่
11. ควรลดหรือเพิ่มงานใดให้แก่หน่วยงานนั้นบ้าง
12. ควรปรับปรุงระบบงานหรือโครงสร้างของหน่วยงานให้เหมาะสมกับสภาพ

ปัจจุบันและอนาคต อย่างไร

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานการทำงาน (work standard) เป็นสิ่งจำเป็นในการวิเคราะห์ ซึ่งจะช่วยให้การคำนวณกำลังคนมีความคงเส้นคงวา (consistency) และได้มาตรฐาน

การพัฒนาการใช้กำลังคน

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 ได้บรรจุบทที่ว่าด้วยการพัฒนากำลังคนในวาระการไว้ด้วย เพื่อให้มีกำลังคนในวาระการอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ โดยการเร่งรัดให้มีการปรับปรุงแก้ไข โครงสร้างองค์กรของรัฐรวมถึงระเบียบต่าง ๆ ส่วนราชการใดที่ความจำเป็นลดลงก็อาจพิจารณา หรือโอนงานไปให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ก็สนับสนุนให้แต่ละ กระทรวงทบวงกรมจัดทำแผนกำลังคนระยะยาวให้สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อ ประโยชน์ในการจัดสรรกำลังคนให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและขจัดปัญหาคน ล้นงานและงานล้นคน และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการแก่ข้าราชการด้วย

5. กำลังคนทางการศึกษาพิเศษ

กำลังคนทางการศึกษาพิเศษ หมายถึง อัตรากำลังของบุคลากรที่ทำงานในด้านการให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา อาจจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ บุคลากรทางการศึกษาพิเศษ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ดังจะได้กล่าวถึงโดยละเอียดดังนี้

1. บุคลากรทางการศึกษาพิเศษ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่สอนเด็กโดยตรง และผู้ที่มีได้มีหน้าที่ในการสอน ได้แก่ ผู้บริหาร และศึกษานิเทศ

ครูผู้สอน เป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมมาทางการศึกษาพิเศษโดยตรง อาจมีคุณวุฒิในระดับปริญญาตรี โท หรือ เอก หรือมีประกาศนียบัตรทางการศึกษาพิเศษ โดยผ่านการ อบรมมาทางด้านนี้ ครูผู้สอนอาจได้รับการฝึกอบรมมาทางสาขาใดสาขาหนึ่งอันเป็นสาขาย่อยของการศึกษาพิเศษ เช่น การสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ความบกพร่องทางสายตา ความบกพร่องทางสติปัญญา ความบกพร่องทางการเรียนรู้ ความบกพร่องทางพฤติกรรม ออทิสติก สมาธิสั้น ความบกพร่องซ้ำซ้อน เป็นต้น

ครูผู้สอนอาจปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน เช่น ครูประจำห้องการศึกษาพิเศษ ครูเรียนร่วม ครูห้องเสริมวิชาการ ครูเวียนสอนหรือครูเดินสอน ครูให้คำแนะนำปรึกษา เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ควรมีคุณวุฒิทางการศึกษาพิเศษทั้งสิ้น

ผู้บริหารและศึกษานิเทศ เป็นบุคลากรทางการศึกษาด้วย เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจทางการศึกษาพิเศษ และควรมีวุฒิทางการศึกษาพิเศษด้วย อย่างต่ำควรผ่านการอบรมทางการศึกษาพิเศษโดยมีประกาศนียบัตรรับรองผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษาพิเศษด้วย จึงจะทำให้การให้บริการทางการศึกษาพิเศษดำเนินไปด้วยดี ในอนาคตการกำหนดตำแหน่งของผู้บริหารควรนับรวมคุณวุฒิทางการศึกษาพิเศษด้วย ส่วนศึกษานิเทศก็มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำ และดูแลการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ จึงควรมีคุณวุฒิทางการศึกษาด้วย อาจเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษามาทางการศึกษาพิเศษ หรือผ่านการอบรมมาทางด้านนี้

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านการให้บริการแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ แต่ไม่มีหน้าที่สอนโดยตรง บุคลากรเหล่านี้อาจได้แก่ นักจิตวิทยา นักโสตสัมผัสวิทยา นักกายภาพบำบัด นักแก้ไขการพูด นักอรรถบำบัด นักกิจกรรมบำบัด

นักอาชีวะบำบัด แพทย์ จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักดนตรีบำบัด นักพฤติกรรมบำบัด ล่ามภาษามือ ผู้ช่วยครู และพี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น บุคลากรดังกล่าวจะต้องสำเร็จการศึกษาอย่างต่ำระดับปริญญาตรี ในด้านที่ตนปฏิบัติหน้าที่ยกเว้นบุคลากรบางประเภทที่ควรผ่านการอบรมเฉพาะด้านก็ได้ เช่น ล่ามภาษามือ พี่เลี้ยงเด็ก เป็นต้น

6. สถานภาพในการจัดการศึกษาพิเศษในปัจจุบัน

มีหลายกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ ซึ่งส่วนมาก ได้แก่ กระทรวงที่จัดการศึกษาทั่วไปนั่นเอง สถิติเกี่ยวกับจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนสังกัดกระทรวงต่าง ๆ ปรากฏในบทที่ 4 แต่บทนี้จะกล่าวถึงบทบาทของกระทรวงต่าง ๆ ที่รับภาระในการให้บริการทางการศึกษาพิเศษพอสังเขป ดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหลัก และกระทรวงสำคัญในการให้บริการทางการศึกษาพิเศษ มีเด็กที่มีความต้องการพิเศษอยู่ในสถานศึกษาที่สังกัดกรมต่าง ๆ แทบทุกกรม แต่กรมที่รับภาระสำคัญได้แก่ กรมสามัญศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กองการศึกษาพิเศษ (ปัจจุบันเรียกกองการศึกษาเพื่อคนพิการ) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมอื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาพิเศษ ได้แก่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมอาชีวศึกษา คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมการฝึกหัดครู

2. กระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย มิได้จัดการศึกษาพิเศษ โดยตรงแต่มีโรงเรียนในสังกัดมากมาย ที่ใดมีเด็กนักเรียนปกติที่นั่นย่อมมีเด็กนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษปะปนมาด้วยเสมอ ไม่มากนักน้อย เพราะเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติอย่างหนึ่ง หน่วยงานหลักของกระทรวงมหาดไทย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ได้แก่ กรมประชาสงเคราะห์ กรมการปกครอง ซึ่งมีโรงเรียนเทศบาล ภายใต้สังกัดมากมาย กรุงเทพมหานคร กรมตำรวจ ซึ่งดูแลโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งอยู่ในชนบทที่ห่างไกล กรมพัฒนาชุมชนซึ่งดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่กระจายอยู่ตามหมู่บ้านต่าง ๆ ทั่วประเทศ

3. ทบวงมหาวิทยาลัย

หน่วยงานที่อาจเกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ อาจได้แก่ โรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยต่าง ๆ คลินิกหรือศูนย์เด็กเล็กในโรงพยาบาลที่สังกัด คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตลอดจนศูนย์สาธิต ศูนย์ทดลองอีกหลายรูปแบบ

4. กระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่วนมากสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แพทย์เป็นบุคคลแรกที่จะตรวจพบความพิการของเด็กทั้งในช่วงเวลาก่อนคลอด ระหว่างคลอด หรือหลังคลอดก็ได้ แพทย์ยังทำหน้าที่วินิจฉัยความบกพร่องของเด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทต่าง ๆ อีกด้วย แพทย์จึงเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษโดยตรง โรงพยาบาลหลายแห่งมีศูนย์เด็กเล็ก ซึ่งจะมีเด็กที่มีความต้องการพิเศษปะปนอยู่ด้วย บางแห่งมีโครงการให้ความช่วยเหลือเด็กประเภทนี้โดยเฉพาะ

5. กระทรวงอื่น ๆ

นอกจากกระทรวงทั้ง 4 ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีกระทรวงอื่น ๆ อีกที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ แต่มีบทบาทไม่มากนัก ส่วนมากเป็นโรงพยาบาลขึ้นอยู่กับว่าโรงพยาบาลนั้น ๆ สังกัดกระทรวงใด โรงพยาบาลบางแห่งสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ หรือกองทัพอากาศ ย่อมขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม โรงพยาบาลบางแห่งสังกัดกรุงเทพมหานคร บางแห่งสังกัดการรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นต้น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกำลังคน

ซาเลห์ โมฮัมหมัด ซาเลห์ ได้ทำการศึกษาความต้องการครูการศึกษาพิเศษของประเทศมาเลเซีย ซึ่งพบว่ามีความต้องการครูการศึกษาพิเศษค่อนข้างมาก และยังพบอีกว่าครูที่สอนเด็กปกติไม่เข้าใจความต้องการและความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สื่อการสอนยังขาดแคลน จึงเสนอแนะให้ผลิตครูเพิ่มขึ้น (Saïen. 1994)

บาราล ได้ทำการศึกษากระบวนการศึกษาในประเทศเนปาล พบว่า นโยบายของรัฐทางด้านการศึกษาพิเศษยังไม่ชัดเจน การเรียนการสอนยังอยู่ในวงจำกัด และกำลังการผลิตครูตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาพิเศษยังไม่เพียงพอกับความต้องการ (Baral. 1996)

อับดุลลาห์ อิสเมล คานดुरु ได้ศึกษานโยบายแห่งชาติด้านการวางแผนพัฒนากำลังคนของมหาวิทยาลัยในประเทศแทนเซเนีย พบว่านโยบายด้านกำลังคนของประเทศดังกล่าว ค่อนข้างล้ำสมัยมีการเน้นการผลิตบุคลากรในบางสายอาชีพ แต่ไม่เน้นอีกหลายอาชีพ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรบางสาขาอาชีพในเวลาต่อมา อีกประการหนึ่งการผลิตบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยใช้งบประมาณค่อนข้างมาก รัฐบาลไม่สามารถจัดสรรงบประมาณให้ได้อย่างเพียงพอทำให้การผลิตบุคลากร สาขาอาชีพต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมีปัญหา (Kanduru. 1994)



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัยภายใต้หัวข้อต่อไปนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยจะกล่าวถึงแต่ละหัวข้อโดยละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านการศึกษาพิเศษ ในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผนของกองการศึกษาเพื่อคนพิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น ของกรมการปกครอง สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษบางอย่างมาจากการวิจัยเอกสาร ดังนั้นหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างคือ ฝ่ายวางแผนของหน่วยงานระดับกรม กอง ที่วางแผนงานด้านการศึกษาพิเศษไว้เรียบร้อยแล้ว และพร้อมที่จะดำเนินงานต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยไม่ได้ส่งแบบสอบถามไปสำรวจความต้องการของโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพราะคำตอบอาจเป็นความต้องการ แต่หากฝ่ายวางแผนไม่จัดทำแผนไว้ จะไม่ได้รับงบประมาณ ทำให้ความต้องการที่ค้นพบไม่เป็นจริง เพราะหากถามโรงเรียนว่าต้องการครูการศึกษาพิเศษหรือไม่ เขามักตอบว่าต้องการมากกว่าตอบปฏิเสธ อีกประการหนึ่ง กองแผนงานได้สำรวจความต้องการของโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดของตนเองไว้แล้ว

จำนวนหน่วยงานที่ให้ข้อมูลมีทั้งหมด 13 หน่วยงาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และ สังกัดกระทรวงมหาดไทย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษ ได้แก่ สถาบันราชภัฏ ที่ผลิตครูการศึกษาพิเศษทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เชียงใหม่ นครราชสีมา มหาสารคาม สงขลา และพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัดที่ผลิตบุคลากรดังกล่าว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยมี 3 ชุด คือ

1. แบบสำรวจความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษ

เป็นแบบสอบถามที่ส่งไปยังสถาบันการผลิตครูทั้ง 7 แห่ง เครื่องมือนี้ประกอบด้วย กระทั่งคำถามจำนวน 10 ข้อ ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนบัณฑิตที่ผลิตได้ ปีที่เริ่มผลิต สาขาที่ผลิต และแผนการผลิตบัณฑิตในอนาคต

2. แบบฟอร์มสัมภาษณ์ Key Person(S) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดหัวข้อไว้ล่วงหน้า (Structured Interview Form) สํารวจข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียน ในสังกัดของหน่วยงานนั้นในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา บุคลากรทางการศึกษาพิเศษที่มีอยู่ ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในอนาคต แผนการพัฒนาศึกษาพิเศษในช่วงปีการศึกษา 2545-2548

3. แบบสำรวจความสามารถในการผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

ใช้ในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ เพื่อสำรวจความสามารถของสถาบันการศึกษาเหล่านั้นในการผลิตบุคลากรในปัจจุบันและในอนาคต

เครื่องมือทั้ง 3 ชุด ได้ผ่านการตรวจสอบของผู้ชำนาญการแล้วชุดละ 3 คน นำไปทดลองใช้แล้ว หลังจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตครู ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามไปให้สถาบันที่ผลิตครูการศึกษาพิเศษทั้ง 7 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง อยู่ต่างจังหวัดอีก 5 แห่ง เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตามไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เมื่อพบว่าข้อมูลไม่สมบูรณ์ หรือเมื่อผู้วิจัยสงสัยเกี่ยวกับข้อมูล ได้มีการติดต่อขอรายละเอียดเพิ่มเติมทางโทรศัพท์ หรือไม่ก็เดินทางไปพบผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการครู และบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่กำหนดหัวข้อล่วงหน้า (Structured Interview) โดยสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผน และหัวหน้า

หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานทางด้านการศึกษาพิเศษ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่กรม กอง ของกระทรวงต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร ได้ทำการสัมภาษณ์ซ้ำหลายครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารที่ได้รับจากทบวงมหาวิทยาลัย เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ หลังจาก รวบรวมข้อมูลได้พอประมาณแล้วผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ทบวง เพื่อศึกษารายละเอียดเพิ่มเติม แล้วจึงกลับมาศึกษาข้อมูลจากเอกสารซ้ำอีกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ข้อมูลจากเอกสารของ ททบวงมหาวิทยาลัยมีข้อมูลล่าสุดถึงปี 2541 ส่วนข้อมูลในปี 2542 ยังไม่ได้พิมพ์เผยแพร่ และ อยู่ระหว่างดำเนินการ ส่วนข้อมูลปี 2543 ยังไม่มีการรวบรวมเพราะยังไม่สามารถรวบรวมได้ ในขณะที่ทำการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำด้วยมือไม่ได้ใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจากตัวเลขไม่มากนัก เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำเสนอในรูปของตาราง เปรียบเทียบตัวเลข และคิดเป็นร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เห็นภาพรวมและภาพต่างของลักษณะการผลิตครูการศึกษาพิเศษในประเทศไทย ทั้งในระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท (ปริญญาเอกอยู่ระหว่างดำเนินการ โดยคาดว่าจะเปิดได้ในปีการศึกษา 2544) การฝึกอบรมครูประจำการทั้งการอบรมระยะสั้นและอบรมโดยใช้หลักสูตรพิเศษ การผลิตบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษในแต่ละสาขา ความต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาพิเศษของ แต่ละหน่วยงาน การเปรียบเทียบความสามารถในการผลิตครูกับความต้องการครู ตลอดจนบุคลากร การศึกษาพิเศษว่ามีความสอดคล้องสมดุลกันหรือไม่ การวิเคราะห์ข้อมูลจะชี้ให้เห็นความสามารถ ของสถาบันฝึกหัดครูฝ่ายหนึ่ง และสถาบันที่ใช้ครู และบุคลากรทางการศึกษาพิเศษอีกฝ่ายหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ปรากฏในบทที่ 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากการเก็บข้อมูลส่วนใหญ่เป็นการเก็บจากประชากรซึ่งมีปริมาณไม่มากนัก มิได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างเพราะกลุ่มตัวอย่างมีจำกัด จึงไม่มีการใช้สถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมุติฐาน สถิติที่ใช้จึงเป็น สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่นำมาใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ พร้อมทั้งใช้กราฟแท่งประกอบการเสนอข้อมูลด้วย

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จะนำมาเสนอในหัวข้อต่อไปนี้ คือ การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษ การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีทางการศึกษาพิเศษ การผลิตบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ การอบรมครูประจำการ ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ ความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ การเปรียบเทียบความสามารถในการผลิตและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ ดังจะได้แยกกล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละหัวข้อดังนี้

การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษ

การศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษาแห่งเดียวที่ผลิตบุคลากรทางการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยเอกชน ไม่มีการผลิตบุคลากรด้านนี้ ส่วนสถาบันราชภัฏนั้นผลิตบุคลากรด้านนี้ในระดับปริญญาตรี แต่มีโครงการจะผลิตในระดับปริญญาโทในอนาคต

การผลิตมหาบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 จนถึงปัจจุบัน สามารถผลิตมหาบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษได้มากกว่าสองร้อยคน แต่ที่จะนำมาเสนอเป็นจำนวนที่ผลิตในช่วงปี พ.ศ. 2539-2543 ดังข้อมูลในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2539 - 2543
จำแนกเป็นรายปี

ปีการศึกษา	จำนวน (คน)
2539	20
2540	32
2541	12
2542	9
2543	12
รวม	85 คน * (เฉลี่ยปีละ 17 คน)

(รวมทั้งภาคปกติ และภาคพิเศษ)

จากตาราง 1 พบว่าในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา หน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยสามารถผลิต
มหาบัณฑิตระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษได้ 85 คน รวมเฉลี่ยปีละ 17 คน

หากจำแนกตามสาขาย่อยของวิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผลิตมหาบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษได้ตามที่ปรากฏในตาราง

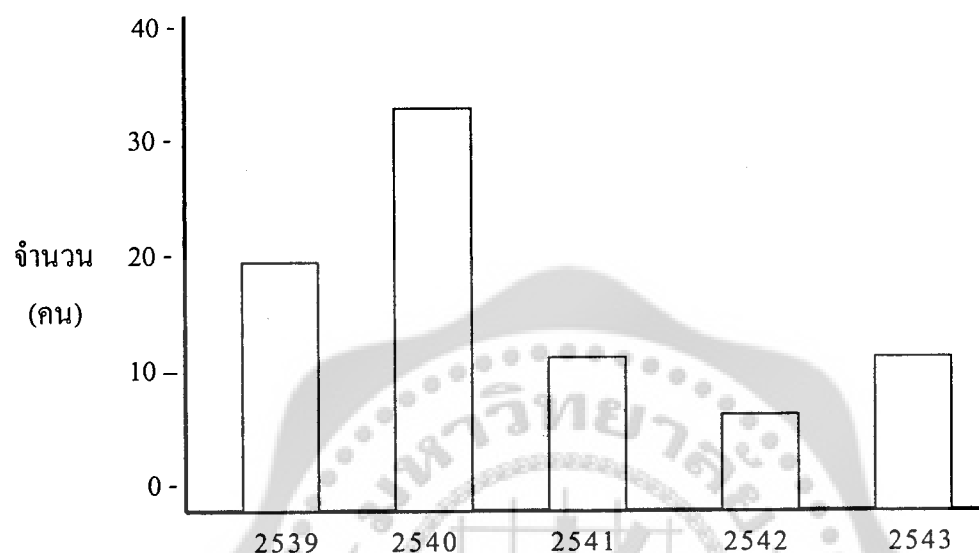
ตาราง 2 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2539 - 2543
จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน (คน)
1. การสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (กย.)	27
2. การเรียนร่วม (การศึกษาพิเศษทั่วไป) (รร.)	10
3. การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (ปอ.)	46
4. การศึกษาสำหรับเด็กปัญญาเลิศ (ปล.)	2
รวม	85

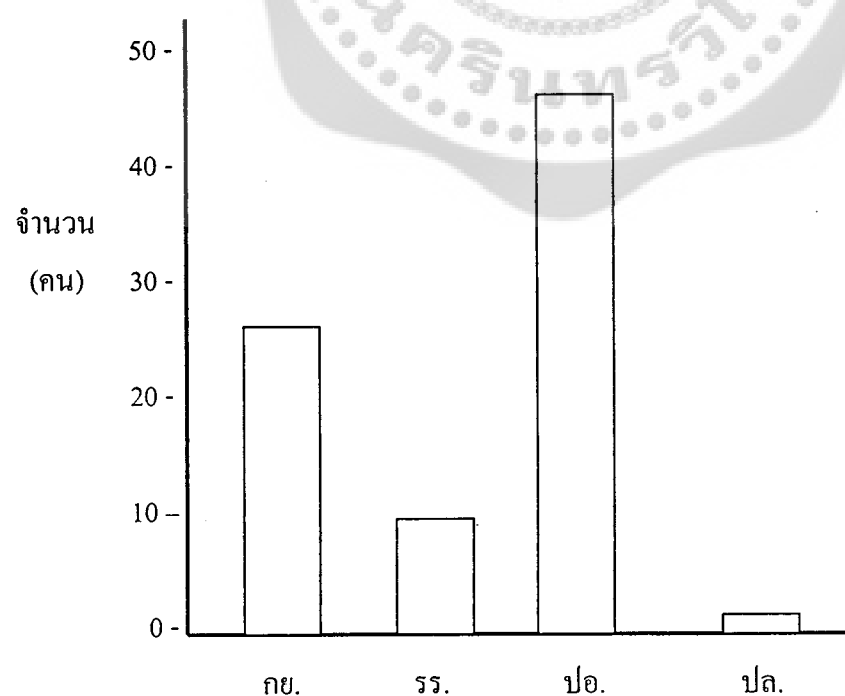
(รวมทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ)

จากตาราง 2 จะเห็นได้ว่า มีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเพียง 4 สาขาเท่านั้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยังไม่ได้ผลิตมหบัณฑิตสาขาอื่นอีกหลายสาขา

ข้อมูลจากตาราง 1 และตาราง 2 สามารถนำมาแสดงด้วยกราฟแท่งได้ดังภาพประกอบ 4 และ 5



ภาพประกอบ 4 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ทางการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2539 - 2543 จำแนกตามปีการศึกษา



ภาพประกอบ 5 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2539 - 2543 จำแนกตามวิชาเอก

การผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีทางการศึกษาพิเศษ

การศึกษาพบว่า มีสถาบันราชภัฏเพียง 6 แห่ง จากทั้งหมด 37 แห่งทั่วประเทศที่ผลิตบัณฑิตด้านการศึกษานั่นคือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม (จังหวัดพิษณุโลก) สถาบันราชภัฏนครราชสีมา และสถาบันราชภัฏสงขลา รายละเอียดของการผลิตบัณฑิตของแต่ละสถาบันมีดังนี้

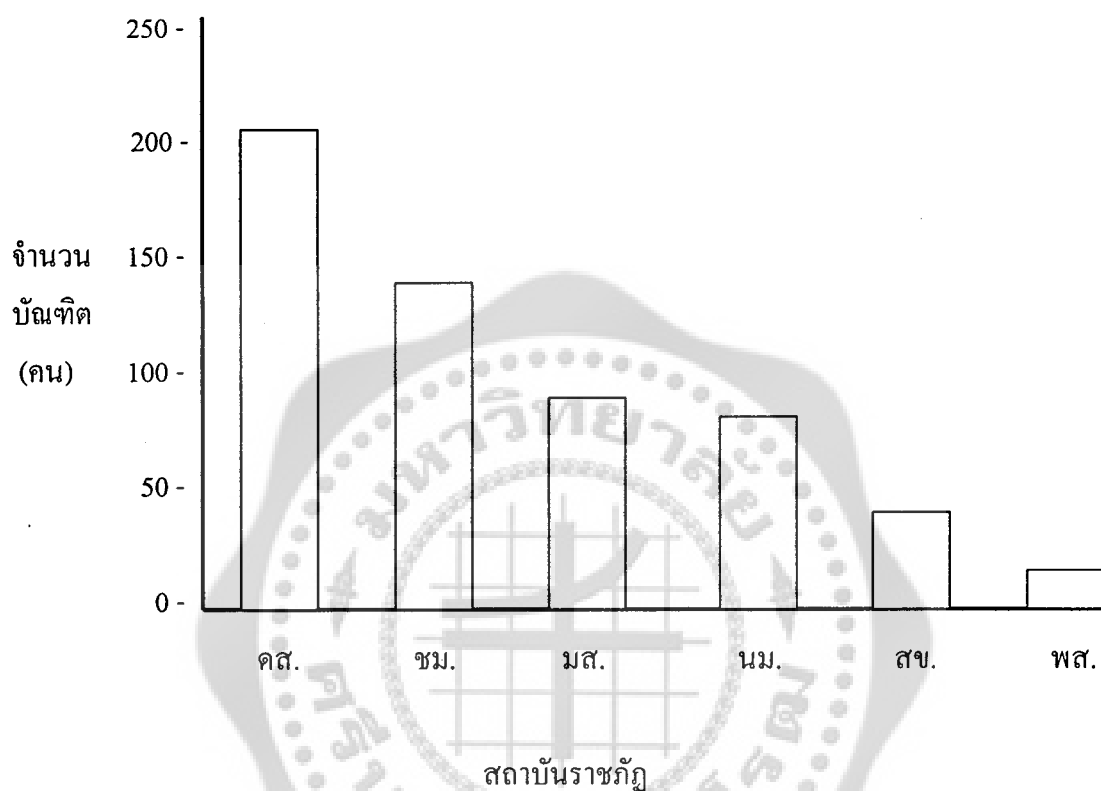
ตาราง 3 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาพิเศษจากสถาบันราชภัฏ
ปีการศึกษา 2539-2543 จำแนกตามสถาบัน

สถาบันราชภัฏ	จำนวน (คน)
1. สวนดุสิต (ดส.)	206
2. เชียงใหม่ (ชม.)	140
3. มหาสารคาม (มส.)	91
4. นครราชสีมา (นม.)	83
5. สงขลา (สข.)	48
6. พิบูลสงคราม (พส.)	27 (วิชาโท 54 คน)
รวม	595

หมายเหตุ อักษรย่อข้างบนใช้เฉพาะในงานวิจัยนี้

จากตาราง 3 พบว่า สถาบันราชภัฏทั้ง 6 แห่ง ผลิตบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษได้ จำนวน 595 คน ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา สถาบันราชภัฏสวนดุสิตผลิตบัณฑิตได้มากที่สุด ตามด้วยสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ มหาสารคาม นครราชสีมา และสงขลา โดยสถาบันราชภัฏพิบูลสงครามผลิตบัณฑิตได้จำนวนน้อยที่สุด

จำนวนบัณฑิตดังกล่าวอาจแสดงได้ด้วยกราฟดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 จำนวนบัณฑิตวิชาเอกการศึกษาพิเศษที่ผลิตโดยสถาบันราชภัฏ ในช่วง
ปีการศึกษา 2539-2543

หากจำแนกเป็นรายปี สถาบันราชภัฏ ทั้ง 6 แห่งสามารถผลิตบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษ
ได้โดยเฉลี่ยในแต่ละปี ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีโดยเฉลี่ย จากสถาบัน
ราชภัฏทั้ง 6 แห่ง

ปีการศึกษา	จำนวน (คน)
2539	69
2540	137
2541	115
2542	147
2543	127
รวม	595 คน * (เฉลี่ยปีละ 119 คน)

จากตาราง 4 พบว่า ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา สถาบันราชภัฏทั้ง 6 แห่ง ผลิตบัณฑิตได้จำนวน
ไม่แน่นอน ปี 2539 ผลิตบัณฑิตได้น้อยที่สุด ปี 2542 ผลิตได้มากที่สุด หากเฉลี่ยเป็นรายปีแล้ว
จะผลิตได้ปีละ 119 คน

หากจำแนกตามสาขาย่อยของการศึกษาพิเศษ สถาบันราชภัฏทั้ง 6 แห่ง ผลิตบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 จำนวนบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษ ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2539 - 2543 จำแนกตามสาขา

สาขา	จำนวน (คน)
1. การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา	107
2. การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน	90
3. การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสายตา	98
รวม	295

จะเห็นได้ว่า สถาบันราชภัฏผลิตครูการศึกษาพิเศษ สาขาการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้มากที่สุด ตามด้วยสาขาความบกพร่องทางสายตา และสาขาความบกพร่องทางการได้ยิน ส่วนสาขาอื่นยังไม่ได้ผลิต

แผนการผลิตครูการศึกษาพิเศษในอนาคต

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษในข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 10 สามารถนำมาสรุปได้ ดังนี้

สถาบันการผลิตครูการศึกษาพิเศษทั้ง 7 แห่ง (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และสถาบันราชภัฏอีก 6 แห่ง) มีนโยบายที่จะผลิตครูการศึกษาพิเศษต่อไปในอนาคต และทุกแห่งจะผลิตเพิ่มขึ้นโดยทุกแห่งมีความเห็นตรงกันว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมครูประจำการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ สถาบันทั้ง 7 แห่ง จึงมีแผนที่จะอบรมครูประจำการควบคู่กันไปกับการผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี

สถาบันราชภัฏบางแห่งมีแผนที่จะผลิตบุคลากรทางการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาโท โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่มีความพร้อมมากกว่าสถาบันราชภัฏอื่น ๆ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามระบุอีกว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาโทต่อไป แต่อาจไม่ผลิตในจำนวนที่เพิ่มขึ้น แต่จะผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาเอก และในระดับประกาศนียบัตรชั้นสูงเฉพาะ รวมทั้งการอบรมครูประจำการให้มีความรู้ความเข้าใจ การศึกษาพิเศษด้วย และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการอบรมครูการศึกษาพิเศษ หลักสูตร 200 ชั่วโมงต่อไป

การผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษเป็นบุคลากรจากหลายอาชีพที่มีใช้อาชีพครู บุคลากรเหล่านี้ ทำหน้าที่ช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้สามารถพัฒนาขึ้นได้ ระบบโรงเรียนจึงต้องการบุคลากรเหล่านี้ ตาราง 6 แสดงจำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ที่มหาวิทยาลัยต่างๆ สามารถผลิตได้ในช่วงปี 2538 – 2541

ตาราง 6 จำนวนบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2538 - 2541

สาขา	ปี					เฉลี่ย ต่อปี
	38	39	40	41	รวม	
1. เทคนิคการแพทย์	177	194	216	295	882	220
2. กายภาพบำบัด	49	86	98	97	330	82
3. จิตวิทยา	273	153	211	208	845	211
4. การแนะแนวและการให้คำปรึกษา	52	34	45	58	189	47
5. กิจกรรมบำบัด	22	20	20	26	88	22
6. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	95	101	129	150	475	118
7. จิตวิทยาและการแนะแนว	16	19	22	20	77	19

จากตาราง 6 พบว่ามหาวิทยาลัยต่างๆ สามารถผลิตนักจิตวิทยาได้เฉลี่ยปีละ 211 คน นักสังคมสงเคราะห์ปีละ 118 คน นักกายภาพบำบัดปีละ 82 คน ซึ่งเป็นปริมาณที่น่าจะใกล้เคียงกับความต้องการของงานด้านการศึกษาพิเศษ และยังมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทอีกใน ตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท
ปีการศึกษา 2538 - 2541

สาขา	ปี					เฉลี่ย ต่อปี
	38	39	40	41	รวม	
1. จิตวิทยาการให้คำปรึกษา	11	16	19	31	77	19
2. จิตวิทยาการศึกษา	79	63	85	98	325	81
3. จิตวิทยาพัฒนาการ	41	40	41	10	132	33
4. จิตวิทยาสังคม	7	6	6	7	26	6
5. สุขภาพจิต	7	10	6	11	34	8
6. เทคนิคการแพทย์	3	3	3	4	13	3
7. กายภาพบำบัด	-	7	3	-	10	2
8. จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว	10	6	11	67	94	23
9. การแนะแนวและการให้คำปรึกษา	3	6	3	20	32	8
10. สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	6	8	11	11	36	9
11. จิตวิทยาคลินิก	5	-	3	1	9	2
12. จิตวิทยาการแนะแนว	45	65	68	149	327	81

จากตาราง 7 พบว่า มหาวิทยาลัยต่างๆ สามารถผลิตมหาบัณฑิตได้มากในสาขากลุ่มจิตวิทยา โดยมีกลุ่มจิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาการให้คำปรึกษา จิตวิทยาการศึกษาอยู่ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ จิตวิทยาสังคม จิตวิทยาคลินิกผลิตได้ค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกับสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สุขภาพจิต กายภาพบำบัด และเทคนิคการแพทย์ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาความต้องการบุคลากรด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ซึ่งจะมีรายงานในหัวข้อต่อไปเสียก่อนว่าระบบการศึกษาพิเศษ มีความต้องการบุคลากรดังกล่าวในลักษณะใด แต่หากพิจารณาเฉพาะจำนวนมหาบัณฑิตที่ผลิตได้ อาจกล่าวได้ว่า ควรผลิตมหาบัณฑิตเพิ่มขึ้นในสาขาจิตวิทยาคลินิก สุขภาพจิต กายภาพบำบัด สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และจิตวิทยาสังคม

การอบรมครูประจำการ

นอกจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาทางการศึกษาพิเศษแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการอบรมครูประจำการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การอบรมดังกล่าวใช้หลักสูตรการอบรมครูการศึกษาพิเศษ จำนวน 200 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการอบรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ หลังจากผู้เข้ารับการอบรมผ่านการทดสอบความรู้ภาคทฤษฎีแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องนำความรู้ไปปฏิบัติกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในช่วงเวลาที่กำหนด แล้วจึงเสนอผลงานเพื่อให้คณะกรรมการประเมินเพื่อรับประกาศนียบัตร จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมและผ่านการประเมินปรากฏในตาราง 8

นอกจากหลักสูตร 200 ชั่วโมงแล้ว ยังมีหลักสูตรระยะสั้น (ไม่เกิน 3 วัน) ซึ่งหน่วยงานทางราชการจัดขึ้น ผู้เข้ารับการอบรมส่วนมากเป็นผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจทางการศึกษาพิเศษ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมปรากฏในตาราง 9



ตาราง 8 จำนวนครูประจำการที่เข้ารับการอบรมด้านการศึกษาพิเศษ (หลักสูตร 200 ชั่วโมง)
จนถึงปีปัจจุบัน

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตร 200 ชม.		
	เข้ารับการอบรม	ผ่านการอบรม	คิดเป็น %
1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	4,221	1,900	45
2. กรมสามัญศึกษา	839	3	0.36
3. กรมการศึกษานอกโรงเรียน	NA	NA	-
4. กรมอาชีวศึกษา	NA	NA	-
5. กระทรวงมหาดไทย			
กทม.	95	57	60
เทศบาล	-	-	-
6. อื่นๆ			
รวม	5,155	1,960	38.02

NA (Not Available) = ไม่มีข้อมูล

ตาราง 9 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้นทางการศึกษาพิเศษ

หน่วยงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	
1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	4,221	คน
2. กรมสามัญศึกษา	261	คน
3. กรมการศึกษานอกโรงเรียน		
4. กรมอาชีวศึกษา	60	คน
5. กระทรวงมหาดไทย		
กทม.	102	
เทศบาล	324	
รวม	426	คน
6. อื่นๆ		
รวมทั้งสิ้น	4,968	คน

ข้อมูลในตาราง 8 และตาราง 9 ระบุว่า หน่วยงานที่จัดอบรมบุคลากรประจำการให้มีความรู้ความสามารถทางการศึกษาพิเศษมากที่สุด คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาพิเศษ

ข้อมูลที่น่าสนใจในตาราง 9 คือ จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมครูการศึกษาพิเศษหลักสูตร 200 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยแล้วไม่ถึงครึ่งหนึ่งของทั้งหมด มีเพียงร้อยละ 38 เท่านั้นที่ผ่าน ส่วนอีกประมาณร้อยละ 62 ไม่ผ่านเกณฑ์และไม่ได้รับวุฒิปัตร ครูที่เข้ารับการอบรมในสังกัดกรุงเทพมหานครมีร้อยละของการผ่านสูงสุด คือ 60% ส่วนต่ำที่สุด คือกรมสามัญศึกษา กล่าวคือ มีไม่ถึงร้อยละ 1

ในตาราง 9 เป็นการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีระยะเวลาในการอบรมไม่เกิน 3 วัน ส่วนมากเป็นการอบรมผู้บริหารและผู้สนใจ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมจากทุกหน่วยงานสูงเกือบห้าพันคน

ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ

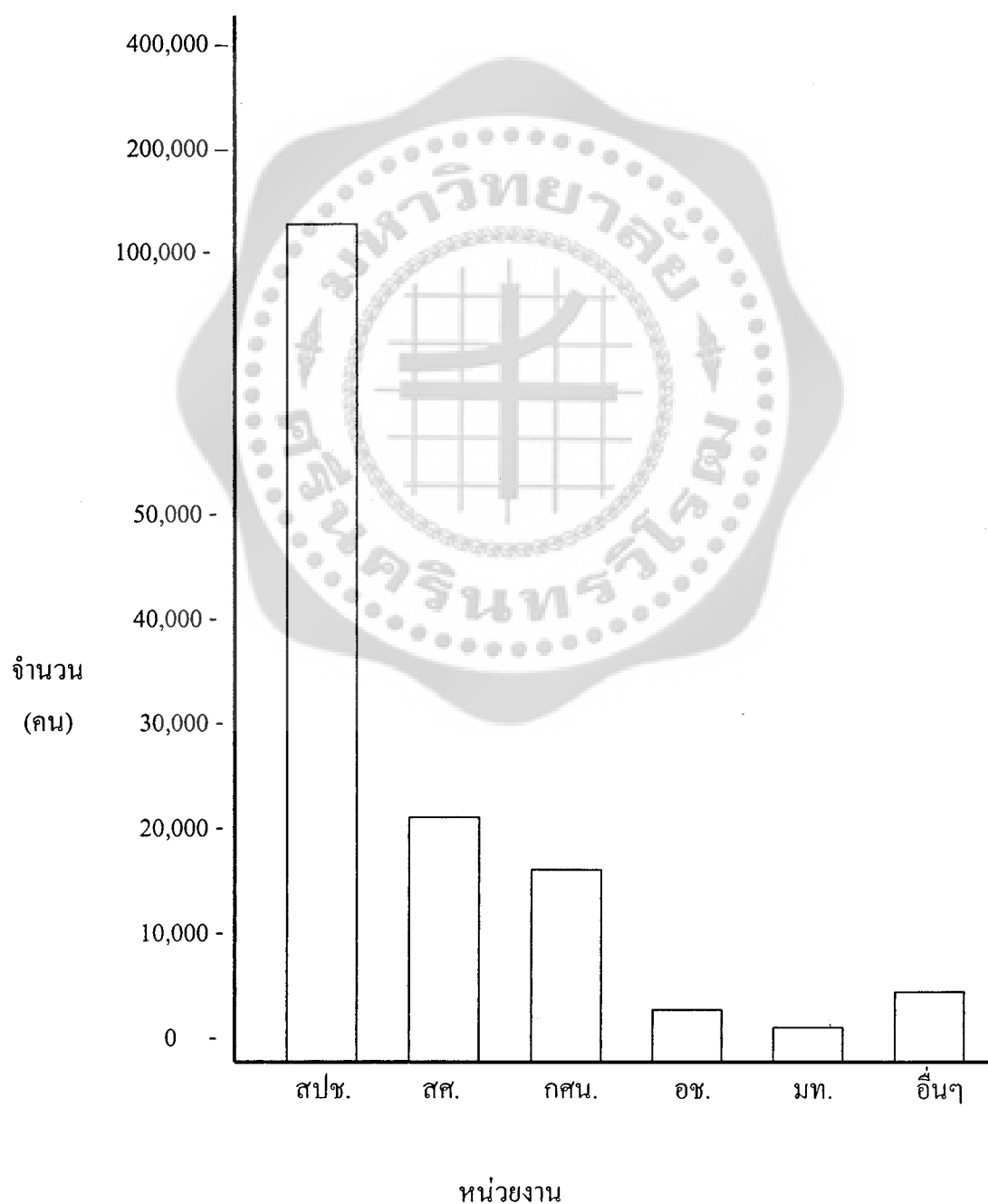
ก่อนเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการครูการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่สังกัดหน่วยงานต่างๆ จำนวน 3 ตาราง เพื่อให้เกิดภาพที่ชัดเจนว่าจำนวนเด็กจะสัมพันธ์กับความต้องการครูอย่างไร ข้อมูลพื้นฐานปรากฏในตาราง 10, 11 และ 12

ตาราง 10 จำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ในปีการศึกษา 2543

หน่วยงาน	จำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (คน)
1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ส.ป.ช.)	
อนุบาล	19,521
ประถม	98,102
มัธยม	9,318
รวม	126,941
2. กรมสามัญศึกษา (สศ.)	21,036
3. กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)	16,840
4. กรมอาชีวศึกษา (อช.)	2,638
5. กระทรวงมหาดไทย (มท.)	
กทม.	1,417
เทศบาล	825
รวม	2,242
6. อื่น ๆ	4,716
รวมทั้งสิ้น	174,413 คน

อื่น ๆ หมายถึง เด็กที่สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข

จากตาราง 10 พบว่าในปีการศึกษา 2543 มีเด็กที่มีความต้องการพิเศษอยู่ในระบบโรงเรียนที่สังกัดกระทรวงต่าง ๆ 4 กระทรวง จำนวนทั้งสิ้น 174,413 คน ซึ่งเป็นปริมาณที่ค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยงาน พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีเด็กมากที่สุด ตามด้วยกองการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งต่างเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาพิเศษ สถิติในตาราง 10 สามารถนำมาเสนอใหม่ในรูปกราฟได้ดังนี้



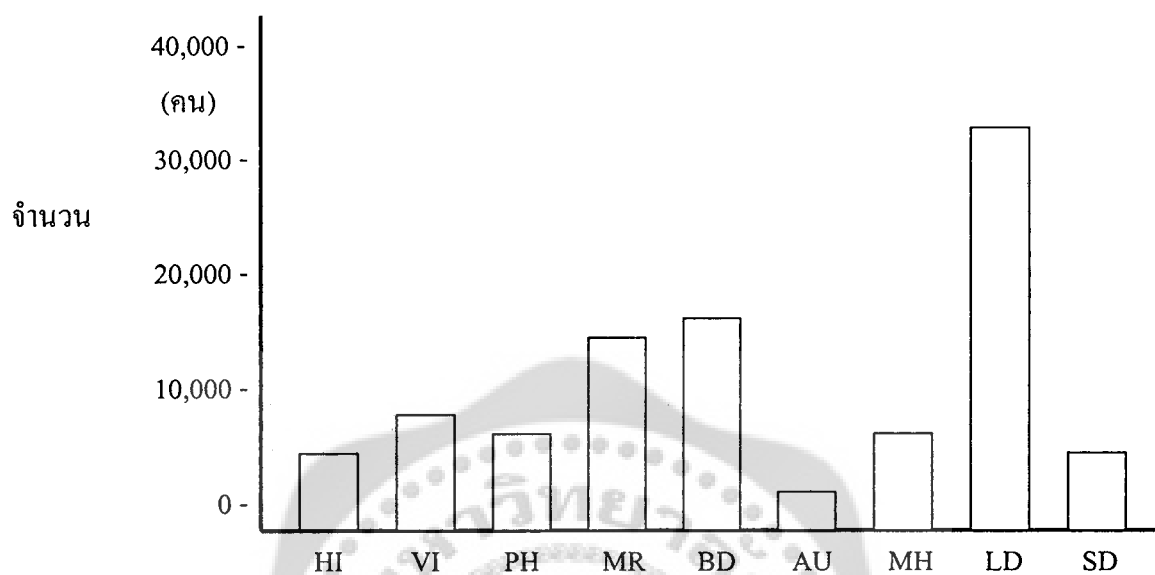
ภาพประกอบ 7 จำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษในระบบโรงเรียนที่สังกัดหน่วยงานต่างๆ

เนื่องจากสพข. เป็นหน่วยงานที่มีเด็กที่มีความต้องการพิเศษมากที่สุด จึงนำข้อมูลมาเสนออีกครั้งหนึ่ง คราวนี้เป็นการเสนอโดยการจำแนกเด็กตามประเภท ดังรายละเอียดในตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในโรงเรียนสังกัด สพข. ในช่วงปีการศึกษา 2539 – 2543 จำแนกตามประเภทเด็ก (ไม่รวมระดับอนุบาล)

ประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	ปีการศึกษา				
	2539 (คน)	2540 (คน)	2541 (คน)	2542 (คน)	2543 (คน)
1. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (HI)	855	1,148	1,537	3,376	4,864
2. เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น (VI)	997	1,126	1,880	4,614	9,963
3. เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ (PH)	1,280	1,455	2,061	8,145	9,343
4. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (MR)	3,020	4,058	5,112	14,964	17,695
5. เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม (BD)	-	-	-	6,226	18,243
6. เด็กออทิสติก (AU)	-	-	-	1,375	1,370
7. เด็กพิการซ้ำซ้อน (MH)	-	92	417	3,728	7,992
8. เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ (LD)	1,774	5,444	7,510	23,760	33,669
9. เด็กที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา (SD)	-	-	-	3,456	4,439
รวม	7,926	13,323	18,517	69,644	107,578

จากตาราง 11 พบว่า เด็กที่มีความต้องการพิเศษในสังกัด สพข. ในปีการศึกษา 2543 มีจำนวน 107,578 คน (ไม่รวมระดับอนุบาล) ซึ่งเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า เด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้มีจำนวนสูงที่สุด ตามด้วยเด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรมและเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีความซุก ที่กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วจะมีเด็กเหล่านี้ประมาณ 2-5% ของประชากรในวัยเรียน ตัวเลขในตาราง 11 อาจนำมาเสนอใหม่ในรูปของกราฟได้ดังนี้



ภาพประกอบ 8 จำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษในสังกัด สปช. ในปีการศึกษา 2543 จำแนกตามประเภทของเด็ก

ความต้องการครูการศึกษาพิเศษในระดับปริญญา หน่วยงานต่าง ๆ ต้องการครูการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาในปีการศึกษา 2544 ดังต่อไปนี้

ตาราง 12 ความต้องการครูการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาของหน่วยงานต่าง ๆ ในปีการศึกษา 2544

หน่วยงาน	ความต้องการครูระดับปริญญา			
	ตรี	โท	เอก	รวม
1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.)	NA	NA	-	-
2. กรมสามัญศึกษา (สศ.)	1,090	1,080	10	2,180
3. กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)	NA	-	-	-
4. กรมอาชีวศึกษา (อช.)	60	-	-	60
5. กระทรวงมหาดไทย (มท.)				
กทม.	NA	NA	-	-
เทศบาล	NA	720	-	720
6. อื่น ๆ	-	-	-	-
รวม	1,150	1,800	10	2,960

NA = ปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลที่ไม่ให้บรรจุอัตราใหม่

จากตาราง 12 พบว่า หน่วยงานที่ดูแลการศึกษาพิเศษที่สำคัญคือ กองการศึกษาสำหรับคนพิการ ต้องการครูการศึกษาพิเศษในปี 2544 เป็นต้นไปจำนวนราว 1,000 คน ในขณะที่สถาบันผลิตครูการศึกษาพิเศษ 7 แห่งรวมกันผลิตได้ปีละราว 120 คน ซึ่งทำให้ไม่เพียงพอกับความต้องการ หากจะมีการขยายการศึกษาพิเศษอย่างจริงจังแล้วจะต้องมีการวางแผนผลิตครูการศึกษาพิเศษให้มากขึ้น

หน่วยงานของรัฐ หน่วยอื่นๆ ที่จัดการศึกษาพิเศษ มิได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการครูการศึกษาพิเศษ โดยให้เหตุผลว่าไม่ได้วางแผนรับอัตราใหม่ เนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐบาลในการลดจำนวนข้าราชการ จึงไม่มีการจ้าง แต่ดำเนินการอบรมครูประจำการให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

ตาราง 13 ความต้องการครูการศึกษาพิเศษในปีการศึกษา 2544 จำแนกตามสาขา

สาขา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1. ความบกพร่องทางการได้ยิน	60	30	-
2. ความบกพร่องทางสายตา	60	30	-
3. ความบกพร่องทางร่างกาย	50	50	-
4. ความบกพร่องทางสติปัญญา	150	150	-
5. ปัญหาทางพฤติกรรม	200	200	-
6. ออทิสติก	80	80	-
7. พิกัดซ้ำซ้อน	40	40	-
8. การเรียนร่วม	260	610	-
9. ปัญหาทางการเรียนรู้	250	610	-
10. อื่น ๆ	-	-	10
รวม	1,150	1,800	10

ข้อมูลจากตาราง 13 พบว่า เมื่อพิจารณาจำนวนครูการศึกษาพิเศษที่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องการแล้วพบว่า หน่วยงานต้องการครูที่มีทักษะในการสอนชั้นเรียนร่วมมากที่สุด ตามด้วยครูสอนเด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้ และเด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณา จำนวนผู้จบการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสาขาแล้ว พบว่า มีครูที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินค่อนข้างมาก แต่ยังไม่มีการผลิตครูในสาขาการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสายตา การสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย การช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม เด็กออทิสติก และเด็กพิการซ้ำซ้อนประเภท Deaf-blind. ซึ่งหน่วยงานที่ผลิตครูควรวางแผนผลิตครูให้สามารถช่วยเหลือเด็กดังกล่าว

บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรี จากหน่วยงานต่างๆ ปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาอย่างต่ำ ปริญญาตรีทางการศึกษาพิเศษ
ในหน่วยงานต่าง ๆ

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (ผู้สอน)		
	ทั้งหมด	ที่จบ กศศ.	คิดเป็น %
1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.)	352,009	NA	-
2. กรมสามัญศึกษา (สศ.)	1,596	221	28.82
3. กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)	NA	NA	-
4. กรมอาชีวศึกษา (อช.)	18,658	NA	-
5. กระทรวงมหาดไทย (มท.)			
กทม.	NA	NA	-
เทศบาล	14,354	0	0
6. อื่น ๆ	-	-	-

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพิเศษที่ทำงานเพื่อช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีจำนวนค่อนข้างน้อย แม้แต่กองการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาพิเศษ มีผู้สำเร็จการศึกษาพิเศษเพียง 24.54% เท่านั้น ซึ่งตามปกติแล้วควรมีผู้สำเร็จการศึกษาพิเศษมากกว่านี้ ส่วนหน่วยงานอื่นไม่มีการแยกผู้สำเร็จการศึกษาพิเศษ ออกมาจากบุคลากรอื่น จึงทำให้ไม่มีข้อมูล แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานดังกล่าวก็มีผู้สำเร็จการศึกษาพิเศษค่อนข้างน้อย

เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับความต้องการครูการศึกษาพิเศษ ในอนาคต ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคาดคะเนจำนวนความต้องการครู โดยคำนวณจากจำนวนเด็กในปี 2543 จากตาราง 10 โดยคาดการณ์ว่าหากแต่ละหน่วยงานรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเพิ่มขึ้น ปีละ 5% ตามที่บางหน่วยงานรายงานไว้จะมีจำนวนเด็กเพิ่มขึ้นในตารางที่ 15 และหากหน่วยงานเพิ่มขีดความสามารถในการรับเด็กเป็นปีละ 10% จะมีเด็กเป็นจำนวนตามที่ปรากฏในตาราง 16 ส่วนในตาราง 17 นั้น จะเป็นการคาดคะเนความต้องการครูการศึกษาพิเศษ หากมีการจัดเด็กให้อยู่ใน ชั้นพิเศษ อาจจะเป็นชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติหรือในโรงเรียนพิเศษก็ตาม โดยใช้อัตราส่วนครูต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษในอัตรา 1:5, 1:8, 1:10, 1:12 และ 1:15 คน

ตาราง 15 การคาดคะเนจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษของหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อจำนวนเด็กเพิ่มขึ้นปีละ 5%

หน่วยงาน	ปีการศึกษา					
	2543	2544	2545	2546	2547	2548
1. สปช.	126,941	133,288	139,952	146,949	154,296	162,201
2. กรมสามัญศึกษา	21,036	22,087	23,191	24,350	25,567	26,845
3. กรมการศึกษานอกโรงเรียน	16,840	17,682	18,556	19,484	20,458	21,477
4. กรมอาชีวศึกษา	2,638	3,957	4,154	4,361	4,579	4,807
5. กระทรวงมหาดไทย	2,242	2,354	3,531	5,296	5,560	5,838
6. หน่วยงานอื่นๆ	4,716	4,951	5,198	5,458	5,730	6,016
รวม	174,413	184,319	194,582	205,898	216,190	227,184

จากตาราง 15 พบว่า ในปี 2543 มีเด็กที่มีความต้องการพิเศษประมาณ 174,413 คน หากโรงเรียนต่าง ๆ รับเด็กเพิ่มขึ้นปีละ 5% ในปี 2548 จะมีเด็กอยู่ในระบบการศึกษาประมาณ 227,184 คน ซึ่งเป็นการประมาณการที่ค่อนข้างต่ำ เพราะตามหลักวิชาแล้วจะมีเด็กอยู่ในระบบโรงเรียนประมาณ 4% ของประชากรในวัยเรียน หากมีเด็กปกติในระบบโรงเรียนทั้งหมดราว 10 ล้านคน น่าจะมีเด็กที่มีความต้องการพิเศษประมาณ 400,000 คน

ตาราง 16 การคาดคะเนจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษของหน่วยงานต่างๆ เมื่อจำนวนเด็กเพิ่มขึ้นปีละ 10%

หน่วยงาน	ปีการศึกษา					
	2543	2544	2545	2546	2547	2548
1. สปช.	126,941	139,653	153,618	168,979	185,876	204,463
2. กรมสามัญศึกษา	21,036	23,139	25,452	27,997	30,796	33,875
3. กรมการศึกษานอกโรงเรียน	16,840	18,524	20,376	22,413	24,654	27,119
4. กรมอาชีวศึกษา	2,638	2,901	3,191	3,510	5,267	5,793
5. กระทรวงมหาดไทย	2,242	2,466	2,712	2,983	3,281	3,609
6. หน่วยงานอื่นๆ	4,716	5,187	5,705	8,557	12,835	14,118
รวม	174,413	191,870	211,054	234,439	262,709	288,977

จากตาราง 16 พบว่าหากสถานศึกษาต่างๆ รับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียนเพิ่มขึ้นปีละ 10% จะมีจำนวนเด็กที่อยู่ในระบบโรงเรียนในแต่ละปีตามที่ปรากฏในตารางในปี 2548 จะมีเด็กอยู่ในระบบโรงเรียนประมาณ 288,977 คน ซึ่งก็ยิ่งต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ตามหลักสากลควรมีเด็กในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่ต่ำกว่า 400,000 คน ซึ่งจะทำให้มีความจำเป็นต้องผลิตบุคลากรทางการศึกษาพิเศษเพิ่มขึ้น ดังการประมาณการในตาราง 17

ตาราง 17 การคาดคะเนความต้องการครูผู้สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยประมาณการ
จากข้อมูลในตาราง 16 และ 17

ประมาณการจากตาราง 16 (เด็กเพิ่มปีละ 5%)				
ปี 2544			ปี 2548	
จำนวนเด็ก	จำนวนครูต่อเด็ก	ความต้องการครู	จำนวนเด็ก	ความต้องการครู
174,413	1:5	34,882	227,184	45,436
	1:8	21,801		28,398
	1:10	17,441		22,718
	1:12	14,534		18,932
	1:15	11,627		15,145
การคาดคะเนความต้องการครูผู้สอน โดยประมาณการจากข้อมูลในตาราง 17 (เด็กเพิ่มปีละ 10%)				
191,870	1:5	38,374	288,977	57,795
	1:8	23,983		36,122
	1:10	19,187		28,897
	1:12	15,989		24,081
	1:15	12,791		19,265

หลักการที่ใช้ในการประมาณการความต้องการครูการศึกษาพิเศษ คือ เด็กจำนวนหนึ่งเป็นเด็กที่มีความบกพร่องขั้นรุนแรง อาจจำเป็นต้องให้ครูดูแลเป็นพิเศษ ครูหนึ่งคนควรดูแลเด็กไม่เกิน 5 คน หากบกพร่องมาก หรือประมาณ 8 คน โดยเฉลี่ย แต่หากจำเป็นและเด็กมีความบกพร่องไม่มากนัก ครูอาจดูแลเด็กถึง 12 คน หรือ 15 คน หากใช้เกณฑ์ดังกล่าวซึ่งหลายประเทศใช้และคำนวณความต้องการครูจากจำนวนเด็กในตาราง 16, 17 พบว่าในปี 2544 ระบบการศึกษาต้องการครูการศึกษาพิเศษตั้งแต่ 11,627 ถึง 34,882 คน ขึ้นอยู่กับอัตราครูต่อนักเรียน และหากเด็กเพิ่มขึ้นปีละ 10% ระบบโรงเรียนต้องการครูการศึกษาพิเศษ 12,791 ถึง 38,374 คน ในปี 2548 หน่วยงานต่าง ๆ ต้องการครูเพิ่มขึ้นกว่านี้มาก แต่ถ้าให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษส่วนหนึ่งที่บกพร่องไม่มากนัก เรียนร่วมกับเด็กปกติเต็มเวลา ความต้องการครูการศึกษาพิเศษก็จะมีจำนวนลดลง

ไม่ว่าจะวิเคราะห์ข้อมูลจากที่หน่วยงานต่าง ๆ รายงานมาหรือวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมาณการก็ตาม อาจสรุปได้ว่า หน่วยงานต่าง ๆ ต้องการครูการศึกษาพิเศษเพิ่มขึ้น หากมีการขยายการศึกษาพิเศษอย่างจริงจังตาม พ.ร.บ. การศึกษาปี 2542 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูจะต้องร่วมมือกันวางแผนผลิตครูการศึกษาพิเศษให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบโรงเรียน

ความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

บุคลากรที่ทำงานร่วมกับครูการศึกษาพิเศษเพื่อช่วยเหลือเด็กนั้นมีหลายประเภท ในงานวิจัยนี้สำรวจความต้องการบุคลากร 10 ประเภท ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักดนตรีบำบัด นักแก้ไขการพูด นักพฤติกรรมบำบัด ล่ามภาษามือ นักโสตสัมผัส และจิตแพทย์ ความต้องการดังกล่าวในปีการศึกษา 2544 ปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 ความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษในปีการศึกษา 2544

สาขา	ความต้องการบุคลากรในระดับ		
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
1. สังคมสงเคราะห์	123	123	246
2. จิตวิทยา	123	123	246
3. กายภาพบำบัด	123	123	246
4. กิจกรรมบำบัด	123	123	246
5. ดนตรีบำบัด	123	123	246
6. การแก้ไขการพูด	123	123	246
7. พฤติกรรมบำบัด	123	123	246
8. ล่ามภาษามือ	123	123	246
9. นักโสตสัมผัส	123	123	246
10. จิตแพทย์	19	19	38
11. อื่นๆ ต่ำกว่าปริญญา	พี่เลี้ยงเด็ก 232	ครูช่วยสอน 300	อบรมระยะสั้น 14,845

จากตาราง 18 พบว่า โรงเรียนในระบบการศึกษาพิเศษ มีความต้องการบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษค่อนข้างสูง ตัวเลขดังกล่าวมาจากความต้องการของหน่วยงานเพียง 2 หน่วยงานคือ กองการศึกษาเพื่อคนพิการและกรมอาชีวศึกษา หากรวมความต้องการของหน่วยงานใหญ่เท่า สปช. เข้าด้วยแล้ว ความต้องการจะยิ่งสูงกว่านี้มาก

ตัวเลขดังกล่าวเป็นความต้องการ ส่วนจะผลิตบุคลากรให้ได้มากเพียงพอที่จะสนองความต้องการได้หรือไม่เพียงใดนั้น เป็นประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในบทต่อไป

การเปรียบเทียบความสามารถในการผลิตและความต้องการบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ

จากตารางที่ผ่านมาเป็นการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตครูของสถาบันการผลิตครูทุกแห่ง และความต้องการบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ เพื่อให้เห็นภาพของปัญหาชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงทำข้อมูลทั้ง 2 ประเภتمาเปรียบเทียบกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ก. ครูการศึกษาพิเศษ ก่อนเปรียบเทียบผู้วิจัยสรุปผลการผลิตครูในตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 ความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษของสถาบันต่างๆ โดยเฉลี่ยในแต่ละปี ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา

สถาบัน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
1. มศว	-	17
2. ราชภัฏ สวนดุสิต	41	(ทั้งภาคปกติ และภาคพิเศษ)
3. ราชภัฏเชียงใหม่	28	
4. ราชภัฏมหาสารคาม	18	
5. ราชภัฏนครราชสีมา	17	
6. ราชภัฏสงขลา	10	
7. ราชภัฏพิบูลสงคราม	5	
รวม	119	-
เฉลี่ย	20	17

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและสถาบันราชภัฏอีก 6 แห่ง ผลิตได้รวมกันเฉลี่ยปีละประมาณ 120 คน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความสามารถในการผลิต และความต้องการครูการศึกษาพิเศษ
ในปีการศึกษา 2544

ระดับปริญญา	ความสามารถ ในการผลิต	ความต้องการ	จำนวน ที่ขาดแคลน
ตรี	120	1150	1030
โท	17	1800	1783
รวม	137	2950	2813

จากตาราง 20 พบว่า ความต้องการครูการศึกษาพิเศษกับความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษไม่สัมพันธ์กัน กล่าวคือมีความต้องการมากกว่าความสามารถในการผลิต 10 เท่า ทั้งนี้ ยังไม่รวมความต้องการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและหน่วยงานอื่นอีก 2-3 แห่ง

ดังนั้น หากจะขยายการศึกษาพิเศษในอนาคตอย่างจริงจังหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องริบวางแผนการผลิตครูให้เพียงพอกับความต้องการ

ข. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

การเปรียบเทียบความสามารถในการผลิตกับความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษปรากฏในตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความสามารถในการผลิต และความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ
การศึกษาพิเศษ

สาขา	ระดับปริญญา (ปีละ)		ปริญญาโท (ปีละ)	
	ผลิตได้	ต้องการ	ผลิตได้	ต้องการ
1. สังคมสงเคราะห์	118	123	9	123
2. จิตวิทยา	211	123	164	123
3. กายภาพบำบัด	82	123	2	123
4. กิจกรรมบำบัด	22	123	-	123
5. ดนตรีบำบัด	-	123	-	123
6. การแก้ไขการพูด	NA	123	NA	123
7. พฤติกรรมบำบัด	-	123	-	123
8. ล่ามภาษามือ	-	123	-	123
9. นักโสตสัมผัส	NA	123	NA	123
10. จิตแพทย์	NA	19	8	19

จากตาราง 21 พบว่า สาขาจิตวิทยาเพียงสาขาเดียวที่มีผู้สำเร็จการศึกษาใกล้เคียงกับความต้องการ ส่วนสาขาอื่นยังไม่เพียงพอกับความต้องการ บางสาขายังไม่มีการผลิตเลย เช่น ดนตรีบำบัด ล่ามภาษามือ เป็นต้น ส่วนพฤติกรรมบำบัดนั้นอาจใช้ความชำนาญของนักจิตวิทยาก็ได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การผลิตครูการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาโท มีผลิตเฉพาะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแห่งเดียว สามารถผลิตได้ทั้งภาคปกติ และภาคพิเศษ เฉลี่ยปีละ 20 คน
2. การผลิตครูการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาตรี มีผลิตในสถาบันราชภัฏ 6 แห่ง ผลิตได้เฉลี่ยปีละ 119 คน
3. การผลิตครูการศึกษาพิเศษ เน้นสาขาเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ความบกพร่องทางการได้ยิน ความบกพร่องทางสายตา และการศึกษาพิเศษทั่วไป (การเรียนร่วม) ยังไม่มีการผลิตในสาขาเด็กออทิสติก เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย เด็กสมาธิสั้น เด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้ เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม และความบกพร่องซ้ำซ้อน
4. การผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ยังผลิตได้ไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่ต้องให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขา จิตเวชศาสตร์ กิจกรรมบำบัด กายภาพบำบัด อบรมบำบัด โสตสัมผัสวิทยา ยังไม่มีการผลิตบุคลากรในด้านดนตรีบำบัด พฤติกรรมบำบัด การเป็นล่ามภาษามือ
5. เด็กที่มีความต้องการพิเศษที่เข้าสู่ระบบโรงเรียน มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และเพิ่มขึ้นมากในช่วง 2-3 ปี ที่ผ่านมา
6. ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ มีมากกว่า 10 เท่า ของความสามารถในการผลิต
7. ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษในอนาคตอันใกล้มีมาก สถาบันการผลิตบุคลากรดังกล่าวไม่สามารถผลิตได้ทันความต้องการ หากการผลิตบุคลากรดังกล่าวดำเนินไปในอัตราที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน อาจใช้เวลามากกว่า 10 ปี ในการผลิตบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการได้
8. หากไม่สามารถผลิตบุคลากรดังกล่าวได้ทันความต้องการในอนาคต หน่วยงานบางแห่งได้เสนอแนะให้อบรมครูประจำการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและการช่วยเหลือเด็ก
9. นโยบายของรัฐบาลในการลดจำนวนข้าราชการ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานด้านการศึกษาพิเศษ หากไม่สามารถเพิ่มจำนวนข้าราชการได้ ควรหาวิธีเร่งจ้างบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานด้านการศึกษาพิเศษ

อภิปรายผล

1. การผลิตครูการศึกษาพิเศษ

ผลการวิจัยพบว่า การผลิตครูการศึกษาพิเศษยังอยู่ในระดับต่ำ หน่วยงานในระดับมหาวิทยาลัยสามารถผลิตครูได้เพียง 20 คน และสถาบันราชภัฏ สามารถผลิตได้เฉลี่ยปีละ 119 คน รวมแล้วได้ 139 คน เมื่อเปรียบเทียบกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจำนวนเกือบ 2 แสนคน ในโรงเรียนต่าง ๆ ในปัจจุบัน จึงจำเป็นจะต้องมีการผลิตครูการศึกษาพิเศษเพิ่มขึ้น

อีกประการหนึ่ง ครูที่เรียนสำเร็จมาทางด้านการศึกษาพิเศษที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนพิเศษต่างๆ มีค่อนข้างน้อย ส่วนมากเป็นครูที่ไม่ได้จบมาทางด้านการศึกษาพิเศษยกตัวอย่าง เช่น กองการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งดูแลงานการศึกษาพิเศษโดยตรงและเป็นโรงเรียนเฉพาะเสียเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 41 โรงเรียนมีครูรวมทั้งสิ้น 754 คน เป็นผู้ที่เรียนสำเร็จการศึกษาพิเศษโดยตรงเพียง 185 คน คิดเป็นร้อยละ 24.54 ของครูทั้งหมด ซึ่งนับว่าน้อย ความจริงแล้วครูในโรงเรียนเฉพาะดังกล่าวควรเรียนสำเร็จทางด้านการศึกษาพิเศษโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่ทำหน้าที่สอนส่วนครูอื่นหากไม่สำเร็จการศึกษาพิเศษโดยตรงก็ควรผ่านการอบรมทางการศึกษาพิเศษมาบ้างไม่มากนักน้อย

ข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งก็คือ สถาบันการผลิตครูที่เป็นมหาวิทยาลัย มีเพียงแห่งเดียวเท่านั้นที่ผลิตครูการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ควรให้ความสนใจในการผลิตครูการศึกษาพิเศษบ้าง จึงควรมีการวางแผนในระดับชาติว่ามหาวิทยาลัยใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอยู่จำนวนเกือบ 30 แห่งทั่วประเทศ เน้นมหาวิทยาลัยที่มีคณะครุศาสตร์ หรือคณะศึกษาศาสตร์ ให้หันมาผลิตครูการศึกษาพิเศษบ้าง มหาวิทยาลัยหลายแห่งอาจมีความพร้อมไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยในส่วนกลาง เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หรือมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นต้น ในต่างประเทศมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นจำนวนมากผลิตครูการศึกษาพิเศษ

สถาบันราชภัฏมีแผนการผลิตครูการศึกษาพิเศษที่ค่อนข้างก้าวหน้ากว่ามหาวิทยาลัยทั้งในด้านจำนวนสถาบันและจำนวนบัณฑิตที่ผลิตได้ กล่าวคือมีสถาบันราชภัฏ 6 แห่ง ที่ผลิตครูการศึกษาพิเศษ ได้แก่ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม สถาบันราชภัฏนครราชสีมา สถาบันราชภัฏพิษณุโลก และสถาบันราชภัฏสงขลา แต่ละแห่งมีศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นอาคารที่ทันสมัย มีอุปกรณ์ต่างๆ เพียงพอ แต่ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีเพียงแห่งเดียวเท่านั้นที่ผลิตครูการศึกษาพิเศษ และไม่มีศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นเพียงหน่วยงาน

ระดับภาควิชานั้น อย่างไรก็ตามสถาบันราชภัฏควรวางแผนผลิตครูการศึกษาพิเศษเพิ่มขึ้นทั้งใน
ด้านปริมาณและคุณภาพ

การผลิตครูการศึกษาพิเศษนั้นผลิตได้ในบางสาขา เช่น สาขาเด็กที่มีความบกพร่อง
ทางการได้ยิน ความบกพร่องทางการเห็น ความบกพร่องทางสติปัญญา การศึกษาพิเศษทั่วไป
ในจำนวนสาขาย่อยดังกล่าว สาขาที่ดูเหมือนจะผลิตได้มากที่สุดคือ สาขาการสอนเด็กที่มีความ
บกพร่องทางการได้ยิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลิตบุคลากรสาขานี้
เป็นอันดับแรก โดยเริ่มผลิตตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยสลับกันผลิตกับสาขาอื่น
ตลอดระยะเวลา 20 กว่าปีที่มีการผลิต รวมทั้งผู้ที่จบจากสถาบันราชภัฏด้วย จึงทำให้มีจำนวน
มากกว่าสาขาอื่น เมื่อเทียบกับร้อยละของประชากรที่มีความบกพร่องที่อยู่ในวัยเรียนแล้ว
สาขาความบกพร่องทางสติปัญญา น่าจะได้รับการผลิตมากกว่านี้

ยังมีอีกหลายสาขาที่ยังไม่มีการผลิตครู ได้แก่ สาขาความบกพร่องในการเรียนรู้
สาขาปัญหาทางพฤติกรรม ความบกพร่องทางร่างกาย สมาธิสั้น ออทิสติก บกพร่องซ้ำซ้อน ครูผู้สอน
เด็กเหล่านี้ยังขาดแคลนอยู่มาก จึงควรเร่งให้มีการผลิตครูผู้สอนเด็กในสาขาดังกล่าว

อย่างไรก็ตามการผลิตครูอาจไม่เน้นที่สาขาก็ได้ ระบบการผลิตครูในหลาย ๆ ประเทศ
จำแนกเป็นระบบใหญ่ ๆ ได้ 2 ระบบคือ การผลิตครู เพื่อสอนเด็กโดยจำแนกตามสภาพความบกพร่อง
เช่น ครูสอนเด็กปัญญาอ่อน ครูสอนเด็กตาบอด เป็นต้น การผลิตในลักษณะดังกล่าวเป็นการลงทุนสูง
และผู้ที่สำเร็จออกมามีความลำบากในการทำงานเพราะสอนเด็กได้ประเภทเดียว แต่ในโรงเรียน
ต่าง ๆ มีเด็กหลายประเภทละปนกันไป ยังมีการผลิตครูในอีกลักษณะหนึ่งคือ ผลิตครูการศึกษา
พิเศษให้สอนเด็กได้หลายประเภท สอนเด็กปัญญาอ่อนก็ได้ สอนเด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้ก็ได้
เป็นต้น ครูดังกล่าวจึงถูกฝึกให้ใช้เทคนิคในการสอน 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ เด็กที่มีความบกพร่อง
ขั้นรุนแรงและรุนแรงมาก การผลิตครูในแนวทางที่ 2 นี้ ยังไม่มีในประเทศไทย ดังนั้นหน่วยงาน
ที่จะวางแผนผลิตครูการศึกษาพิเศษในอนาคต อาจวางแผนผลิตครูในแนวทางที่ 2 ด้วยก็ได้ เพราะ
สอดคล้องกับสถานะการณ์ในโรงเรียนทั่วไปมากกว่า หรือจะผลิตทั้ง 2 แนวทางก็ได้

รัฐควรร่วมมือกันจัดทำแผนแม่บทในการผลิตครูการศึกษาพิเศษ ว่าหน่วยงานใด
จะผลิตสาขาใด ระดับใดบ้าง

ปัจจุบันนี้ต่างคนต่างทำ ทบวงมหาวิทยาลัยไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร อาจขาดแคลน
บุคลากร ส่วนกระทรวงศึกษาธิการนั้นก้าวหน้าไปมาก เมื่อกระทรวงทั้ง 2 ถูกยุบเป็นกระทรวงเดียวกัน
ในอนาคตอันใกล้ตามกฎหมาย งานผลิตครูการศึกษาพิเศษคงเป็นเอกภาพมากขึ้น

ในการที่จะผลิตครูให้ได้จำนวนมากทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพนั้น ควรมีการพัฒนา
สถาบันการฝึกหัดครูเสียก่อน หน่วยงานดังกล่าวยังขาดแคลนบุคลากร ตลอดจนเครื่องมือ

และอุปกรณ์ที่จำเป็น ควรมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น ส่งบุคลากรไปศึกษาต่อต่างประเทศ หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศมาอบรมบุคลากรในประเทศ เป็นต้น ที่สำคัญคือผู้บริหาร ผู้ที่จัดสรรงบประมาณจะต้องเข้าใจ มิฉะนั้นจะไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ งานด้านนี้จึงไม่ก้าวหน้าดังเช่นการผลิตครูการศึกษาพิเศษในระยะเวลาที่ผ่านมา

2. การอบรมครูประจำการ

หน่วยงานบางแห่งไม่สามารถบรรจุครูการศึกษาพิเศษได้ เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลในการลดจำนวนข้าราชการลง ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนางานด้านการศึกษาพิเศษ

แนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว อาจทำได้ 2 แนวทาง คือ

ประการแรกควรมีการอบรมครูประจำการให้สามารถสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้ หน่วยงานทุกหน่วยในกระทรวงที่ทำงานด้านการศึกษา ควรวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาวในการอบรมบุคลากรประจำการให้สามารถช่วยเหลือเด็กได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยงานที่มีครูประจำการค่อนข้างมากดังเช่นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนครู และนักเรียนในสังกัดมากที่สุด

การอบรมครูประจำการในปัจจุบันใช้หลักสูตรใน 3 ลักษณะคือ หลักสูตรครูการศึกษาพิเศษ 200 ชั่วโมง หลักสูตรระยะสั้นสำหรับผู้บริหารที่ใช้เวลา 2-3 วัน และหลักสูตรเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นการอบรมเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ ในหลักสูตรประเภทที่ 1 ที่มีการอบรม 200 ชั่วโมงนั้น เป็นหลักสูตรที่ดีในด้านหลักการ แต่ในทางปฏิบัติแล้วมีปัญหาพอควร เพราะผู้ที่ผ่านการอบรมแล้ว ส่วนมากไม่ได้รับวุฒิบัตร เพราะไม่ผ่านการประเมินผลภาคปฏิบัติ ในหลักสูตรดังกล่าวมีทั้ง ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เมื่อไม่ผ่านการฝึกภาคปฏิบัติ ผู้เข้าอบรมก็ไม่ได้รับวุฒิบัตร ทำให้ไม่ได้เงินเพิ่มซึ่งให้เป็นรายเดือนเพิ่มเติมจากเงินเดือนปกติ สำหรับผู้ที่สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ดังนั้นจึงควรปรับปรุงหลักสูตร 200 ชั่วโมง เสียใหม่ หรือไม่ก็คิดสร้างหลักสูตรการอบรมครูขึ้นมาใหม่ ให้ครูประจำการเข้าใจการศึกษาพิเศษ และนำเทคนิคต่าง ๆ ไปช่วยเหลือเด็กได้ เพราะการศึกษาพิเศษตามแนวคิดปัจจุบันมิได้เป็นระบบพิเศษที่แยกจากระบบการศึกษาปกติ แต่การศึกษาพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาปกติ ดังนั้นครูจึงควรมีความรู้และทักษะในการช่วยเหลือเด็ก

3. การผลิตบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

มหาวิทยาลัยหลายแห่งมีศักยภาพเพียงพอที่จะผลิตบุคลากรเพิ่มในสาขาต่าง ๆ เช่น สังคมสงเคราะห์ ภาษามือบำบัด จิตแพทย์ อร์รณบำบัด โสตสัมผัสวิทยา ซึ่งน่าจะผลิตบุคลากร

เหล่านี้ให้มากขึ้นให้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งความต้องการของระบบโรงเรียนด้วย แต่ยังมีบุคลากรอีกหลายสาขาที่ทำงานช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แต่ยังไม่มีการผลิต เช่น ล่ามภาษามือ คนตรีบำบัด พฤติกรรมบำบัด ศิลปะบำบัด การละครบำบัด เป็นต้น หน่วยงานที่มีศักยภาพหลายแห่ง ควรหันมาผลิตบุคลากรดังกล่าว ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเป็นระดับปริญญาเสมอไป อาจเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาก็ได้ รวมถึงการอบรมในหลักสูตรระยะสั้นด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อผลิตออกมาแล้ว บุคลากรดังกล่าวควรมีงานทำ เพื่อแก้ปัญหานี้ ควรมีการจัดองค์กรเสียใหม่ซึ่งจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

4. จำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้น

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการเปิดรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียนในโรงเรียนโดยไม่จำกัดจำนวน “เด็กพิการอยากเรียนต้องได้เรียน” ซึ่งเป็นข้อความที่ดีอยู่ใกล้ประตูโรงเรียนแทบทุกแห่งทั่วประเทศ ทำให้จำนวนเด็กพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียนมากขึ้น ในปีที่แล้วปีเดียวมีจำนวนเพิ่มขึ้นหลายหมื่นคน ในปีต่อไปก็เช่นกันโดยเฉพาะในช่วง 2-3 ปีข้างหน้าจำนวนเด็กพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียนจะเพิ่มขึ้นมากด้วยสาเหตุข้างบน ประกอบกับประชาชนตื่นตัวในด้านการศึกษาพิเศษ จำนวนเด็กจะต้องเพิ่มขึ้นแน่นอน รัฐจึงควรกำหนดแผนปฏิบัติการว่าจะจัดการอย่างไรกับจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่เพิ่มขึ้นนี้

นอกจากพิจารณาด้านปริมาณแล้วควรคำนึงถึงคุณภาพของการศึกษาพิเศษเช่นกัน โรงเรียนที่รับเด็กเข้าไปไว้ในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดี แต่ไม่ทราบว่ามีการสักกักคนในโรงเรียนที่เข้าใจเด็กสามารถช่วยเหลือเด็กได้ สามารถสอนเด็กได้ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการดีขึ้น หากโรงเรียนไม่พร้อมรับเด็กพิการเข้าเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนร่วมกับเด็กปกติในโครงการเรียนร่วม อาจเป็นผลร้ายต่อตัวเด็กเองมากกว่าผลดี ดังนั้นในอนาคตอันใกล้โรงเรียนต่างๆ จะต้องคำนึงถึงคุณภาพของการศึกษาพิเศษควบคู่กันไปกับด้านปริมาณ

5. การจัดองค์กรในอนาคต

เพื่อแก้ปัญหามูลาการในปัจจุบัน ผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบการแก้ปัญหาด้านบุคลากรในอนาคตโดยการจัดรูปแบบองค์กรเสียใหม่

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าบุคลากรที่ทำงานกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษนั้น ไม่มีเฉพาะครูผู้สอนเท่านั้น แต่ยังมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น จิตแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา ฯลฯ บุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ต่างบทบาท แต่ทุกคนทำหน้าที่ช่วยเหลือเด็ก ปัจจุบันนี้บุคลากรดังกล่าวส่วนมากสังกัดหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่กระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการกำกับการบังคับบัญชาบุคลากรดังกล่าวได้ จึงทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

เพราะเด็กที่มีความต้องการพิเศษต้องการความช่วยเหลือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง แต่มักไม่ได้รับความช่วยเหลือ

ดังนั้นเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา โดยให้เขตการศึกษาท้องถิ่น (Local School District) หรืออาจเรียกชื่ออื่นเป็นผู้ดูแลการศึกษาทั้งระบบ การศึกษาพิเศษควรได้รับการดูแลเช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงควรพิจารณากันว่าจะจัดองค์กรอย่างไรจึงจะทำให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้รับความช่วยเหลือ บุคลากรดังกล่าวจะเข้าไปอยู่ในโรงเรียนหรือจะเข้าไปอยู่ในสำนักงานกลาง ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดอัตราบุคลากรให้ชัดเจน เช่น ถ้าให้อยู่ในโรงเรียนจะต้องกำหนดอัตราตำแหน่งนักจิตวิทยาไว้ในโรงเรียน อย่างไรก็ตามการกำหนดตำแหน่งอัตราควรพิจารณาปริมาณงานควบคู่กันไป บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ อาจได้รับการกำหนดอัตราไว้ในสำนักงานกลาง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง

ในรูปแบบการจัดองค์กรใหม่ ควรพิจารณาด้วยว่าใครจะเป็นผู้วินิจฉัยคัดแยกเด็กแพทย์ หรือนักจิตวิทยา หรือทั้ง 2 ฝ่าย ใครจะเป็นผู้ส่งเด็กเข้าโรงเรียนหลังการคัดแยก และจะให้เข้าโรงเรียนใด ให้ผู้ปกครองเลือกโรงเรียนหรือไม่ ถ้าเลือกแล้วโรงเรียนนั้นไม่มีบริการเพียงพอจะอย่างไร หากผู้ปกครองไม่ยอมรับการจำแนกประเภทเด็ก หรือไม่ยอมรับโรงเรียนที่ทางการกำหนดให้ จะทำอย่างไรควรจะมีคณะกรรมการการศึกษาพิเศษในสำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่นหรือไม่ ประเด็นเหล่านี้ผู้บริหารการศึกษาในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาจะต้องพิจารณาจัดสรรตำแหน่งให้ชัดเจน ในการปฏิรูปองค์กรในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกับเด็กปกติ และเป็นส่วนหนึ่งของระบบปกติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านบุคลากร

1.1 รัฐควรกำหนดแผนหลัก (Master Plan) ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใดจะผลิตครูการศึกษาพิเศษบ้าง จะผลิตอย่างไร ผลิตในระดับใด ปีละกี่คน การผลิตจะสอดคล้องกับการมีงานทำของบุคลากรที่ผลิตออกมาหรือไม่ ควรเป็นแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว แผนดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับจำนวนเด็กที่มีความต้องการพิเศษในวัยเรียนทั่วประเทศด้วย แผนดังกล่าวเป็นแผนในระยะยาว

1.2 รัฐควรกำหนดแผนในระยะสั้น

นอกจากการผลิตครูในระดับสูง (ระดับปริญญาตรีขึ้นไป) แล้วรัฐอาจแก้ปัญหาในการขาดแคลนครูในปัจจุบันโดยการจัดอบรมครูประจำการให้มีความรู้ และทักษะในการ

ช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

1.3 รัฐควรวางแผนพัฒนาสถาบันผลิตครู ให้มีความพร้อมที่จะผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาพิเศษในทุกระดับ ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดหาบุคลากรใหม่ ๆ เข้ามาทำงานในระบบ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งอัตราและหาทางส่งเสริมอาจารย์ปัจจุบันให้พัฒนาทักษะทางวิชาการให้ทันโลก รัฐอาจส่งคนไปเรียนต่อในต่างประเทศ เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาชั้นสูง

1.4 การบรรจุอัตราใหม่ ในปัจจุบันแม้สถาบันการฝึกหัดครูผลิตบัณฑิตได้จำนวนจำกัด หลายคนก็ยังตกงาน เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลในการจำกัดอัตราข้าราชการ หากไม่มีการจ้างงานใหม่ การศึกษาพิเศษจะไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร รัฐจะต้องหาทางเพิ่มอัตราในทางการศึกษาพิเศษ จะเป็นอัตราจ้างหรือวิธีอื่นใดก็ตาม

1.5 การสนับสนุนการวิจัย รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย เพราะเป็นสิ่งจำเป็นในการทำ Know how ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาพิเศษ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการศึกษาพิเศษในอนาคต

2.1 ควรกำหนดโครงสร้างของระบบบริหารการศึกษาพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาปกติ ไม่ว่าจะเป็นการรับเด็กเข้าโรงเรียน การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และสื่อการสอน

2.2 ควรกำหนดโครงสร้างของอัตรากำลังในสำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่นเสียใหม่ เพื่อให้มีตำแหน่งของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษอยู่ในสำนักงานกลาง เพื่อจะได้ให้บริการอย่างทั่วถึงและเป็นการประหยัดงบประมาณ

2.3 เพื่อประหยัดงบประมาณของแผ่นดิน ควรพัฒนาการศึกษาพิเศษในลักษณะที่ให้การศึกษาพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปกติ ยกเว้นจำเป็นจริงๆ

2.4 ควรให้มีกฎหมายการศึกษาพิเศษ หรือกฎกระทรวง หรือกฎระเบียบ หรือวิธีปฏิบัติทางการศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะเพื่อให้การศึกษาพิเศษเป็นระบบขึ้นและมีประสิทธิภาพขึ้น

2.5 ควรเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษและการศึกษาพิเศษให้สาธารณะชนทราบ เพราะการพัฒนาการศึกษาพิเศษจะเป็นไปได้ยากและเชื่องช้า หากประชาชนไม่เข้าใจและไม่เชื่อมั่นในระบบการศึกษาพิเศษ อย่างน้อยประชาชนทั่วไปควรเข้าใจว่าไม่มีสังคมใดไร้คนพิการ ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันอย่างไรโดยกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ความพิการก็ยังมีอยู่ ความพิการจึงเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติ เด็กพิการเรียนหนังสือได้ บางคนเรียนได้ดีมาก ประเทศยิ่งเจริญจำนวนผู้ที่มีความบกพร่องเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว สังคมใดที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษและการศึกษาพิเศษ เป็นสังคมของคนด้อยพัฒนา



บรรณานุกรม

- กิติ ตยัคคานนท์. (2520). *การบริหารและการพัฒนาบุคลากร : Manpower administration and development*. กรุงเทพฯ : สำนักข่าวพานิชย์.
- เทียนฉาย กีระนันท์. (2519). *เศรษฐศาสตร์ : ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเอสพรี้นติ้งเฮ้าส์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เรณู สุขารมณ์ และยงยุทธ แจ่มมวงษ์. (2532). *เศรษฐศาสตร์กำลังคน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประชาชน.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. (2530). *เศรษฐศาสตร์กำลังคน : Manpower economics*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2530). *เอกสารวิชาการด้านแรงงาน การศึกษา และการมีงานทำ*. กรุงเทพฯ : อัดสำเนา.
- . (2539). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด พ.ศ. 2540 – 2544*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สุคนิสา พูลศิริ. (2541). *สภาพการทำงานประเมินความต้องการจำเป็นทางการศึกษา และการใช้ผลในกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์ สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ถ่ายเอกสาร.
- อุดมศักดิ์ โรจน์วิบูลย์ชัย. (2526). *ความต้องการกำลังคนสำหรับงานทางด้านคอมพิวเตอร์ของธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Agarwal, Satya Prakash. (1970). *Manpower Demand : Concepts and Methodology*. Meerut : Mccnokshi Prakashan.
- Dunn., J.D. & Stephen, Elvis C. (1972). *Management of Personnel Manpower Management and Organizational Behavior*. New York : Mc Graw-Hill.

Grainger, Peter. (1994). *Managing People : Yourself Development Action Plan*. London : kogan Page.

Harbison, Frederick & Hyers, Charles A. (1964). *Education, Manpower and Economic Growth : Strategies of Human Resource Development*. New York : Mc Graw-Hill.

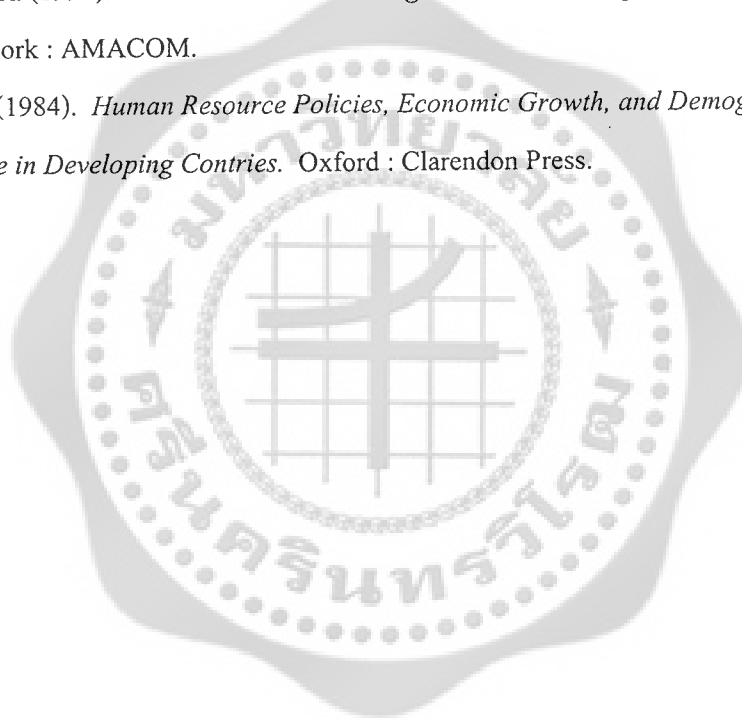
Moore, Nick. (1980). *Manpower Planning in Libraries*. London : Library Association.

Nodler Leonard & Nadler Zeace. (1990). *The Handbook of Human Resource Development*. New York : John Wiley & Sons.

Mackay Ian. (1993). *35 Checklists for Human Resource Managent*. USA.

Tracey, William R. (1994). *Human Resouces Management and Development Hand Book*. New York : AMACOM.

Wheeler Davis. (1984). *Human Resource Policies, Economic Growth, and Demographic Change in Developing Contries*. Oxford : Clarendon Press.



แบบสำรวจความสามารถในการผลิตครูการศึกษาพิเศษ

ชื่อสถาบัน.....อำเภอ.....

จังหวัด.....

1. สถาบันของท่านผลิตครูการศึกษาพิเศษ หรือไม่ ☐ ผลิต ☐ ไม่ผลิต
2. สถาบันของท่านเริ่มผลิตครูการศึกษาพิเศษ เมื่อปี พ.ศ.....
3. สถาบันของท่านผลิตครูการศึกษาพิเศษในระดับใด? (ใส่เครื่องหมาย ✓ ได้มากกว่า 1)
 - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....
4. จำนวนบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษที่สำเร็จการศึกษาในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา ในระดับปริญญา

พ.ศ. 2543	จำนวน.....คน (คาดว่าจะเรียนจบ)
พ.ศ. 2542	จำนวน.....คน
พ.ศ. 2541	จำนวน.....คน
พ.ศ. 2540	จำนวน.....คน
พ.ศ. 2539	จำนวน.....คน
5. การผลิตบัณฑิตของสถาบันของท่าน จำแนกสาขาย่อยของการศึกษาพิเศษหรือไม่ (เช่น ผลิต
ปริญญาตรีทางการสอนเด็กตาบอด เป็นต้น)
 - ☐ จำแนก ☐ ไม่จำแนก (เป็นการศึกษาพิเศษรวม ๆ)

6. หากจำแนกสาขาย่อยของการศึกษาพิเศษ สถาบันของท่านผลิตบัณฑิตในสาขาใดบ้าง เป็นจำนวนกี่คน ใน 5 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2543 – พ.ศ. 2549 ในปี 2543 เป็นจำนวนที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ซึ่งอาจหมายถึง นิสิตปีที่ 4)

สาขา	จำนวนครู กศ.พ. ที่เรียนจบ
1. การได้ยิน	จำนวน.....คน
2. สายตา	จำนวน.....คน
3. ร่างกาย (รวมเด็กเรียนร่วม)	จำนวน.....คน
4. L.D.	จำนวน.....คน
5. ปัญญาอ่อน	จำนวน.....คน
6. พฤติกรรม	จำนวน.....คน
7. Autistic	จำนวน.....คน
8. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	จำนวน.....คน
7. ในช่วง 5 ปีข้างหน้า สถาบันของท่านจะผลิตบัณฑิตทางการศึกษาพิเศษต่อไปหรือไม่	
☐ ผลิต	☐ ไม่ผลิต
☐ ไม่ทราบ	
8. หากผลิตจะผลิตในอัตราเดิมหรือเพิ่มจำนวนขึ้น	
☐ อัตราเดิม	☐ ผลิตเพิ่มขึ้น
9. หากผลิตเพิ่มขึ้น จะเพิ่มขึ้นในลักษณะใด?.....	
.....	
.....	
10. โปรดให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสถาบันของท่านในการผลิตครูการศึกษาพิเศษ	
.....	
.....	

Structured Interview Form
แบบฟอร์มการสัมภาษณ์ Key Person (S)

- 1. ชื่อหน่วยงาน..... กระทรวง.....
- 2. ชื่อผู้สัมภาษณ์.....
- 3. ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์..... ตำแหน่ง.....
- 4. ข้อมูลเบื้องต้น

หน่วยงานของท่านมีเด็กที่มีความต้องการพิเศษกี่คน แบ่งเป็นระดับประถมศึกษา และ
มัธยมศึกษา

ระดับประถมศึกษา	1) เด็กหู	จำนวน.....คน
	2) เด็กตา	จำนวน.....คน
	3) เด็กร่างกาย	จำนวน.....คน
	4) เด็กปัญญาอ่อน	จำนวน.....คน
	5) เด็กพฤติกรรม	จำนวน.....คน
	6) เด็กออทิสติก	จำนวน.....คน
	7) เด็กพิการซ้ำซ้อน	จำนวน.....คน
	8) เด็กบกพร่องประเภทอื่น ๆ (โปรดระบุ).....	คน
มัธยมศึกษา	1) เด็กหู	จำนวน.....คน
	2) เด็กตา	จำนวน.....คน
	3) เด็กร่างกาย	จำนวน.....คน
	4) เด็กปัญญาอ่อน	จำนวน.....คน
	5) เด็กพฤติกรรม	จำนวน.....คน
	6) เด็กออทิสติก	จำนวน.....คน
	7) เด็กพิการซ้ำซ้อน	จำนวน.....คน
	8) เด็กบกพร่องประเภทอื่น ๆ (โปรดระบุ).....	คน

5. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่สำเร็จทางการศึกษาพิเศษกี่คน
- | | |
|----------------|--------------|
| ระดับปริญญาตรี | จำนวน.....คน |
| ระดับปริญญาโท | จำนวน.....คน |
| ระดับปริญญาเอก | จำนวน.....คน |
6. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการสอนทั้งหมด.....คน
- เป็นผู้สำเร็จการศึกษา (ได้รับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ) ทางการศึกษาพิเศษ.....คน
- สำเร็จการศึกษาด้านอื่น.....คน
7. หากจำแนกตามสาขาย่อยของการศึกษาพิเศษ บุคลากรในหน่วยงานของท่านสำเร็จการศึกษาพิเศษ สาขาใดบ้าง กี่คน?
- | | | | |
|--------------|---------|-----------------------|---------|
| 1) การได้ยิน | คน | 6) ออทิสติก | คน |
| 2) สายตา | คน | 7) พิการซ้ำซ้อน | คน |
| 3) ร่างกาย | คน | 8) เรียนร่วม | คน |
| 4) ปัญญาอ่อน | คน | 9) L.D. | คน |
| 5) พฤติกรรม | คน | 10) อื่น ๆ (โปรดระบุ) | คน |
8. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่ผ่านการอบรมการศึกษาพิเศษ (หลักสูตร 200 ชั่วโมง)
- และได้รับวุฒิบัตรแล้ว คน
- ไม่ได้รับวุฒิบัตร คน
- ได้รับการอบรมการศึกษาพิเศษในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น อบรม 1 วัน, 2 วัน หรือหลายวัน คน
9. ตามแผนการที่วางไว้ หน่วยงานของท่านจะรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียน ในแต่ละปี ๆ ละกี่คน
- | | |
|------|---------|
| 2544 | คน |
| 2545 | คน |
| 2546 | คน |
| 2547 | คน |
| 2548 | คน |

10. ตามแผนการที่วางไว้ หน่วยงานของท่านต้องการครูการศึกษาพิเศษ ในปี พ.ศ.2544 อย่างไร

ก. ระดับปริญญาตรี สาขา

1) การได้ยิน	คน	6) ออทิสติก	คน
2) สายตา	คน	7) พิกัดซ้ำซ้อน	คน
3) ร่างกาย	คน	8) เรียนร่วม	คน
4) ปัญญาอ่อน	คน	9) L.D.	คน
5) พฤติกรรม	คน	10) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	คน

ข. ระดับปริญญาโท สาขา

1) การได้ยิน	คน	6) ออทิสติก	คน
2) สายตา	คน	7) พิกัดซ้ำซ้อน	คน
3) ร่างกาย	คน	8) เรียนร่วม	คน
4) ปัญญาอ่อน	คน	9) L.D.	คน
5) พฤติกรรม	คน	10) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	คน

ค. ระดับปริญญาเอก คน

รวมทุกสาขา ทุกระดับ คน

11. ในปี 2545 – 2548 ความต้องการครูการศึกษาพิเศษ เป็นไปในลักษณะเดียวกับข้อ 10 ใช่หรือไม่

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

หาก ไม่ใช่ ความต้องการเป็นเช่นใด.....

12. ในปี 2544 ท่านคาดการณ์ว่า หน่วยงานของท่านต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ กี่คน

ก. ระดับปริญญาตรี สาขา

- | | | | |
|-------------------------------|----|------------------------|----|
| 1) สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ | คน | 6) แก้ไขการพูด | คน |
| 2) จิตวิทยา | คน | 7) พฤติกรรมบำบัด | คน |
| 3) กายภาพบำบัด | คน | 8) ล่ามภาษามือ | คน |
| 4) กิจกรรมบำบัด | คน | 9) นักโสตสัมผัส | คน |
| 5) ดนตรีบำบัด | คน | 10) จิตแพทย์ | คน |

11. อื่น ๆ (โปรดระบุ) คน

ข. ระดับปริญญาโท สาขา

- | | | | |
|-------------------------------|----|------------------------|----|
| 1) สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ | คน | 6) แก้ไขการพูด | คน |
| 2) จิตวิทยา | คน | 7) พฤติกรรมบำบัด | คน |
| 3) กายภาพบำบัด | คน | 8) ล่ามภาษามือ | คน |
| 4) กิจกรรมบำบัด | คน | 9) นักโสตสัมผัส | คน |
| 5) ดนตรีบำบัด | คน | 10) จิตแพทย์ | คน |

11. อื่น ๆ (โปรดระบุ) คน

ค. ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

- | | |
|------------------------|----|
| 1) พี่เลี้ยงเด็ก | คน |
| 2) ครูผู้ช่วยสอน | คน |

13. ในปี 2545 – 2548 ความต้องการบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับข้อ 12 ใช่หรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

หาก ไม่ใช่ ความต้องการเป็นเช่นใด.....
.....
.....

14. ความต้องการบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ (โปรดระบุ)
.....
.....



ลงชื่อผู้สัมภาษณ์.....
(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**แบบสำรวจความสามารถในการผลิตบุคลากร
ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ**

ชื่อ คณะ.....อำเภอ.....จังหวัด.....
มหาวิทยาลัย.....

1. สถาบันของท่านผลิตบุคลากรได้บ้าง ตามรายการต่อไปนี้ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ตามความเป็นจริง) พร้อมระบุจำนวนนิสิตที่จบปริญญาตรีสาขานั้นใน 1 ปี โดยเฉลี่ย

ก. ระดับปริญญาตรี

- | | |
|---|---------|
| ☐ นักสังคมสงเคราะห์ | คน |
| ☐ นักจิตวิทยา | คน |
| ☐ นักกายภาพ | คน |
| ☐ นักกิจกรรมบำบัด | คน |
| ☐ นักดนตรีบำบัดแก้ไขการพูด (อรรถบำบัด) | คน |
| ☐ นักพฤติกรรมบำบัด | คน |
| ☐ ล่ามภาษามือ | คน |
| ☐ นักโสตสัมผัส | คน |
| ☐ จิตแพทย์ | คน |
| ☐ นักฟื้นฟูสมรรถภาพ | คน |

ข. ระดับปริญญาโท

- ☐ นักสังคมสงเคราะห์ คน
- ☐ นักจิตวิทยา คน
- ☐ นักกายภาพ คน
- ☐ นักกิจกรรมบำบัด คน
- ☐ นักดนตรีบำบัดแก้ไขการพูด (อรรถบำบัด) คน
- ☐ นักพฤติกรรมบำบัด คน
- ☐ ล่ามภาษามือ คน
- ☐ นักโสตสัมผัส คน
- ☐ จิตแพทย์ คน
- ☐ นักฟื้นฟูสมรรถภาพ คน

ค. ระดับปริญญาเอก

- สาขา..... ปีละ.....คน
- สาขา..... ปีละ.....คน
- สาขา..... ปีละ.....คน
- สาขา..... ปีละ.....คน
- สาขา..... ปีละ.....คน

2. ในช่วง 5 ปีข้างหน้า (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2548) สถาบันของท่านวางแผนจะผลิตบุคลากรในข้อ 1 ต่อไปหรือไม่

☐ ผลิต ☐ ไม่ผลิต ☐ ไม่แน่/ไม่ทราบ

3. หากผลิต จะผลิต

☐ จำนวนเพิ่มขึ้น ☐ จำนวนเท่าเดิม

☐ จำนวนลดลง ☐ ไม่แน่/ไม่ทราบ

4. หากผลิตเพิ่มจะเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ จำนวน คน ในแต่ละสาขา
5. ในช่วง 5 ปี ข้างหน้า สถาบันของท่านต้องการอาจารย์ผู้สอนเพิ่มขึ้นหรือไม่ ในสาขาใด

ก. ระดับปริญญาโท

- | | |
|--------------|-------------------------|
| 1. สาขา..... | ต้องการเพิ่มปีละ.....คน |
| 2. สาขา..... | ต้องการเพิ่มปีละ.....คน |
| 3. สาขา..... | ต้องการเพิ่มปีละ.....คน |
| 4. สาขา..... | ต้องการเพิ่มปีละ.....คน |

ข. ระดับปริญญาเอก

- | | |
|--------------|-------------------------|
| 1. สาขา..... | ต้องการเพิ่มปีละ.....คน |
| 2. สาขา..... | ต้องการเพิ่มปีละ.....คน |
| 3. สาขา..... | ต้องการเพิ่มปีละ.....คน |
| 4. สาขา..... | ต้องการเพิ่มปีละ.....คน |

ขอขอบคุณ

คณะผู้ทำงาน

1. ผู้วิจัย

- | | |
|------------------------|--------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ผดุง | อารยะวิญญู |
| 2. อาจารย์ดารณี | ศักดิ์ศิริผล |

2. ผู้เก็บข้อมูล

- | | |
|------------------------|--------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ผดุง | อารยะวิญญู |
| 2. อาจารย์ดารณี | ศักดิ์ศิริผล |
| 3. นางสาวจิรัฐา | แก้วป่อง |
| 4. นางสาววรรณวิมล | เนตรทรัพย์ |
| 5. นางสาววันเพ็ญ | พุทธโกษา |
| 6. นางสาวมณีวรัช | ปัญจมณี |

ผู้เขียนรายงานการวิจัย

- | | |
|------------------------|--------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ผดุง | อารยะวิญญู |
| 2. อาจารย์ดารณี | ศักดิ์ศิริผล |

3. ผู้ให้ข้อมูล

1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. กองการศึกษาเพื่อคนพิการ
3. กรมการศึกษานอกโรงเรียน
4. กรมอาชีวศึกษา
5. สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
6. สำนักงานศึกษาส่วนท้องถิ่น
7. ทบวงมหาวิทยาลัย

ผู้ตรวจทานการพิมพ์รายงาน

อาจารย์ดารณี ศักดิ์ศิริผล