

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. นโยบายด้านแหล่งเรียนรู้
  - 1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
  - 1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
  - 1.3 แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564
  - 1.4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน
  - 2.1 ความหมายของแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน
  - 2.2 ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน
  - 2.3 ประเภทของแหล่งเรียนรู้
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
  - 3.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
  - 3.2 หลักการ แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
  - 3.3 ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
  - 3.4 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
4. การพัฒนาบุคลากร
  - 4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
  - 4.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
  - 4.3 หลักของการพัฒนาบุคลากร
  - 4.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

- 4.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร
  - 4.5.1 การศึกษาดูงาน
  - 4.5.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
  - 4.5.3 การนิเทศภายใน
- 5. บริบทโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ
  - 5.1 ข้อมูลทั่วไป
  - 5.2 สภาพปัญหา
  - 5.3 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน
- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## นโยบายด้านแหล่งเรียนรู้

### 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา ๕๔ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน

สังคมและประเทศชาติในการดำเนินการให้เด็กเล็ก ได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างตลอดชีวิต และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสม

## 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มุ่งพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติอย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม และยึดวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2570 ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทยมีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายและเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัวชุมชนและสังคมให้มั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตมีแนวทางสำคัญ ให้มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เอื้อต่อคนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวกทั่วถึง ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีการจัดทำสื่อระบบการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถใช้งานผ่านระบบอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ รวมถึงใช้มาตรการทางภาษี ูงใจให้ภาคเอกชนผลิตหนังสือ สื่อการอ่านและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและราคาถูก ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้มีชีวิตในชุมชนและให้มีการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า อาทิ พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด โบราณสถาน อุทยานประวัติศาสตร์ โรงเรียนผู้สูงอายุและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางสังคมที่แสดงถึงวิถีชีวิตวัฒนธรรม จารีตประเพณี ศิลปหัตถกรรมที่สืบทอดมาจากอดีต รวมทั้งพัฒนาระบบจัดการความรู้บนฐานนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและภูมิสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 26)

### 3. แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564

การเรียนรู้และการใช้ชีวิตในประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าช่วงที่ผ่านมา เช่น การเปลี่ยนแปลงของบริษัทเศรษฐกิจ และสังคมโลก จากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) สู่อุตสาหกรรม 4.0 โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ วาระการพัฒนาของโลกภายหลัง ค.ศ. 2015 มุ่งพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเท่าเทียมทางเพศ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบยั่งยืน การบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐ มุ่งขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน ด้วยหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเพื่อเป็นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงปี 2560 – 2564 ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมือง พลโลก โดยทุกภาคส่วน สังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบผลลัพธ์การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร การบริการและการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพแหล่งเรียนรู้ให้ทันสมัย (แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564, หน้า ก)

### 4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนไว้ในหมวด 4 มาตรา 25 ไว้ว่ากำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ที่พอเพียงและมีประสิทธิภาพ รัฐจำเป็นต้องสนับสนุนส่งเสริมด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาให้ครอบคลุมหลักสูตรและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาไปสู่ความเป็นสากล ในด้านสื่อการเรียนรู้การจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษา

มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองและอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งมีความยืดหยุ่น สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ รวมทั้งเครือข่าย การเรียนรู้ ต่างๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชนและแหล่งอื่นๆ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 8)

### 5. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ท้องถิ่นและสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยทุกคนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถใช้ทักษะชีวิต และ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะพลเมืองไทย และพลโลก คือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ ทั้งนี้การจะดำเนินให้บรรลุ เจตนารมณ์ดังกล่าวนั้น ต้องอาศัยการจัดห้องเรียนแห่งความสุข (หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

### 6. วิสัยทัศน์โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ

วิสัยทัศน์โรงเรียนเรียนอนุบาลศรีสุทโธ คือ การเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SMB) ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งปฏิรูปการศึกษา พัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ดำเนินชีวิตตาม หลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยอาศัยแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการ จัดการเรียนการสอน (โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ, 2560)

เนื่องจากแหล่งเรียนรู้จะเป็นสื่อในการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ ใคร่รู้และเกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมในการจัดการเรียนสอนโดยใช้ แหล่งเรียนรู้ให้บังเกิดผล ดังนั้น การปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะต้องตระหนักเห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและ

ชุมชนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมเพราะแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญให้ผู้เรียนใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งกระบวนการจัดการศึกษาที่สำคัญ ของการจัดการศึกษาในสภาพปัจจุบันและอนาคต ให้เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ คือ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ดังนั้น แหล่งเรียนรู้จึงมีความสำคัญ และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนได้อีกด้วย

## หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

### 1. ความหมายของแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

จันทร์เพ็ญ ประสาทไทย (2551, หน้า 12) ได้กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่แวดล้อมใกล้หรือไกลตัวในโรงเรียนแหล่งข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ แหล่งความรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นสามารถคิดสร้างสรรค์พัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่เดิมให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ศึกษาเรียนรู้ สามารถเลือกรับเอาทั้งสิ่งที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจเรียนรู้

ชาติรี สุขเสถียร (2552, หน้า 12) ได้กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง สถานที่ที่อยู่ในโรงเรียน ที่นักเรียนสามารถใช้เป็นส่วนสนับสนุนในการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม ซึ่งแหล่งเรียนรู้จะมีความแตกต่างกันตามประเภทของแหล่งเรียนรู้เอง และจะให้ประโยชน์ในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป ผู้เรียนหรือผู้สอนเป็นส่วนหนึ่งในการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้นั้นๆ ให้เหมาะสม

นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง สิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตเกิดขึ้นตามธรรมชาติมนุษย์สร้างขึ้นหรือตัวมนุษย์เองที่อยู่ภายในโรงเรียนหรืออยู่บริเวณใกล้เคียงกับโรงเรียน ซึ่งเป็นบ่อเกิดเป็นศูนย์รวมเป็นสื่อกลางและเป็นประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากการให้ความหมาย ข้างต้น แหล่งเรียนรู้ที่กล่าวมาอาจจะรวมถึงแหล่งที่ใช้ในการศึกษาหาความรู้ อาจเป็นสถานที่บุคคลหรือแหล่งสื่อต่างๆ ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้นที่ทำให้

เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2554, ออนไลน์) กล่าวถึง แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง แหล่งข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ที่สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียน ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและ ต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากการได้ศึกษาความหมายของแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง สถานที่ต่างๆ ในโรงเรียนที่สร้างขึ้นเพื่อการใช้ ประโยชน์จากสถานที่นั้นๆ ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งได้แก่ ห้องสมุดโรงเรียน ห้องสมุด เคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องอินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ ศูนย์สารสนเทศศึกษา ศูนย์สื่อการเรียนการสอน ศูนย์พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน สวนพฤกษศาสตร์ สวนวรรณคดี สวนสมุนไพร สวนสุขภาพ สวนหนังสือ สวนธรรมะ ห้องปฏิบัติการวิชาต่างๆ ฯลฯ

## 2. ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

ชาติรี สุภเสถียร (2552, หน้า 15) กล่าวถึง ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนต่อการจัดการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 และ ถือเป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษา เช่น บุคคลใช้เป็นวิทยากรเป็นตัวช่วยเป็นผู้ช่วยเหลือ วัฒนธรรมประเพณีระเบียบแบบแผน เป็นสิ่งสำคัญให้นักเรียนได้เรียนรู้และเข้าใจสถาบัน องค์การทำให้นักเรียนได้รู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อโรงเรียน ต่อสังคม โบราณสถานโบราณวัตถุ ทำให้นักเรียนเข้าใจเห็นคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรมสถานที่พักผ่อนหย่อนใจนักเรียนใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติตนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ

ปรมปณต แก้วนนท์ (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญของการศึกษามากขึ้น แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เกิดขึ้นในสังคมมากมายไม่ว่าจะเป็น ในหรือนอกสถานศึกษา นอกจากนี้ประเทศไทยยังเห็นความสำคัญการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เห็นได้จากนโยบายที่ส่งเสริมสังคมการเรียนรู้ โดยให้มีการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกรูปแบบ

จากการศึกษาความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนได้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้จาก

ประสบการณ์จริง และจะเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3. ประเภทของแหล่งเรียนรู้

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับประเภทของแหล่งเรียนรู้ ได้มีผู้วิจัยหลายท่านได้สรุปถึงประเภทของแหล่งเรียนรู้ไว้ ดังนี้

เกษม คำบุตตา (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า แหล่งการเรียนรู้สามารถได้จำแนกออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งการเรียนรู้ที่เป็นบุคคล เช่น ครู เพื่อในห้องเรียน เพื่อนต่างห้องเรียน เพื่อนต่างระดับ บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง คนในชุมชน เป็นต้น
2. แหล่งการเรียนรู้ที่เป็นแหล่งวิชาการ ได้แก่ สถานที่ต่างๆ ภายในโรงเรียนและชุมชน เช่น ห้องสมุด วัด ตลาด ร้านค้า สถานีตำรวจ สถานีอนามัย โบราณสถาน สวนสัตว์ เป็นต้น
3. แหล่งการเรียนรู้ที่เป็นแหล่งธรรมชาติ ได้แก่ ห้วย หนอง คลอง สวนสาธารณะ ป่า ต้นไม้ ไร่ ฝาย อุทยานธรรมชาติ รวมทั้งสัตว์ต่างๆ เช่น สัตว์เลี้ยง สัตว์ป่า เป็นต้น
4. แหล่งการเรียนรู้ที่เป็นสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา นิตยสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ แผ่นปลิว ป้ายโฆษณาต่างๆ รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ เสียงตามสาย เกมคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ภัทรภรณ์ มานิตย์ (2550, หน้า 28) กล่าวถึง ประเภทของแหล่งเรียนรู้สามารถสรุปออกไว้ได้ดังนี้

1. แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคล หมายถึง บุคคลต่างที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ได้แก่ ช่างฝีมือ ช่างไม้ เป็นต้น
2. แหล่งเรียนรู้ประเภทธรรมชาติ หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ไม่ใช่สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ ลำคลอง ป่าไม้ สัตว์ป่า เป็นต้น
3. แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุสถานที่ หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์และสร้างขึ้น และสามารถหาความรู้ได้ เช่น อาคารสถานที่ พิพิธภัณฑ์
4. แหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อ หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ใช้เป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างกัน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น



ชาติรี สุกเสถียร (2552, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า การนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนจะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะนักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงได้สัมผัสสภาพที่แท้จริงโดยเฉพาะเรื่องที่เขาได้พบเห็นและสัมผัสในชีวิตประจำวันยิ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ซึ่งจะนำไปสู่แนวคิดในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของตนเองและชุมชนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งควรเน้นเรื่องการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นสรุปได้ว่า ประเภทของแหล่งเรียนรู้ในชุมชน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 สิ่งที่เป็นสถานที่ ได้แก่ หอสมุดโรงพยาบาลพิพิธภัณฑสถานหอคิลป์ สวนสาธารณะ วัด สถานที่ท่องเที่ยว ฯลฯ

3.2 ทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้ปกครองนักเรียนคนแก่ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผดุงครรภ์ผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผสส.) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เกษตรตำบล เกษตรอำเภอ เกษตรจังหวัด นายแพทย์ ครู อาจารย์ ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านและบุคคลอื่นอีกมากมาย

3.3 ขนบธรรมเนียมประเพณี หมายถึง การดำเนินชีวิตของคนในชุมชนที่แสดงออกถึงเอกลักษณ์ทางความเจริญศิลปะ เช่น การละเล่นต่างๆ ของท้องถิ่นประเพณีวันสำคัญทางศาสนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 3 - 4) ได้จัดประเภทของแหล่งเรียนรู้ ได้หลายแบบตามความสอดคล้องกับโรงเรียนแต่ละแห่งเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการใช้

แบบที่ 1 จัดตามลักษณะของแหล่งเรียนรู้

1. แหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนจะศึกษาหาความรู้ได้จากสิ่งที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติ เช่น แม่น้ำ ภูเขา ลำธาร กรวด หิน ดิน ทราย ชายทะเล

2. แหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างเพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกของมนุษย์ เช่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถาน หอสมุดประชาชน สถาบันทางการศึกษา สวนสาธารณะ ตลาด บ้านเรือน ที่อยู่อาศัย สถานประกอบการ

3. บุคคล เป็นแหล่งเรียนรู้ที่จะถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ

คุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งด้านการประกอบอาชีพและการสืบสานวัฒนธรรม ตลอดจนนักคิด นักประดิษฐ์และผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านต่างๆ

แบบที่ 2 จัดตามแหล่งที่ตั้งของแหล่งเรียนรู้

1. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เดิมจะมีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นหลัก คือ ครู อาจารย์ ห้องเรียน ห้องสมุด ต่อมามีการพัฒนาเป็นห้องปฏิบัติการต่างๆ เช่น ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องจริยธรรม ห้องศิลปะ เป็นต้น ตลอดจนการใช้อาคารสถานที่บริเวณ และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เช่น ห้องอาหาร สนาม ห้องน้ำ สวนดอกไม้ สวนสมุนไพร แหล่งน้ำในโรงเรียน เป็นต้น

2. แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ครอบคลุมทั้งด้านสถานที่และบุคคล ซึ่งอาจอยู่ในชุมชนใกล้เคียงโรงเรียนและชุมชนที่โรงเรียนพานักเรียนไปศึกษาหาความรู้ เช่น แม่น้ำ ภูเขา ชายทะเล วัด ตลาด ห้องสมุดประชาชน สถานีตำรวจ สถานีอนามัย สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ทุ่งนา สวนผัก สวนผลไม้

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับประเภทของแหล่งเรียนรู้ จึงสรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งแต่ละประเภทก็จะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักเรียนจะได้เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงเป็นหลัก

## การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชอบ เข้มกัสด และโกวิท พวงงาม (2547, หน้า 1 – 2) กล่าวว่าไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของการวิจัยแบบใหม่ที่ประยุกต์และรวมเอาแนวความคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) กับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) มาผสมผสานเข้าด้วยกันโดยเน้นหนักที่การวิจัยเชิงคุณภาพ เมื่อได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเกิดจากการลงมือปฏิบัติควบคู่กับการวิจัย

### 1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่าไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ

ส่วนร่วมเป็นการค้นหาความรู้ ความจริงและนำไปแก้ปัญหาขององค์กรหรือสังคมนั้นๆ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ว่าพหุคูณวิจัยได้ถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถูกกระทำเป็นผู้กระทำหรือร่วมกระทำและผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในการวิจัยทุกขั้นตอน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่มุ่งก่อให้เกิดผลเพื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติสำหรับแก้ไขสถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหาอยู่ในขณะนั้น ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มักจะถูกนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกัน แต่ผลจากการวิจัย นอกจากจะสร้างความรู้และความเข้าใจที่มีประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติแล้ว ยังเพิ่มความตระหนักและการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป็นสมาชิกที่เกี่ยวข้อง เพิ่มวงสร้างการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางกลุ่มที่ทำการศึกษาวิจัยด้วย (วรฤณี แกมเกตุ, 2551, หน้า 190 - 191)

ธีรฤทธิ เอกะกุล (2552, หน้า 67) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อพัฒนาส่งเสริมสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น โดยการให้นักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ร่วมมือร่วมใจ ดำเนินการวิจัยร่วมกันทุกขั้นตอนของการทำวิจัย โดยใช้หลักความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานและนำผลการปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดในพื้นที่การวิจัยให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาวงศ์ จันทวานิช (2552, หน้า 67 - 68) กล่าวไว้ว่า การวิจัยแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาการดำเนินการ การติดตามผลจนถึงขั้นประเมินผลในการวิจัยชนิดนี้มีคำว่า การปฏิบัติการ (Action) หมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยต้องการจะดำเนินการ อาจเป็นเรื่องที่พัฒนาแหล่งน้ำ พลังงานหรือภาวะโภชนาการ ฯลฯ ส่วนใหญ่แล้วปฏิบัติการมักเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง ส่วนคำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่ร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่งแล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินการ จนสิ้นสุดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การนำแนวคิด 2 ประการมาผสมผสานกัน

วรรณดี สุทธินรากร (2556, หน้า 2) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การวิจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของกลุ่มคนที่ร่วมกันอธิบายปัญหา แก้ไขปัญหาและตรวจสอบความสำเร็จจากการแก้ไขปัญหามีการทดลองปรับปรุงแก้ไขปัญหาใหม่ในครั้ง ต่อๆมาจนกว่าจะถึงจุดที่พอใจ และได้กล่าวว่านิยามของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research – PAR) ในหลากหลายแนวคิดสะท้อนความเชื่อในทิศทางเดียวกันคือ มุ่งในสิ่งที่ดีกว่า มุ่งการดำรงอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกัน

স্যันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตร และวันนพร สิทธิสาร (2560, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ค้นหาความรู้ ความจริงหรือองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ดำเนินการโดยคณะนักวิจัยที่บุคคลผู้ปฏิบัติหรือดำเนินงานตามบทบาทหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานหรือองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหา ปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างทันปรากฏการณ์ โดยสอดคล้องกับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือคุณภาพของการปฏิบัติงาน กลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงานและบริบททางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่แวดล้อมในเฉพาะแต่ละสถานที่และแต่ละเวลา และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย จะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอน ซึ่งกระบวนการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลสนเทศ จะเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของการวิจัยทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผลการปฏิบัติและการสะท้อนผล การดำเนินงานร่วมกัน จนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้นๆ

## 2. หลักการ แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ธีรฤทธิ เอกะกุล (2552, หน้า 67 – 68) กล่าวไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีหลักการสำคัญดังนี้

1. หลักความเสมอภาค กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยกับนักวิจัยมีความเท่าเทียมกันของแต่ละฝ่าย นักวิจัยไม่ใช่ผู้นำหรือผู้ชี้แนะให้กับกลุ่มเป้าหมาย ขณะเดียวกัน

กลุ่มเป้าหมาย ไม่ใช่ผู้ตามหรือปฏิบัติตามนักวิจัยทุกประเด็นเสมอไปทั้งสองฝ่ายต่างมีความเท่าเทียมกันเสมอภาคกัน

2. หลักการเรียนรู้ นักวิจัยควรเปิดใจให้รับข้อเสนอแนะ และความรู้ความสามารถของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต้องพร้อมที่จะรับการปรับเปลี่ยนตนเอง มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งนักวิจัยไม่ใช่เป็นฝ่ายให้เท่านั้นแต่ต้องพร้อมที่จะเป็นฝ่ายรับด้วย

3. หลักอิสระทางความคิด ควรเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีอิสระเสรี ในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ที่เป็นสำคัญ รวมทั้งสามารถใช้วิจารณ์ญาณใน การวิเคราะห์วิจารณ์ได้

4. หลักการเคารพภูมิความรู้ ความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยที่เป็นพื้นฐานความรู้ หรือประสบการณ์ของกลุ่มดังกล่าวที่แตกต่างจากนักวิจัย เป็นสิ่งสำคัญที่นักวิจัยต้องให้ความเคารพให้เกียรติ

5. หลักความเป็นประชาธิปไตย การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัย ต้องใช้การแสดงความคิดเห็นและเคารพมติของเสียงส่วนใหญ่ ดังนั้นการประชุม ปรึกษาหารือ พุดคุยระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ จึงเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาที่ทำการวิจัย

Robin Mc Taggart (1991, p. 172 – 179) กล่าวไว้ว่า หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย

1. การดำเนินงานร่วมกันของบุคคล ที่มีความแตกต่างกัน
2. การเปลี่ยนแปลงวิถีศึกษาโดยการเข้าร่วมปฏิบัติงาน
3. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงานของกลุ่ม สถาบันและ

สังคม

4. การปฏิบัติการ และการสะท้อนกลับ
5. การใช้ความรู้ลงสู่การปฏิบัติ
6. การสร้างความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ เกิดจากการแบ่งปันจากกลุ่มทำงานและเกิดจากการพัฒนางานวิชาการ

7. การปฏิบัติที่เกี่ยวกับนโยบาย
8. การใช้วิธีการที่หลากหลายวิธี

### 9. ดำเนินการวิจัยตามทฤษฎี

Smith (1997, อ้างถึงใน วรณนดี สุทธินรากร, 2556, หน้า 314 – 315)

หลักการที่สำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มี 6 ประการ คือ

1. มุ่งไปสู่เสรีภาพ (Liberation) ซึ่งหมายถึงความสำเร็จร่วมกัน ที่มีพื้นฐานของความเสมอภาค มีความเป็นอิสระ (Freedom) ยุติธรรม (Justice) และคำนึงถึงความสมดุลของระบบนิเวศ

2. มีวัฒนธรรมของการเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน (Compassionate culture)

3. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นกระบวนการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติ (Action) และตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Reflection) หรือที่เรียกว่า Praxis

4. สร้างคุณค่า (Value) เป็นคุณค่าที่เกิดจากความรู้ ความเชื่อ โดยใช้เกณฑ์จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยมีการศึกษาความรู้จากความจริงทั้งในมิติของปัจจุบัน ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สมาชิกในกลุ่ม PAR ต้องมีหน้าที่กอบกู้สิ่งที่ดิ่งงามในอดีตขึ้นมาใช้พลังของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการต่อสู้กับการครอบงำในปัจจุบัน

5. สำรวจและปฏิบัติ กลุ่ม PAR จะแสวงหาความสำเร็จร่วมกันโดยการตั้งคำถามวิวาทะ (Dialogue) เพื่อสำรวจ ค้นหาความรู้จากความจริงที่เป็นปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยเน้นที่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงที่ตัวบุคคล

6. ผลิตความรู้ใหม่อย่างมีสำนึกภายใต้พื้นฐานประสบการณ์ของกลุ่ม กลุ่มจะค้นหาสิ่งใหม่ๆ ท่ามกลางประสบการณ์ที่มีอยู่ด้วยความมุ่งมั่น

จากที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า หลักการ และแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือหลักความเสมอภาค หลักการเรียนรู้ หลักอิสระทางความคิด เปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีอิสระเสรีในการแสดงความคิดเห็น ให้ความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และหลักความเป็นประชาธิปไตย เพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงงานที่ทำให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

### 3. ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ธีรฤทธิ เอกะกุล (2552, หน้า 76 – 77) กล่าวถึง การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีจุดเด่นที่สำคัญๆ ดังนี้

1. เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของนักวิจัยกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ทั้งสองฝ่าย ได้เรียนรู้องค์ความรู้ซึ่งกันและกัน นักวิจัยได้ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้กับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ขณะที่กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยได้ให้ประสบการณ์และสภาพที่เป็นจริงให้กับนักวิจัย ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามตำราทฤษฎีใดๆ ที่กล่าวอ้างก็เป็นได้
2. การมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัยทำให้กลุ่มเป้าหมายเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ถูกทดลอง ผู้รับคำสั่งให้ปฏิบัติตาม มาเป็นผู้ร่วมให้ข้อคิด ร่วมลงมือปฏิบัติวิจัยด้วยตนเอง ทำให้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานวิจัยมีมารวมทั้งความมุ่งมั่นและสนใจในการทำวิจัยจะมีมากยิ่งขึ้น
3. เป็นการวิจัยและพัฒนาที่แท้จริง การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นงานวิจัยที่มุ่งศึกษาหาองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยรวมทั้งมีการปฏิบัติการซ้ำจนได้ผลการวิจัยที่มีความถูกต้อง และพิสูจน์ได้อย่างแท้จริง
4. การยอมรับในภูมิความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย บริบทของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์หรือภูมิความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ข้อมูลทางการวิจัยที่เป็นปฐมภูมิมากยิ่งขึ้น
5. ความยืดหยุ่นของกระบวนการวิจัยมีมาก ทำให้ไม่ถูกบังคับต้องให้เป็นไปตามกรอบหรือแนวคิดทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งมากเกินไป กระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข ปรับให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริงได้มากที่สุด
6. ผลการวิจัยที่ได้มุ่งแก้ไข ปรับเปลี่ยนได้อย่างแท้จริง ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ไม่ใช่การเก็บชิ้นหนังสือเท่านั้น แต่เป็นผลการวิจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงในสภาพที่เป็นจริง
7. ความยั่งยืนของผลการวิจัยมีความคงอยู่ ผลงานวิจัยที่ได้จากการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เมื่อนักวิจัยถอนตัวออกจากพื้นที่ในการวิจัยแล้ว กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจะเป็นผู้นำในพื้นที่ในการวิจัยแล้ว กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจะเป็นผู้นำในพื้นที่ที่จะนำผลวิจัยไปใช้ต่อไป
8. สภาพปัญหาที่ใช้ในการวิจัยได้ถูกขจัดไปอย่างแท้จริง การทำวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมสามารถตอบโจทย์ปัญหาในการวิจัยได้จริง โดยกลุ่มบุคคลที่

เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นเอง เนื่องจากมีการทำซ้ำๆ จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ด้วยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องของทั้งสิ้น จึงถือได้ว่าปัญหาการวิจัยนั้นได้รับการแก้ไขได้อย่างแท้จริง

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 295 – 296) กล่าวว่า ข้อดีของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญ มีดังนี้

1. ได้คำถามการวิจัยที่มีความหมายและตรงความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีบุคคลผู้ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ จึงทำให้ประเด็นคำถามการวิจัยที่กำหนดขึ้นร่วมกันมีความหมายเชื่อมโยงกับวิถีการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมทั้งตรงกับความสนใจของนักวิจัยปฏิบัติการและกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. สนับสนุนการนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ข้อสรุปผลของการศึกษาวิจัยที่ได้ค้นพบหรือสรรค์สร้างขึ้นจากการรวมพลังทำกิจกรรม การวิจัยของผู้ปฏิบัติการ “หน้างาน” และกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีแนวโน้มสูงต่อการได้รับความสนใจและการประยุกต์ ไปใช้เปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือชุมชน ทั้งนี้เพราะการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานการวิจัยที่ได้กระทำขึ้น
3. ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยในหมู่นักวิจัย เนื่องจากโดยหลักการแล้วการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ภายใต้บรรยากาศของการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจ รวมทั้งการมีความอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นในมือของนักวิจัยต่าง โดยไม่คำนึงถึงระดับของการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือปัจจัยอื่นๆ จึงทำให้ “นักวิจัยท้องถิ่น” หรือ “นักวิจัยปฏิบัติการที่หน้างาน” ที่อาจสำเร็จการศึกษาหรือมีสถานภาพทางสังคมในระดับไม่สูงมากนัก แต่เป็นผู้ “สัมผัส” หรือมีประสบการณ์ตรงกับปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตน (self – esteem) คณะปฏิบัติการวิจัยร่วมกับ “นักวิจัยวิชาการ” ผู้มีการศึกษาสูงและมีความเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งสิ่งสำคัญนี้ ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความเสมอภาคทางความคิดเห็นในหมู่นักวิจัย
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมทางวิชาชีพ และชุมชนของผู้เรียนรู้ เมื่อนักวิจัยเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ นักวิจัยจะค่อยๆ เกิดทักษะการวิจัย โดยเฉพาะทักษะด้านการสะท้อนและวิพากษ์การคิดและผลการคิด (reflective and critical thinking) ของตนเองและของเพื่อนนักวิจัยปฏิบัติการในกลุ่ม เมื่อนักวิจัยปฏิบัติการ



แต่ละคนที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันและต่างกัน “ร่วมมือและร่วมพลัง” กันพัฒนาทักษะดังกล่าวนี้อย่างต่อเนื่อง ก็จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียน (community of learners) ขึ้นในสถานที่ทำงานขององค์กรใดๆ

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการขององค์กรนั้นๆ ซึ่งสามารถนำความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่มีส่วนร่วม ในการนำกระบวนการขั้นตอนสู่การปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง

#### 4. ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นมี 4 ขั้นตอน

ซึ่งแต่ละขั้นตอนอาจมีรายละเอียดแตกต่างกันออกไปแล้วแต่จุดมุ่งหมายของการวิจัย เช่น

Kemmis & Mc Taggart การแสดงขั้นตอนหลักของกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีรากฐานการพัฒนาจากแนวคิดของ Lewin โดยเฉพาะ การประยุกต์ในเรื่องการกระทำตามหลัก (core activity) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Kemmis & Mc Taggart, 1998, อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 301 – 303)

ได้จำแนกกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การวางแผน (planning)
2. การปฏิบัติการ (action)
3. การสังเกตการณ์ (observation)
4. การสะท้อนกลับ (reflection)

แบบวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart (1998) เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางในบรรดานักวิชาการหรือผู้สนใจการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไป ดังจะเห็นได้จากมีผู้นำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้เป็นแบบการวิจัยในชั้นเรียน อย่างแพร่หลายภายหลังจากที่ Kemmis และผู้ร่วมงานของเขาคือ Mc Taggart ได้นำเสนอวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยมีรากฐานมาจากแนวคิดของ Lewin ซึ่งเป็นครั้งแรกในการประชุมเชิงวิชาการของสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งประเทศไทย ออสเตอร์เลีย ณ เมืองซิดนีย์ ปีคริสต์ศักราช 1980 (Elliott, 1991; Kemmis., 1982 cited in Elliott, 1991) และนับจากเวลานั้นเป็นต้นมา Kemmis และผู้ร่วมงานที่มหาวิทยาลัย Deakin

ประเทศออสเตรเลีย (Kemmis & Mc Taggart. 1988, p. 2000) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง มีผลงานการวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณชนประจําจำนวนมาก แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดดั้งเดิมของ Kemmis & Mc Taggart ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

วงจรการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart (1988) ประกอบด้วยกิจกรรมการวิจัยที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก คือ การนำแผนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในสภาพที่พึงปรารถนา (planning) การลงมือปฏิบัติตามแผน (action) การสังเกตการณ์ (observation) กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลงตามแผน และการสะท้อนกลับ (reflection) กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน (re-planning) ได้ดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อยๆ ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมหลักของการทำวิจัยที่หมุนเวียนตามวัฏจักรหรือวงจรกระบวนการวิจัยในสถานที่ปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ จึงเป็นเสมือนแหล่งที่ทำให้เกิดการก่อรูปความรู้เชิงปฏิบัติการและกลไกการทำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นการดำเนินงานวิจัยที่ไม่แยกกิจกรรมการวิจัยออกจากกิจกรรมการแก้ไขปัญหา พัฒนาผลที่กระทำในสถานการณ์ที่ทำงานออกจากกัน โดยมีนักวิจัยและผู้เข้าร่วมในการวิจัยรวมพลังกันปฏิบัติงานวิจัย สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการทำกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนตามวงจรการวิจัย เชิงปฏิบัติการของ Kemmis & Mc Taggart (1998, อ้างถึงในองอาจ นัยพัฒน์, 2554, หน้า 301 - 303) มีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำกิจกรรมตามวงจรการวิจัย เชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน (planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือ ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ กอปรกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและอ้อมของผู้วางแผนภายใต้การพัฒนาและไตร่ตรองถึงปัจจัยการสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสภาวะการอันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องของความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็น

อย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืน กับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมืองและอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสภาวะการเวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (action) เป็นการลงมือดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ตามแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปลเปลี่ยนไป ตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาวะการณ์ในเวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้ แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนการทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถ ปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้นแล้ว จึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วนแต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้น

3. การสังเกตการณ์ (observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐาน ด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวาง การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ ต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” ต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทาง การสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (reflection) เป็นการทวนระลึกถึง การกระทำตามทีบันทึกไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัย

ขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นไปตามที่พึงประสงค์ หรือไม่กลยุทธอย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะ วิเคราะห์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างลึกลงสู่ การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงการวางแผน ปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกสรต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพครู เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 3 ได้ใช้แนวทางในการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดย ประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart, 1998, อ้างถึง ในองอาจ นัยวัฒน์, 2554, หน้า 301 – 303) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือการวางแผน (planning) การปฏิบัติการ (action) การสังเกตการณ์ (observation) และการสะท้อนกลับ (reflection)

### การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน พ.ศ. 2557 – 2560 (2558, หน้า 60) กล่าวถึง ปัญหาคุณภาพการศึกษาที่แย่งในปัจจุบัน เป็นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับครูผู้สอนที่ด้อยคุณภาพ ถ้าครูมีทั้งจิตวิญญาณและองค์ความรู้ สอน ด้วยหัวใจ ไม่เน้นสอนพิเศษนอกเวลาเป็นหลัก อยู่กับนักเรียนอย่างมีคุณภาพ ก็สามารถเกิด การเปลี่ยนแปลงที่คุณภาพผู้เรียนได้ องค์ประกอบหลักของครู ต้องมีความรับผิดชอบ รักเด็กเข้าใจเด็ก ดูแลเด็ก หากเด็กยอมรับในตัวครูได้ก็จะเป็นด่านแรกที่เปลี่ยนแปลงเด็ก ได้อย่างแท้จริง

ศักยภาพ (Competency) คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้นักคนนั้นทำงานใน

หน้าที่รับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2551, หน้า 13 – 15)

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, หน้า 147 – 159) กล่าวว่า ศักยภาพ (Potential) คือ เป็นความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาษา องค์ประกอบด้านความคล่องแคล่วในการใช้ถ้อยคำ มีปฏิภาณไหวพริบในการเจรจา องค์ประกอบด้านจำนวน องค์ประกอบด้านมิติสัมพันธ์ องค์ประกอบด้านความจำ องค์ประกอบด้านสังเกตวิทยา และองค์ประกอบด้านเหตุผล เมื่อผ่านกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นการต่อยอดศักยภาพนั้นให้สูงขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ จนประสบผลสำเร็จ ศักยภาพนั้นจะถูกรับเรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

### 1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของสังคม ซึ่งมีหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ (2550, หน้า 105) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาคนให้เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ลักษณะชีวิต ให้ถึงมาตรฐานที่ต้องการให้สามารถทำหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองให้พร้อม เพื่อรับผิดชอบต่อบทบาทที่สูงขึ้นได้ในอนาคต

ยงยุทธ์ เกษสาคร (2551, หน้า 23) กล่าวถึง ระบบการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิม ที่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรให้มีพฤติกรรมใหม่ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ตลอดจนบุคลิกภาพและเจตคติ อย่างมีหลักเกณฑ์ และมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์การ

วันชพร วงศ์ประชา (2552, หน้า 88) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้มีทักษะความถนัด ความสามารถเหมาะสมกับงานและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

พลอยพัชชา อามาตย์ (2552, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำวิธีการต่างๆ มาพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานจริง หรือมีความชำนาญในวิชาชีพ ทำให้

การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการของ  
หน่วยงาน

ชูชัย สมิติโกกร (2552, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง  
การดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากร  
มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งมีความงอกงามเติบโต  
ทางจิตใจและบุคลิกภาพ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณภาพ  
ชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ (2552, หน้า  
461 – 462) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึง การให้การศึกษาค้นคว้าที่จะส่งเสริม  
ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนา  
ศักยภาพของคนในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้น  
ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ นอกจากนี้การพัฒนา  
บุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนา ทักษะคติ หรือเจตคติ ของการปฏิบัติงานให้เป็นไป  
ในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

จันทร์ศรี สีลาชีนาเวศ (2554, ออนไลน์) การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มี  
ความสำคัญ การบริหารงานขององค์กรใด จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากน้อย  
เพียงใด ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ เรื่องนี้จึงนับเป็นวาระ  
แห่งชาติที่ผู้เกี่ยวข้องพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกกระดับ เพื่อความ  
เจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ เพื่อความเจริญเติบโตขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพ  
ของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการงาน สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมี  
ความสุขสืบไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำเอากระบวนการหรือวิธีการ  
ต่างๆ ไปใช้ในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติ ที่เหมาะสมต่อการ  
ปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลาย ตลอดจนมีความงอกงามทางด้านจิตใจ  
และมีความสามารถในการเข้าสังคมจนบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบ  
ผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการการศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, หน้า 121) กล่าวว่า เหตุผลสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด
2. ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา
3. เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร ทำให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ มีความพร้อมในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

พดิน แดงจวง (2554, หน้า 51) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาว่า มีความจำเป็น เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สรรค์สร้าง กระตุ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะ พัฒนา คิดค้นสิ่งใหม่ๆ สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด โดยเฉพาะในยุคที่สังคมโลกมีการแข่งขันการพัฒนาอย่างมหาศาล

วิกิซอร์ซ (2559, ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพครู ถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้ครูเป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษา วิเคราะห์ระบบต่างๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง อย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอน ในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณา สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม การมีครูพี่เลี้ยง ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตร ครูแนะแนวทั้งหมดเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาต้องพัฒนาสร้างสรรคให้เป็นระบบ โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย ผู้เรียนมีระบบการช่วยเหลือซึ่งกันละกัน โดยมีผู้เรียนเป็นผู้ช่วยครู เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีการกำหนดสมรรถนะเชิงวิชาชีพเพื่อเป็นมาตรฐานในการพัฒนา เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะมีประสิทธิภาพ

และสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานนั้นก็ย่อมจะประสบความสำเร็จ

#### 4. หลักของการพัฒนาบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 48) กล่าวว่า การพัฒนาครูผู้สอนเพื่อดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืนนั้นมีหลักในการดำเนินการดังนี้

1. บุคลากรทุกคนต้องเกิดความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดวิธีการในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการลงมือปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันในทุกระดับ

2. การพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพจริง และต้องพัฒนาให้สัมพันธ์กับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการได้จริง

3. ทำให้เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ทั้งประโยชน์ต่อตนเอง ผู้เรียน บุคลากรอื่นๆ และประเทศชาติจะเป็นแรงจูงใจจากภายในให้เกิดการพัฒนาแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ยนต์ ชุ่มจิต, 2550 (หน้า 33 - 34) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครูดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเต็มที่

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ๆ สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความเข้าใจ กฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวะบ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในทางสังคมปัจจุบัน

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความดีหรือข้อบกพร่องต่างๆ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความ



เจริญก้าวหน้าให้แก่ครู จะต้องให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

วีระชัย จิระชาติ (2551, ออนไลน์) แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่มีหลักการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน
2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การพัฒนาต้องมุ่งลักษณะการพัฒนาที่มุ่งเน้นโรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School based Development หรือ Site based Development)
4. การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือก ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
5. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครู
6. การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ
7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

อนันต์ ศรีอำไพ (2550, หน้า 207) หลักการและเหตุผลการพัฒนาบุคลากรในองค์กร คือ

1. ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
2. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่เกิดจนตาย
3. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะได้ผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว ขวัญหรือน้ำใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีต่อองค์กรนั้นก็ต่อเมื่อเขาเห็นประโยชน์และความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรนั้น และความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อเขามีโอกาสได้พัฒนาตัวเองให้สูงขึ้น

พศิน แดงจวง (2554, หน้า 144 – 145) รูปแบบของหลักการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิด Gilley, Jerry W, Egglend, Stephen A. และ Gilley, Ann

#### M. ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล (Individual development) หมายความว่า บุคลากรทางการศึกษาพึงต้องได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ครุมีความรู้มีทักษะ มีพฤติกรรมซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้นเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน นวัตกรรมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการพัฒนาอาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น เรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและไม่ใช่ทางการ กิจกรรมการฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the job training)

2. การพัฒนาอาชีพ (Career development) ในการพัฒนาอาชีพ หมายความว่ารวมถึง การทำความเข้าใจและสนใจเฉพาะส่วนบุคคล ค่านิยม สมรรถนะ และรวมถึงการวางแผน การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับงานในอนาคต

3. รูปแบบการบริหารจัดการ (Performance management) เป็นระบบที่ใช้เพื่อการพัฒนาสภาพขององค์กร

4. การพัฒนาองค์กร (Organization development) หมายความว่า การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายสุดท้ายคือการให้องค์กรได้รับการพัฒนา

จิระประภา อัครบวร (2554, หน้า 41 – 51) แนวคิดการพัฒนาคอนแบบองค์รวม (WPD-Whole Person Development) เป็นการพัฒนาที่บูรณาการ 7 มิติ ในการพัฒนาคอนอย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การพัฒนาด้านปัญญา (Intellectual Development) การพัฒนาด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Development) การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development) การพัฒนาด้านสังคม (Social Development) การพัฒนาด้านสุนทรียศาสตร์ (Aesthetics Development) การพัฒนาด้านอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development)

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากร เป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรเท่ากับการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ให้ผลได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาแบบองค์รวมทั้ง 7 มิติ คือ ด้านปัญญา ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสุนทรียศาสตร์ ด้านอาชีพ และด้านอารมณ์

#### 4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจ

สำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกอย่างของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องพยายามหาทางให้ครูได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีนักศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา

ขั้นที่ 2 การกำหนด เป้าหมายของการพัฒนา

ขั้นที่ 3 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร

ขั้นที่ 4 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

ขั้นที่ 5 การจัดทำและดำเนินโครงการตามแผน ที่กำหนด

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการพัฒนา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 117 - 118) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์กรที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์กรมการ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร

1.1 การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกหาปัญหา ซึ่งเป็นความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่ กำหนดลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของแต่ละปัญหาว่ามีสาเหตุจากคน หรือ จากวัสดุ อุปกรณ์ หรือจากการจัดการ ปัญหาอะไรบ้างที่เกิดจากคนขององค์กร สำหรับองค์กรที่เป็นสถานศึกษาซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาอยู่แล้ว การวิเคราะห์องค์การเป็นการเปรียบเทียบ สภาพที่เป็นอยู่ตามมาตรฐานสถานศึกษา ผลการประเมินสถานศึกษาในด้านใดที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ก็เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา

1.2 การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) เป็นการพิจารณาตำแหน่งงาน

ต่างๆ ภายในองค์การว่าแต่ละงานประกอบด้วยงานย่อยๆ อะไรบ้าง มีลำดับขั้นตอน เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างไร สัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรในตำแหน่งดังกล่าว

1.3 การการวิเคราะห์บุคลลากร (Person Analysis) เป็นการพิจารณา พนักงาน แต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์อย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่หรือไม่ มีทัศนคติ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างไร มีความ ต้องการและมีสายงานอาชีพที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร การ วิเคราะห์บุคลลากรทางการศึกษาเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลลากรเป็นรายบุคคล นั้น ทำได้โดยการเปรียบเทียบบุคลลากรแต่ละคน กับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่บุคลลากรผู้นั้นดำรงอยู่ และมาตรฐานการปฏิบัติตน หากปรากฏว่า ด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา เมื่อทำการ วิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลลากรแล้ว นำผลการวิเคราะห์มาประมวล ก็จะได้ปัญหาที่ต้องแก้โดยการพัฒนาบุคลลากร

2. การวางแผนพัฒนาบุคลลากร เป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความ จำเป็นและความต้องการพัฒนาบุคลลากรตามข้อ 1 มาวางแผนดำเนินการ โดยการกำหนด วัตถุประสงค์ ในการพัฒนาบุคลลากรทั้งระดับองค์การ ระดับหน่วยงานของแต่ละหน่วยงาน และระดับบุคคลกำหนดเรื่องที่ต้องทำในระยะยาวและเรื่องที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน กำหนด แผนการพัฒนาบุคคล ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา ฯลฯ กำหนดโครงการ กำหนดงบประมาณ ปฏิทินการ ปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลลากร ตามแผนที่ได้กำหนดไว้

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลลากร เป็นการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลลากรที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งอาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระหว่างการดำเนินการ แต่ละโครงการ ภายหลังการดำเนินโครงการ เสร็จสิ้นลง และภายหลังจากบุคลลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ ระยะเวลาหนึ่ง เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์ แก่องค์การและบุคคลนั้นหรือไม่ มีการ

เปลี่ยนแปลงอย่างไร การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นอย่างไร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งสามารถจะดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย แต่ละรูปแบบมีหลักการ และจุดเน้นที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

## 5. วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับคนและงานแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้การทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้ มีหน่วยงานและนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

อาจารย์ ภูวิทย์พันธ์ (2552, หน้า 3 - 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สามารถดำเนินการได้หลายวิธี ซึ่งในแต่ละวิธีที่ใช้จะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของตัวบุคลากร และสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเพื่อกำหนด แผนพัฒนาตนเองขึ้น ซึ่งวิธีการพัฒนารายบุคคลรวม 14 วิธี ดังนี้

1. การสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงาน และบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กรายบุคคล ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสอนงาน จึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาลูกน้องของตนเอง โดยผู้สอนงานจะเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกสอนงาน

2. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติ (On the job training : OJT) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (OJT) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือกลุ่มเล็กๆ ในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ ซึ่งวิธีการนี้จะมีประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน ให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การ

ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติ (OJT) สามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรคนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ วิธีการนี้มักนำมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สลับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ทำ OJT ให้กับบุคลากรตามลักษณะงานที่รับผิดชอบผู้สอนให้ บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอน การปฏิบัติงานวิธีการปฏิบัติงาน คู่มือการทำงาน ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยน บุคลากรที่รับผิดชอบก็ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยง เป็นอีกเทคนิคหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารและมีการนำมาใช้ปฏิบัติแล้วในหลายๆ องค์การ ซึ่งวิธีการนี้เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ข้อมูลต่างๆ และมุมมองส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะเจริญเติบโต และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ วิธีการนี้จึงเป็นรูปแบบของการมองจากคนภายนอกต่อการ ดำเนินชีวิตปกติและประสบการณ์ในการทำงานของอีกฝ่าย วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับผิดชอบ และการนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้กับอีกฝ่าย โดยรูปแบบของการ ดำเนินการจะเป็นการพัฒนาที่เน้นให้เกิดการสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วม การแก้ไขปัญหา และการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นรูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงจึง เป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และความชำนาญให้กับผู้ที่ไม่มีความรู้หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักหรือที่เรียกว่า ผู้รับคำปรึกษา/แนะนำ (Mentee) สรุปลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ซึ่งเป็นการสนับสนุนทั้ง เป็น ผู้สอนงานและการให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ รวมทั้งเรื่องส่วนตัวด้วย

4. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มคุณค่าในวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ใช้การออกแบบลักษณะ โดยเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติเน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น ความรับผิดชอบในงานของตน เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ มีอิสระ สามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตัวเองและการ ได้รับ ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความแปลกใหม่ ไม่ให้บุคลากรเบื่อหน่าย มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน บุคคลที่จะติดต่อประสาน

และเป็นการพัฒนาแสวงหา ทักษะความชำนาญเพิ่มเติม เกิดทั้งสัมพันธภาพ  
เกิดความสามารจากงานที่ทำ

5. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีการพัฒนาขีด  
ความสามารถของบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่น่าสนใจ วิธีการนี้จะเน้นการมอบหมายปริมาณงาน  
ที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีคุณค่างาน (Job Value) แต่จะไม่แตกต่างไปจากขอบเขต  
งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยาย  
ขอบเขตงานขึ้น การเพิ่มปริมาณงานสามารถเป็นได้ทั้งการขยายงานที่มีความแตกต่าง  
เฉพาะเรื่องหรือเฉพาะผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือพื้นที่การดูแลรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น โดยมี  
ขั้นตอนการทำงานเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลงไป หรืออาจเป็นการขยายขอบเขตงานที่มาก  
ขึ้นกว่าเดิมแต่มูลค่าของงานนั้น ยังเหมือนกับงานเดิมที่เคยรับผิดชอบ

6. การมอบหมายงาน (Delegation) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนา  
บุคลากรและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่างๆ โดยการมอบหมายงาน จะเป็นการกระจายงาน  
ในหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้อื่นไปปฏิบัติ  
ผู้บริหารบางคนก็มีความมานะทุ่มเททำงาน ทุกอย่างที่เขาหวังหน้าแม้กระทั่งงานของลูกน้อง  
ก็ตาม อาจมีผู้บริหารตั้งคำถามว่าแล้วจะทำอย่างไร เมื่องานในความรับผิดชอบเงินเยอะไป  
หมด ไม่รู้จะทำอะไรก่อนหลัง และที่สำคัญก็ไมรู้จะมอบให้ใครทำดีเพราะดูเหมือนจะไม่  
ค่อยจะไว้วางใจไปเสียหมด การมอบหมายงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถช่วยให้ปัญหา  
ดังกล่าวบรรเทาเบาบางลงได้บ้าง เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีเวลามากขึ้น โดยสามารถนำเวลา  
ไปทำกิจกรรมงานอื่นๆ ได้เช่น การพัฒนาตนเอง การแก้ปัญหาทางาน หรือคิดสร้างสรรค์สิ่ง  
ใหม่ และยังเป็นโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ และเป็นการประเมิน  
ศักยภาพของบุคลากรให้สามารถก้าวสู่ระดับต่อไปได้ โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ

7. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา  
ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการ  
ทำงาน ที่หลากหลาย (Multi - skills) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน จากงาน  
หนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่ง  
งานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการ  
เปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

8. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำ  
เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับ

บุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและนำมากำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาพร้อมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไข ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเองได้ การแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำ โดยส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์ และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ภายในหรือภายนอกองค์กร ทั้งนี้ผู้ที่ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม

9. การติดตาม สังเกต (Job Shadowing) การติดตาม สังเกต เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ (Role Model) ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นโดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี ทั้งนี้การติดตามเฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนี้ จะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากรเอง หรือเป็นการมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้บุคลากรติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบก็ได้ เทคนิคนี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือการพัฒนาคนเก่งให้มีโอกาสติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ การติดตาม สังเกต (Job Shadowing) ยังนำมาใช้เพื่อให้บุคลากรทั่วไป ได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตัวเองให้ดีขึ้น และยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) ได้อีกด้วย

10. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิค การพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง การพัฒนาด้วยวิธีการ



เรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนนั้น องค์การจะต้องกำหนดสื่อหรือแหล่งข้อมูลเพื่อให้บุคลากรเลือกสื่อต่างๆ สำหรับการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองได้ง่าย เช่น หนังสือภาษาไทย - ต่างประเทศ รายงานการประชุม CD VCD วารสาร นิตยสาร ที่เกี่ยวกับงาน คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือพิมพ์ เอกสารในงานที่เกี่ยวข้อง เทปบันทึก แผ่นพับ ใบปลิว ตัวอย่างชิ้นงาน Internet บทความ รายงานการปฏิบัติงาน Internet ผลการวิจัย การเรียนผ่านดาวเทียม และ E-learning

11. การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In House Instructor) การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ เพราะการเป็นวิทยากรหมายถึงผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่างๆ ได้ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำหน้าที่เป็นวิทยากรภายในถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะและทัศนคติให้กับบุคลากร ทั้งนี้บุคลากรจะได้พัฒนาทักษะตัวนี้ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น group การถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานด้านต่างๆ ทำให้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป อันเป็นการแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้เป็นความรู้ภายนอก (Explicit Knowledge) มีการจัดทำเป็นสื่อการสอน การทำเอกสารประกอบการบรรยาย ทำให้เกิดการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับองค์กรทั้งในภาวะปกติ และภาวะที่องค์กรประสบปัญหาสมองล่อง (Brain Drain) ได้ ดังนั้นการเป็นวิทยากรภายในจึงเป็นการพัฒนาตัวบุคลากรเอง และรักษาองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งวิทยากรภายในเหล่านี้จะสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไปได้

12. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่ใช้การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อการดูงานนอกสถานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้ จะทำให้บุคลากร สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการ

ปรับปรุง และพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งบุคคลยังสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดำเนินงานนอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยการดูงาน ภายในประเทศและการดูงานใน ต่างประเทศ

13. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร แบบหนึ่งที่ทำให้บุคลากรได้ร่วมฝึกงาน เทรสทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย วิธีการนี้ ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ฝึกงานนั้น จะเป็นผู้เชี่ยวชาญใน วิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายๆ ด้าน ซึ่งรวมถึงผู้บริหารด้วย การพัฒนาโดยการฝึกงานแล้วทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญนี้ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญเจาะลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง

14. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) การให้ทุนการศึกษา เป็นการ พัฒนา บุคลากรโดยใช้ช่วงเวลาดำเนินการปกติ หรือนอกเวลาทำงาน ในการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบัน คลองบุคลากรหรือการทำงานในอนาคต การให้ทุนการศึกษาอาจเป็นการให้ทุนการศึกษา หลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตร ระยะเวลาเรียน 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น รู้หลักสูตรระยะยาว เช่น หลักสูตรระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก เป็นต้น โดยศึกษา กับมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือสถาบัน ภายในประเทศหรือต่างประเทศ การให้ทุน การศึกษาในบางองค์การเป็นการให้ทุนการศึกษาโดยไม่ต้องทำงานชดใช้ทุนการศึกษา ซึ่งบุคลากรจะต้องกลับมาทำงานที่องค์การไม่น้อยกว่า 1 - 3 เท่า ของระยะเวลาที่ศึกษา หรือหากบุคลากรมีความประสงค์ไม่ต้องการกลับมาทำงานชดใช้ทุนที่ได้รับจากองค์การ บุคลากรสามารถเลือกที่จะจ่ายเงินชดเชยทุนการศึกษาที่ได้รับ การให้ทุนการศึกษา ถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มี ความรู้ใน การทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และองค์การได้ประโยชน์ในแง่ที่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ เพิ่มขึ้น

พิติน แดงจวง (2554, หน้า 41 - 50) กล่าวว่า รูปแบบในการพัฒนาความรู้มี หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานทางวิชาการ การนิเทศ ติดตามผลและการศึกษาต่อ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล และการช่วยให้

บุคคลมีความรู้ ความสามารถและความมั่นใจในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การดำเนินการฝึกอบรมจะประกอบด้วย หลักสูตร วิทยากร สื่อ สื่อวิทยากรจะมี กระบวนการในการฝึกอบรม เช่น สาธิตหรือนำกรณีศึกษามาเสนอ อนุญาตให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมลองทำดู เพื่อให้ได้ผลผลิต คือ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะเบื้องต้นที่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้

2. การศึกษาดูงาน เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติ หน้าที่ได้แนวทาง ประสบการณ์ตรงจากการสังเกต พูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานของสถานที่ ที่ประสบความสำเร็จสูงกว่า ท้องค์กรใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน การเข้าไปศึกษาดูงานจึง เสมือนได้สัมผัสจริง ตามที่ปรัชญาจีน Confucius กล่าวว่า “ถ้าฉันเพียงได้ยิน ฉันอาจลืมได้ ถ้าฉันเห็น ฉันจะจำได้และถ้าฉันลงมือปฏิบัติจริง ฉันจะเข้าใจ”

3. การสร้างผลงานวิชาการ มีแนวคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนคิดค้น นวัตกรรมทำการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหากระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น ภายใต้บริบทของตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดี เป็นการ สร้างความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน

4. การนิเทศติดตามผล มีแนวคิดสำคัญคือ เพื่อช่วยปรับปรุง แก้ไข พัฒนาคุณภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะเข้าไป ช่วยเหลือครูเพื่อให้คุณภาพการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น

5. การศึกษาต่อ มีแนวคิดหลักคือ การศึกษาเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการ (Cognitive Skills) เพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การให้การศึกษา และส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง
  - 1.1 ระยะสั้น - ระยะยาว
  - 1.2 ในประเทศ- ต่างประเทศ
  - 1.3 การศึกษาดูงาน
2. การฝึกอบรม และการพัฒนา
  - 2.1 ในฝึกอบรม
  - 2.2 ห้องฝึกอบรม
  - 2.3 ภายในองค์กร หรืออบรมภายนอก

### 3. การพัฒนาในงาน

#### 3.1 ฝึกอบรมในงาน

#### 3.2 เรียนรู้ในงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้ตามความเหมาะสม สำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษารูปแบบที่นิยมใช้ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานทางวิชาการ การนิเทศติดตามผล การศึกษาต่อ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพครูในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ไม่อาจกล่าวได้โดยเฉพาะเจาะจงว่าจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งพัฒนาบุคลากรทั้งองค์การได้ และยังไม่มียุติวิธีหนึ่งโดยเฉพาะเป็นมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรทั้งองค์การ ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียนให้เกิดศักยภาพสูงสุด เพื่อให้สอดคล้องกับการทำวิจัย คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เลือกวิธีการฝึกอบรมรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน และการศึกษาดูงาน

### 5.1 การศึกษาดูงาน

#### 5.1.1 ความหมายของการศึกษาดูงาน

ศรารุท ทาคำ (สรรสาระองค์กรแห่งความสุขเล่ม 1 กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข, หน้า 96) การกำหนดวิธีการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง มีความเป็นเลิศ มีการสั่งสมความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีการขยายขอบเขตความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้คนในองค์กร ส่งผลทำให้องค์กรเกิดกระบวนการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรเกิดการยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ และแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร นำไปสู้องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างต้นทุนที่มีความคุ้มค่าให้กับองค์กรทำให้องค์กรเต็มเปี่ยมไปด้วยทุนความรู้ พร้อมทั้งยังเป็นการสร้างทุนมนุษย์และแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้ประสบความสำเร็จได้นั้นคือการใช้วิธีการเรียนรู้แบบการศึกษาดูงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2554, อ้างถึงใน ศรารุช ทาคำ. สรรสาระ องค์การแห่งความสุข เล่ม 1, หน้า 98) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การมอบหมายให้ บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้นๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งใน กระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบ การทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เรียนรู้ เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก

บ้านจอมยุทธ (2543, ออนไลน์) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การศึกษานอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่คาดหวังว่า จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็น การเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

น.ท.หญิง ศรีประภา วันลา, การศึกษาดูงานกับการพัฒนา องค์การ, ออนไลน์) กล่าวถึง การศึกษาดูงาน หมายถึง คือ กิจกรรมหนึ่งที่ทำให้มีความสำคัญ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็น กิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพ ความรู้ ความ เข้าใจ เพิ่มทักษะประสบการณ์ ที่เกิดจาก ประสบการณ์และการเรียนรู้ของผู้อื่นที่เป็น มุมมองใหม่ๆ ในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งเป็นการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิด หรือมุมมองๆ ต่างกันร่วมกัน

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน คือการจัดกิจกรรมที่องค์กรนำบุคลากรไป ค้นพบความรู้ มวลประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ องค์กร ให้เกิดการ พัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

#### 5.1.2 ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2554, อ้างถึงใน ศรารุช ทาคำ. สรรสาระ องค์การแห่งความสุข เล่ม 1, หน้า 99)

1. การดูงานภายในองค์กรเดียวกันจะทำให้บุคลากรเกิดความ เข้าใจในรูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจขั้นตอน การเชื่อมโยงการทำงานของตนกับงานอื่น รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การดูงานจาก

องค์กรเดียวกันยังช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน

2. การดูงานภายนอกองค์กร จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดมุมมองใหม่ๆ เป็นการเสริมสร้างแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีแนวคิดใหม่ๆ จากการปฏิบัติงานขององค์กรภายนอก อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากได้เห็นรูปแบบการทำงานขององค์กรอื่น อันนำไปสู่การจุดประกายให้บุคลากรเกิดการเปรียบเทียบรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานของตนเองกับองค์กรภายนอก

### 5.1.3 ความสำเร็จของการศึกษาดูงาน

ศราวุธ ทาคำ (สรรสาระขององค์กรแห่งความสุข เล่ม 1, หน้า 109) กล่าวว่า การดูงานองค์กรแห่งความสุขจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารที่จะส่งบุคลากรไปดูงานนอกสถานที่ จะต้องวิเคราะห์ถึงความสามารถที่ต้องการให้บุคลากรพัฒนาก่อน ไม่ว่าจะเป็นความรู้หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงกำหนดเป้าหมายหรือความคาดหวังจากการดูงานภายนอกสถานที่ให้ชัดเจน
2. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนดูงาน บุคลากรต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดูงานเป็นอย่างดี และการร่วมกันช่วยตั้งคำถามระหว่างหัวหน้าทีมและบุคลากรก่อนไปดูงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเข้าใจขอบเขต และประเด็นที่หัวหน้าทีมต้องการมากขึ้น
3. การกำหนดระยะเวลาในการศึกษาดูงานให้เหมาะสมกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เนื่องจากการศึกษาดูงานบางครั้งอาจต้องใช้ระยะเวลามากกว่า 1 วัน จึงควรคำนึงถึงระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
4. ความร่วมมือของสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานองค์กรเจ้าบ้าน เพื่อให้องค์กรที่จะไปศึกษาดูงานได้จัดเตรียมข้อมูลได้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาดูงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแจ้งเป้าหมายให้ชัดเจนว่า ต้องการขอดูงานในเรื่องใดและต้องการข้อมูลเอกสารใดบ้าง เพราะองค์กรจะได้เตรียมข้อมูลหรือเอกสารบางส่วนที่สามารถเปิดเผยกับบุคลากรที่ขอเข้ามาดูงาน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาค้นหาหรือรอเอกสาร

5. ภายหลังจากดูงานนอกสถานที่ทุกครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและดำเนินการพัฒนาต่อยอด โดยการใช้เทคนิคการพัฒนาอื่นๆ มาใช้ปรับปรุงความสามารถของบุคลากร เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การถอดบทเรียน เป็นต้น ถือว่าเป็นเทคนิคการพัฒนาความสามารถที่นำมาใช้ภายหลังจากการดูงานเสร็จสิ้น

## 5.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

### 5.2.1 ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

สายนต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตร และวันนพร สิทธิสาร (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือลงปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา ปรับปรุงหรือพัฒนาตามบทบาทหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติการในองค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือพัฒนาสิ่งต่างๆ ตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงานหรือองค์กร โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์เป็นผู้แนะนำ หรือช่วยเหลือ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิทยาการจัดการ (2552, หน้า 487) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้า หรือวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลงาน หรือเพื่อที่จะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมคิด บางโม (2554, หน้า 92) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นการปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่มๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 142) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติ (Workshop) หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มๆ เน้นการร่วมกันทำงานฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะต้อง มีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands – on Training)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การ

ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูในโรงเรียน ให้สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติของครูทุกคนในโรงเรียน ในการศึกษา ค้นคว้า ประชุมปรึกษาหารือ และอภิปรายให้ได้แนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ หาข้อสรุปเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติร่วมกัน

### 5.2.2 ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไป ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าร่วมอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน (รสสุคนธ์ มกรมณี, 2549, หน้า 6) คือ

5.2.2.1 เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ และปรับปรุงงาน

5.2.2.2 เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรม ส่วนนี้เป็นการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะหารือ อภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่ หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สองจะอาศัยเนื้อหาสาระหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

### 5.2.3 ข้อดีและข้อจำกัดของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

5.2.3.1 ข้อดีของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ผู้เข้าอบรมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่ม ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติงานใน หน่วยงานของตน

5.2.3.2 ข้อจำกัดของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ จะต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการจัดวิทยากรประจำกลุ่ม และต้องใช้เวลามากโดยเฉพาะเวลาสำหรับการปฏิบัติงานกลุ่ม

### 5.2.4 ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติ

สมคิด บางโม (2554, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า การประชุมเชิง



ปฏิบัติการมีประโยชน์แก่หน่วยงานที่ทุกๆ ฝ่าย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

5.2.4.1 ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน ได้รับประโยชน์ คือ เพิ่มผลผลิตขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ แก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กร ทำให้ชาวสารภายในองค์กรดีขึ้น ทำให้ก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้และองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

5.2.4.2 ระดับผู้บังคับบัญชา ได้รับประโยชน์ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนงานของตนให้สูงขึ้น ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

5.2.4.3 ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเอง ได้รับประโยชน์ คือ เพิ่มความรู้ ความสามารถและเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้เพิ่มขึ้น ลดเวลาในการเรียนรู้งาน สร้างความรู้สึที่ดีให้แก่ตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวก มีความรู้กว้างเท่าทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ความรู้ใหม่ และสังคมเปลี่ยนแปลงไป

5.2.5 องค์ประกอบในการประชุมเชิงปฏิบัติการ  
จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 143) กล่าวถึง องค์ประกอบในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

5.2.5.1 เรื่องของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ต้องมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนกำหนดภารกิจสิ่งที่ต้องปฏิบัติในการประชุม

5.2.5.2 จุดมุ่งหมาย มุ่งที่จะเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเรื่องนั้นๆ อย่างเป็นรูปธรรมทำที่ชัดเจน

5.2.5.3 บุคลากร ประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นวิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการปฏิบัติในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและกำกับดูแลการฝึกหรือปฏิบัติการ และบุคลากรที่เป็นผู้เข้า

ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นผู้ที่ได้รับการฝึกหรือเป็นผู้ที่จะลงมือปฏิบัติการ เป็นผู้ที่จะนำผลจากการประชุมไปใช้ในการทำงานจริง

5.2.5.4 การเตรียมการทางด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูล เอกสาร คู่มือการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการฝึกปฏิบัติหรือปฏิบัติในการประชุม

5.2.5.5 การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ผู้เข้าประชุมทุกคนจะได้รับการฝึก ได้ทดลองปฏิบัติ หรือได้ลงมือปฏิบัติงาน

5.2.5.6 ผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกผู้ปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้จากการประชุมคือ ทักษะและความรู้ความสามารถของผู้เข้าประชุม ถ้าการประชุมมีจุดมุ่งหมายที่จะร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ผลที่ได้จากการประชุมก็เป็นสิ่งที่ผู้เข้าประชุมจะนำไปใช้ในการทำงานจริง

5.2.5.7 การประเมินผล ควรจะได้มีการประเมินอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ประเมินกระบวนการในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประเมินผลงานที่ได้จากการร่วมกันปฏิบัติในการประชุมเชิงปฏิบัติการและประเมินการนำผลงานที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการทำงานจริง

5.2.6 ขั้นตอน กระบวนการของการประชุมเชิงปฏิบัติการ  
การประชุมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

5.2.6.1 เตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรียบร้อยล่วงหน้า

5.2.6.2 ติดต่อวิทยากรและจัดหาแหล่งทรัพยากรทางวิชาการให้เรียบร้อยล่วงหน้า

5.2.6.3 ประชุมปฏิบัติการไปตามแผน

5.2.6.4 เสนอผลงาน ประเมิน และติดตามผลงานตามความจำเป็น

5.2.7 วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 303 – 313)

กล่าวว่า วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.2.7.1 การวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวางแผน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการออกแบบโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ของบุคลากรของหน่วยงาน การวางแผนหรือการออกแบบ ครอบคลุมถึงการระบุความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร การระบุรายละเอียด ของการปฏิบัติงาน การระบุความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม การจัดหาแหล่งทรัพยากร การฝึกอบรม แผนการดำเนินการ แผนการประเมินและป้อนข้อมูลกลับ ดังแบบจำลองการออกแบบโครงการฝึกอบรมที่ ดร.ลีโอนาร์ด แคนเดอร์ ศาสตราจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย จอร์จ วอชิงตัน ตั้งชื่อว่า แบบจำลองวิกฤตการณ์ (The Critical Events Model หรือ CEM) สามารถปรับใช้กับการวางแผนโครงการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี นักวางแผนหรือนักออกแบบโครงการฝึกอบรม ย่อมสามารถระบุหรือกำหนดการที่สำคัญยิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในการฝึกอบรมได้

1) ระบบความต้องการขององค์กร เป็นเหตุการณ์แรกของการออกแบบ หรือวางแผนและสิ่งที่เราต้องทำในขั้นตอนนี้ก็คือ การสำรวจประเด็นที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งที่เป็นปัญหาในแง่ทฤษฎีและในแง่ปฏิบัติ ข้อตกลงการให้ได้เสียก่อนว่า นั่นคือปัญหาและการให้ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการคือการแก้ปัญหาเหล่านั้น ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องแสวงหาข้อมูล สารสนเทศ พูดคุยกับผู้คน รวบรวมข้อมูล ฯลฯ ซึ่งเป็นส่วนแรกของการวางแผน

2) การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน งานที่กล่าวในที่นี้ ก็คืองานที่สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร รายละเอียดที่กล่าวถึงก็คือ ภาพของงาน การปฏิบัติงานที่ต้องขึ้นอยู่แก่กันและกัน ธรรมชาติขององค์กร ภารกิจที่จะบรรลุเป้าหมายแต่ละคนต้องมีส่วนร่วมช่วยงานเดินไปได้โดยที่ผลลัพธ์ของกลุ่มคนหนึ่งกลุ่มจะเป็นปัจจัยนำเข้าสู่สำหรับกลุ่มต่อไป มาตรฐานของงาน ซึ่งได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพและปริมาณซึ่งในแต่ละองค์กร ความหมายของคำเหล่านี้ อาจไม่เหมือนกัน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและชัดเจน งานนั้นเป็นงานกลุ่ม หรือรายบุคคล แหล่งสารสนเทศ ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้มาจากการบันทึกและรายงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมปรึกษาหารือ การค้นคว้า การสังเกต แล้วประเมินและตัดสินใจ

3) การระบุความต้องการทางการเรียนรู้ หรือความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการวางแผนตอนนี้ คือ เพื่อระบุความ

ต้องการทางการเรียนรู้ของบุคคลที่จะต้องทำงานตามที่ได้กำหนดให้ทำตามความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม มี 3 ประเภท คือ หนึ่ง ความต้องการที่กำหนดเกิดขึ้นโดยตรงจากการบรรยายละเอียดของการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ระบบได้ชัดเจนว่า คนๆ หนึ่งควรจะทำอะไร จากนั้นจะทำให้สามารถบอกได้ว่าอะไร คือ ความต้องการเฉพาะของคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ สอง ความต้องการที่จะนำไปใช้ประโยชน์เป็นความต้องการที่ไม่บ่งเพาะเจาะจง สำหรับการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดแต่เป็นความต้องการที่เกิดจากสถานการณ์มากกว่า ถ้าคนๆ หนึ่งกำลังได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นหรือถ่ายโอนตำแหน่ง อย่างน้อยก็ต้องการเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เขาทำงานในตำแหน่งใหม่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่ยังทำงานเดิมอยู่ก็ต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเทคโนโลยี หรือวัสดุที่เกิดขึ้น มีการวางงานใหม่ให้คนเดิมที่ทำงานอยู่ไปทำงานใหม่ที่ต่างจากเดิม แล้วเอาผลงานใหม่เข้ามาแทน สาม คือ ความต้องการจากใจ เป็นความต้องการที่แรงมาก เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นถ้าผู้เรียนรู้รู้สึกว่า นั่นคือ สิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้

4) การกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนนี้เพื่อระบุงค์ประกอบที่จะนำมาพิจารณาจุดมุ่งหมายของโครงการ และพิจารณา ประสพการณ์การเรียนรู้ของผู้รับการอบรม และทำรายงานจุดมุ่งหมายของโครงการและจุดมุ่งหมายการเรียนรู้เฉพาะอย่างที่มีสัมพันธ์กับแบบที่ออก และอยู่ในการพัฒนาการวางแผนเริ่มด้วยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่มีอยู่ด้วยการคำนึงถึง เวลาที่จะมีสำหรับการนำผลของการฝึกอบรมไปแก้ปัญหา แหล่งทรัพยากรที่จะมีให้แก่โครงการฝึกอบรม และบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากพิจารณาลำดับความสำคัญแล้วควรทำเป็นรายงานความต้องการ ตามลำดับและความสำคัญ

5) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมการประชุม  
เชิงปฏิบัติการ สิ่งที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการ คือ การทำรายการของหัวข้อที่ผู้รับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในตอนก่อน และทำรายการเรียงลำดับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นการสร้าง หลักสูตรในที่นี้ครอบคลุมตัวแปรหลายๆ อย่าง คือการเลือกเนื้อหา การจัดเนื้อหา ประเภทของเนื้อหา การเรียงลำดับ นำเสนอเนื้อหา และบทเรียน

6) ยุทธศาสตร์การฝึกอบรม จากการพิจารณาการวางแผนโครงการ ฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน มีลักษณะที่บ่งว่า การฝึกอบรมมุ่งไปที่ความ

ต้องการในการพัฒนาองค์กร ด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะทางการกระทำของผู้เป็นเป้าหมายของ การฝึกอบรม และหลักสูตรของการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะสนองตอบต่อการให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีความสนใจ หรือมีปัญหาอย่างเดียวกัน ได้มาพบกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับความรู้ด้วยตัวเองโดยตรง และมีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติงานเองใน ระยะเวลาสั้นๆ ด้วยความเข้มข้น เป็นการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง มีการกระทำกลุ่ม และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการฝึกอบรมอย่างเต็มที่แล้ว ยุทธศาสตร์ที่ต้องการ และเหมาะสมก็คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

7) การจัดหาแหล่งทรัพยากรการฝึกอบรม เมื่อตัดสินใจวางแผนว่าวิธีการฝึกอบรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ต่อไปก็พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการประชุม ได้แก่ แหล่งทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ เครื่องใช้ต่างๆ พร้อมซอฟต์แวร์ที่ใช้กับเครื่องเหล่านั้น และเครื่องมือปฏิบัติการวัสดุ เช่น โสตทัศนวัสดุ คู่มือ สมุด ดินสอ ปากกา และสิ่งที่ใช้ในการปฏิบัติการ แหล่งทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ให้การฝึกอบรมอันประกอบด้วยครู หรือวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์รวมทั้งที่ปรึกษาโครงการ และแหล่งทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม รู้จากสำนักงบประมาณของสถาบัน หรือจากแหล่งสนับสนุนภายนอก

8) การวางแผนการดำเนินการ ครอบคลุมการวางแผนเกี่ยวกับผู้รับการฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือและวัสดุ พิธีเปิดการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ แนวการประเมินการฝึกอบรม พิธีการปิดการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาถึงการเลือกผู้รับการฝึกอบรม การติดต่อแจ้งผู้รับการฝึกอบรม ทราบถึงการฝึกอบรม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับห้องประชุม ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือและวัสดุ ต้องพิจารณาตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของโครงการ กิจกรรม ผู้ใช้ หมายถึง ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม พิธีเปิดและปิดการฝึกอบรม ควรพิจารณาเกี่ยวกับผู้มาเป็นประธาน การมอบวุฒิบัตร กำหนดเวลา การมอบของที่ระลึก การจัดสถานที่ การต้อนรับและส่งผู้รับเชิญ เป็นต้น การประชุม เชิงปฏิบัติการควรพิจารณารายละเอียดโครงการ ตารางการประชุมปฏิบัติการ การดำเนินการ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกิจกรรม ทั้งที่เป็นส่วนของผู้ให้ การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม ส่วนแนวทางการประเมิน ควรพิจารณาทั้งในส่วนของการประเมินย่อยและการประเมินรวม การประเมินในกระบวนการปฏิบัติงาน และผลผลิตของงานและโครงการฝึกอบรม

9) การประเมินและการป้อนข้อมูลกลับ ในการพิจารณา

วางแผนโครงการฝึกอบรม ไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินงาน แต่ต้องทำการประเมินทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน เพราะต้องใช้ผลการประเมินสำหรับการตัดสินใจให้เสร็จสิ้นไปทุกขั้นตอน อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนที่สมบูรณ์ และมีความเป็นไปได้ เป็นที่รับรองหรือยอมรับของผู้มีส่วนรับผิดชอบและเกี่ยวข้อง

#### 5.2.7.2 การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 312 – 313)

กล่าวว่า การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมถึงการอนุมัติโครงการ การจัดสถานที่ประชุมวัสดุอุปกรณ์ การเลือกและแจ้งผู้รับการฝึกอบรม การกำหนดและเชิญผู้ให้การฝึกอบรมและการตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

1) ขออนุมัติโครงการ โครงการที่สำเร็จลงจากการวางแผนที่กล่าวมาแล้ว มักประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ หลักการและเหตุผล หรือที่มาของปัญหา วัตถุประสงค์ ของโครงการ หลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม วิธีดำเนินการ สถานที่จัด วันเวลาและรายละเอียดของกำหนดการ บุคลากรและงบประมาณ ผู้อนุมัติโครงการส่วนใหญ่ ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันหรือ องค์กร ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ผู้อำนวยการ ผู้จัดการองค์กร ผู้บริหารหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานการเงิน เป็นต้น

2) การจัดสถานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการมีการจัด 2 ลักษณะ คือ ห้องสำหรับประชุมเพื่อรับการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งอาจจัดเป็นโต๊ะประชุมที่นั่งล้อมรอบ ที่หัวโต๊ะเป็นที่นั่งของผู้ให้การฝึกอบรม และด้านหลังเป็นที่ตั้งกระดาน ชอล์ก อยู่ที่เขavnจอฉาย ซึ่งจะใช้กับเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ หรือเครื่องใช้อย่างต่อเนื่อง ฯลฯ อีกลักษณะหนึ่งอาจเป็นห้องที่ประกอบด้วยเนื้อหาที่สำหรับถ่ายทอดความรู้และวิธีการจากผู้ให้การอบรม ทั้งที่เป็นการสาธิต การแนะนำวิธีการ ลดการใช้สูตรทศนุปกรณ์ ส่วนที่นั่งของผู้รับการฝึกอบรม อาจจะเป็นที่นั่งรวมโต๊ะเป็นกลุ่มย่อยๆ และพร้อมที่จะใช้เป็นที่สำหรับปฏิบัติการได้ในทันทีที่ต้องการ

3) วัสดุและอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับผู้ให้การฝึกอบรมใช้ถ่ายทอดความรู้ และสำหรับผู้รับการฝึกอบรมในกิจกรรมภาคปฏิบัติ การเสนอรายงานและผลงาน ซึ่งบางอย่างเป็นประเภทเดียวกับที่ผู้ให้การฝึกอบรมใช้ก็ได้ รวมทั้งคู่มือ แผ่นพับ และเอกสารประกอบต่างๆ

ที่จะต้องเตรียมให้พร้อมก่อนการดำเนินการ

4) การเลือกและการแจ้งให้ผู้รับการฝึกอบรมชอบในสิ่งต่างๆ ผู้จัดการฝึกอบรมจึงต้องประสานงานในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรจะต้องเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนผู้ตัดสินใจได้แก่ หัวหน้างาน หลังจากเลือกได้แล้วควรจัดการแจ้งให้บุคลากรเหล่านั้นทราบล่วงหน้า ด้วยการส่งจดหมายพร้อมด้วยรายละเอียดของ โครงการฝึกอบรม และสิ่งให้ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องเตรียมตัวก่อนมาประชุมเชิงปฏิบัติการ

5) การกำหนดตัวและการเชิญให้การฝึกอบรม เป็นการเตรียมที่สำคัญเพราะจะทำให้แน่ใจว่าจะได้ผู้เชี่ยวชาญที่ตรงกับเนื้อหาสาระตามเวลาที่ต้องการด้วย การติดต่อ เป็นการภายในและเชิญเป็นทางการล่วงหน้าพอที่จะให้ผู้ให้การฝึกอบรมสะสางภารกิจอื่น มีเวลามาเป็นวิทยากรได้ เตรียมเอกสาร เตรียมตัวถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเต็มที่

6) การเตรียมแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน หมายถึง คณะผู้รับผิดชอบในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านต่างๆ ตามความจำเป็นที่จะทำการดำเนินการทั้งก่อนการประชุม ขณะประชุม และหลังการประชุม ลุส่งไปด้วยความเรียบร้อยทั้งในด้านบริการและด้านวิชาการ

#### 5.2.7.3 การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 312 – 313)

อธิบายว่า การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การเปิดโครงการ การปฏิบัติการโครงการไปจนกระทั่งการปิดโครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการ การปลูกโครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ มีหลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสม บางองค์กรรมมีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการ มีการสร้างบรรยากาศด้วยกิจกรรมหลายอย่าง อย่างไรก็ตาม ในการเปิดการอบรมนี้ ผู้รับการฝึกอบรม ต้องการจะรู้ใน 3 ประการ ประการแรก คือ ผลที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประการที่สอง คือ ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องทำอะไรบ้าง และประการที่สาม คือ ความคาดหวังร่วมกัน การปฏิบัติโครงการในการประชุมเชิงปฏิบัติการมี 2 ส่วนที่ต้องทำ คือ การสอนหรือถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้ให้การฝึกอบรม และลงมือปฏิบัติในการสร้างหรือผลิตผลงาน ผู้ให้การฝึกอบรมจะดำเนินการฝึกอบรมไปตามบทเรียนที่ได้เตรียมมาสำหรับเสนอแก่ กลุ่มผู้รับการฝึกอบรมตามลำดับหัวข้อและขั้นกิจกรรม ด้วยการบรรยายสรุป

อธิบายแนะนำและสาธิตวิธีการกระทำหรือปฏิบัติพร้อมทั้งการใช้เครื่องมือและวัสดุสำหรับการปฏิบัติการและใส่ทัศนูปกรณ์สำหรับขยายประสบการณ์การเรียนรู้ และประสบการณ์ภาคปฏิบัติแล้วแต่ความเหมาะสมในแต่ละกรณี ในช่วงต้น คือ ผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ความเข้าใจจากผู้ให้การฝึกอบรม ด้วยวิธีการที่สนองต่อการถ่ายทอดการสอนหรือประสบการณ์ของผู้ให้การฝึกอบรมตามความเหมาะสม เป็นลักษณะของผู้ให้การฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางก่อนแล้วตามด้วยกิจกรรม คือ ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติ ทดลองกระทำการแก้ปัญหา ผลิตผลงานสร้างสิ่งต่างๆ ด้วยตัวผู้รับการฝึกอบรมเอง โดยนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ส่วนแรกมาใช้ เป็นลักษณะที่ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ส่วนการปิดโครงการมีความสำคัญเท่ากับการเปิดโครงการ ผู้ให้การฝึกอบรมควรกระทำให้การประชุมเชิงปฏิบัติการ จบลงด้วยความชัดเจน ไม่ลับสน มีชีวิตชีวา พร้อมกับความสำเร็จที่ผู้รับการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรม และผู้ที่เกี่ยวข้องพอใจและมั่นใจ อย่างน้อยในระดับหนึ่ง เป็นการกระทำภายหลังการประเมินเสร็จสิ้นลง การปิดโครงการอาจเป็นได้ทั้งแบบที่เป็นพิธีการ ซึ่งอยู่กับเหตุผลในการตัดสินใจ แต่สิ่งหนึ่งที่นำจะกระทำไปควบคู่กับการปิดโครงการ เพื่อเป็นการยอมรับใน ความสำเร็จและความพยายามของผู้รับการฝึกอบรม คือ ประกาศนียบัตร เกียรติบัตรหรือเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร

#### 5.2.7.4 การประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 313 – 314)

อธิบายว่า การประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ การประเมินโครงการโดยรวม และการประเมินติดตามผล การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ เป็นการประเมินการเรียนรู้และการกระทำมักเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในบทเรียนที่สร้างขึ้น ตามหลักสูตรของการฝึกอบรม การประเมินด้านวิชาการ กระทำได้ใน 2 รูปแบบ คือ การประเมินย่อย และการประเมินรวม การประเมินย่อยคงกระทำในจุดต่างๆ ของโปรแกรมการเรียนและการกระทำ ในขณะที่โปรแกรมกำลังดำเนินอยู่ การประเมินแบบนี้ ทำให้ผู้ให้การฝึกอบรม ทราบว่าการเรียน และการกระทำที่เหมาะสมเกิดขึ้นหรือไม่อย่างไร และหาทางเสริมแรงหรือปรับปรุงแก้ไขช่วยเหลือในส่วนที่บกพร่องให้ดีขึ้น การประเมินรวม เป็นการประเมินการเรียนและการกระทำตอนสุดท้ายของโปรแกรมที่จะจัดต่อไปในอนาคต การประเมินรวมอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมก็ได้ หรือจะใช้การทดสอบหลังการฝึกอบรมก็ได้ ซึ่งเป็น



การประเมินที่פקการเรียนรู้เท่านั้น นอกจากนั้นการประเมินควรรวมถึงการประเมินหรือผลผลิตและวิธีการทำหรือผลิตด้วย การประเมินโครงการเชิงปฏิบัติการโดยรวม เป็นสิ่งที่ควรกระทำนอกเหนือไปจากประเมินโปรแกรมในด้านวิชาการประกอบด้วย การประเมินการจัดโครงการในด้านวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานที่บริการสวัสดิการ กระบวนการประชุม และเพื่อให้การฝึกอบรม ซึ่งเป็นประโยชน์แก่การฝึกอบรมโครงการในอนาคตต่อไป นอกจากนี้ ยังอาจมีการประเมินติดตามผลเป็นการประเมินภายหลังที่การประชุมเชิงปฏิบัติการได้เสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่ง ผู้ติดตามคว่า ผู้รับการฝึกอบรมได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมประการใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ในเรื่องอะไร และความต้องการที่หน่วยงานฝึกอบรมจะช่วยผู้รับการฝึกอบรมเหล่านั้นต่อไปอย่างไร

สรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร และส่วนที่เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้แก่ครูในโรงเรียน ให้สามารถแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หาข้อสรุปเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับราชการอบรมทุกคน สามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานทั้งในระดับองค์กรหรือหน่วยงาน ระดับผู้บังคับบัญชา และระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเอง โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการ ได้แก่ การเตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ติดต่อวิทยากรและจัดหาแหล่งทรัพยากรทางวิชาการ ประชุมปฏิบัติการไปตามแผนเสนอผลงาน ประเมิน และติดตามผลงานตามความจำเป็น และมีวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินการฝึกอบรม

### 5.3 การนิเทศภายใน

การนิเทศเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพด้วย โดยมีองค์ประกอบดังนี้

5.3.1 ความหมายของการนิเทศภายใน การนิเทศ เป็นการจัดกิจกรรมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอน และผู้นิเทศ เพื่อเชื่อมโยงซึ่งการเรียนรู้เนื้อหาทักษะพื้นฐาน สิ่งแวดล้อมปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้งชัดเจน และไปใช้ในชีวิตประจำวัน และสังคมได้ อย่างมีการสังเกต การพิจารณา การวางแผน การปฏิบัติจริง บริการวิเคราะห์ปรับปรุงแนวทาง จนเกิดผลตามความต้องการ การสรุปนำไปใช้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีนักวิชาการนำเสนอความหมายของการนิเทศ ดังนี้

สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตร และวันนพร สิทธิสาร (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การนิเทศภายใน เป็นการปฏิบัติงานระหว่างผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายเพื่อตรวจสอบ หรือ ติดตาม แนะนำ หรือ ช่วยเหลือในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา ปรับปรุงหรือพัฒนาปฏิบัติงานตามบทบาท หรือ หน้าที่ของผู้ปฏิบัติการณ์ในองค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือพัฒนาสิ่งต่างๆ ตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงานหรือองค์กร

สมน อมรวีวัฒน์ (2547, หน้า 7) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา มิใช่ การอบรมสั่งสอนในแนวคิด คือ จากผู้รู้มากไปสู่ผู้รู้น้อยกว่าเพียงอย่างเดียว หากแท้จริงเป็นกระบวนการแนวราบที่ทุกฝ่ายยอมรับนับถือในความเด่นและความด้อยของกันและกัน นำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

อัญชลี โพธิ์ทอง (2549, หน้า 66) กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษาหมายถึงการชี้แจง การแสดง หรือการจำแนกเกี่ยวกับการเล่าเรียน การฝึกฝน และการอบรม

วัชรา เล่าเรียนดี (2552, หน้า 120) กล่าวถึง การนิเทศภายใน โรงเรียนว่า เป็นกระบวนการนิเทศการศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคลากร

ภายในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา การดำเนินกิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนรู้ รับผิดชอบต่อ จุดเด่นและจุดด้อยของครูผู้สอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถ การจัด กระบวนการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 5.3.2 หลักการของการนิเทศภายใน

มีนักวิชาการให้แนวคิดในหลักการนิเทศภายใน ดังต่อไปนี้

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550, หน้า 5) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/จำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียนถึงแม้ว่า หลักการนิเทศการศึกษาที่นักศึกษาหลายท่านได้แสดงทัศนะต่างๆ กัน แต่ที่ทุกคนเห็นตรงกันและถือว่าเป็นหลักการที่สำคัญก็คือ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นการสร้างสรรค์ มีความเป็นประชาธิปไตย ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการสอนของครูและพัฒนาการศึกษาให้เจริญงอกงามในทุกๆ ด้าน

สุทนต์ ศรีไสย์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการนิเทศ การศึกษาในปัจจุบันจะยังคงเน้นอยู่ที่การให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่ครูหรือผู้สอนเพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพที่จะช่วยให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจสิ่งเหล่านั้นมากขึ้นด้วย ผลจากการช่วยเหลือและพัฒนาครูดังกล่าว จะทำให้นักเรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอน ได้รับประโยชน์อันยิ่งใหญ่จากการสอนของครู รวมทั้งการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ทุกประการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 133) ได้สรุปหลักการของการนิเทศ ภายในโรงเรียนว่า หลักของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลักคือ คุณภาพของนักเรียน

โดยผู้บริหารต้องยอมรับว่า การนิเทศการสอนเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยตรง มีการวางแผนดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ เน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (2556, หน้า 4) กล่าวว่า หลักการสำคัญของ การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศการสอนภายในโรงเรียน จะต้องยึดหลักสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องถือว่าการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง สำหรับการดำเนินนิเทศการสอนนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินการเองหรือมอบหมายผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้

2. การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้ก็จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การนิเทศการสอนจะไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้เลย

3. จะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่า การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนนั้น เป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น การนิเทศการสอนไม่ใช่เป็นการบังคับ ชูเชิง หรือคอยจับผิดจับประการใด

4. บุคลากรภายในโรงเรียนจะต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกันในสภาพความเป็นจริงแล้ว ไม่มีใครที่จะมีความเชี่ยวชาญทุกด้าน ดังนั้นจึงน่าจะได้แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น

5. การนิเทศการสอนภายในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นใน การแก้ปัญหาหรือสนองนโยบายหรือความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนจะมีผลโดยตรงต่อ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผู้สอน ดังนั้นจึงถือว่าการเสริมสร้างกำลังใจของ

ผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อความสำเร็จผลของการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนด้วย

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในจะอาศัยหลักการปฏิบัติงานตามหลักวิทยาศาสตร์ มีระบบ มีขั้นตอนและความต่อเนื่อง มีความเป็นวิถีประชาธิปไตยเพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เสริมสร้างกำลังใจให้กับครูผู้สอน เป็นการช่วยเหลือครูโดยตรง ไม่ใช่การบังคับหรือการจับผิด ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่นิเทศภายใน โดยการนิเทศภายในจะต้องเกิดจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือความต้องการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครู ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป้าหมายหลักของการนิเทศภายในคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 5.3.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

การดำเนินการใดๆ ต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เพื่อให้งานสำเร็จตามความต้องการ การนิเทศการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการนิเทศจากภายในหรือภายนอกโรงเรียน ต่างก็มุ่งเน้นเป้าหมายที่สำคัญและสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม มีนักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

สันติวัฒน์ จันทร์ไธ (2549, หน้า 103) กล่าวว่า

กระบวนการนิเทศการสอน มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ตลอดจนพัฒนาตัวครูผู้จัดการเรียนการสอนให้มี ความเชี่ยวชาญทั้งในด้านการวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน ตลอดจนการวัดการประเมินผลตามสภาพจริง แต่ในปัจจุบันมีมีโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศ คือ การที่ผู้นิเทศมุ่งเน้นที่จะตรวจเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการทำงานประกอบกับเมื่อมีเรื่องของการประกันคุณภาพเข้ามาเกี่ยวข้อง ครูทั้งหลายจึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างเอกสารเพื่อเป็นหลักฐานในการทำงาน ซึ่งความเข้าใจเช่นนี้เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องนัก นั่นเพราะกระบวนการนิเทศการศึกษามีประสิทธิภาพนั้นจะเน้นการนิเทศ “คน” เพื่อให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงาน มิใช่มุ่งเน้นที่การนิเทศ “กระดาษ” ซึ่งเป็นเพียงร่องรอยของการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น

กรรทง จีรเดชากุล (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึง  
จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

1.1 เพื่อให้ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของ  
สถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนได้

1.2 เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

1.3 เพื่อช่วยเหลือและจัดสรรเครื่องมือ สื่อการ  
เรียนรู้ ตลอดจนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้

1.4 เพื่อให้ครูเกิดความมอองงามทางวิชาชีพ

2. จุดมุ่งหมายเฉพาะ

เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงานใน  
เรื่องดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษามีแผนการนิเทศภายใน  
โรงเรียน

2.2 เพื่อเน้นให้มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงหลักสูตร  
สถานศึกษา และในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนว  
ปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการ เน้นทักษะกระบวนการคิด ฯลฯ

2.4 เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ วิธี  
จัดการเรียนรู้ของครู

2.5 เพื่อให้มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ได้  
อย่างเหมาะสม

2.6 เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้

2.7 เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง  
และปรับปรุงกระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สำนักงานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพิษณุโลก กลุ่ม  
งานนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (2555, หน้า 5) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ  
การศึกษาคือ การพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยปฏิบัติการผ่านครูผู้สอนดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพสูงขึ้น กล่าวคือ มีความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2. เพื่อการพัฒนางานให้ได้ผลดี กล่าวคือ เมื่อเกิดการนิเทศแล้วจะต้องมี ปัญหาจากการปฏิบัติงานน้อยที่สุดและผลงานที่ได้รับต้องมีคุณภาพสูง

3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หมายถึง การนิเทศที่ดีต้องมีการประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานลดความขัดแย้งให้มากที่สุด

4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นคือ เป็นการสร้าง ความมั่นใจ ความสุข มีกำลังใจในการทำงานนั่นเอง

กล่าวโดยสรุปแล้ว การนิเทศภายในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาความสามารถของครู ผู้บริหารและคณะกรรมการนิเทศของสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานสูงขึ้น ประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานลดความขัดแย้ง มุ่งเน้นการนิเทศ เพื่อพัฒนาตัวครูซึ่งเป็นผู้จัดการเรียนการสอนให้มีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนการวัด การประเมินผล ไม่ใช่มุ่งเน้นที่การตรวจเอกสารหลักฐานซึ่งเป็นร่องรอยเกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยมีเป้าหมายคือ การพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

### 5.3.4 กระบวนการนิเทศภายใน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, หน้า 7 - 10) ได้สรุปความ คิดเห็นของศาสตราจารย์ สุมน อมรวิวัฒน์ เรื่องแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษารูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า “กัลยาณมิตรนิเทศ” ซึ่งกระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศ สำหรับผู้บริหาร เน้น 5 กระบวนการสำคัญ ดังนี้

1. กัลยาณมิตรนิเทศเน้นการนิเทศคนไม่ใช่นิเทศกระดาษ การนิเทศครูในโรงเรียนของเราเป็นการนิเทศคนไม่ใช่การนิเทศกระดาษและอุปกรณ์ เพราะฉะนั้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าท่านผู้บริหารไม่สนใจครู สนใจนักเรียนคุยกับเขา สนทนาเป็นกลุ่ม หรือสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ มีวันศุกร์ชั่วโมงสุดท้ายที่มีการพบกัน ดูตอนเช้าวันพฤหัสบดีมีการพบกัน 30 นาทีก่อนเข้าเรียนหรืออะไรก็ตามแล้วแต่คุณจะไปหาวิธีในการจัดเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาพบกับครูคุยกับครูในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ ครูนั่งประชุมตัวตรงอย่างเป็นทางการก็ทำ หรือนั่งคุยกันไปกินขนมครกกับกาแฟตอนเช้าไปก็ได้ เป็นการนิเทศคนแล้วเราจะได้ปัญญาจะได้แนว

ทางแก้ไขมากกว่านิเทศกระดาษ

2. กัลยาณมิตรนิเทศ เป็นกระบวนการ “ให้ใจ” และ “ร่วมใจ” การนิเทศคนเราจะนิเทศไม่ได้ถ้าไม่ได้ใจของเขา เพราะถ้าจำใจแล้วจำใจ มันน่าเบื่ออะไรก็ตามที่จำใจทำแล้วไม่เกิดฉันทะเพราะฉะนั้นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาคือทำอย่างไรจะให้ครูในโรงเรียนของเรา มีใจ ไม่มาโรงเรียนแต่กาย เพราะฉะนั้นสิ่งแรกคือทำอย่างไรจึงจะได้ใจเขามาแล้วครูในโรงเรียนของเราทำงานสำเร็จ เป็นความสำเร็จจากการร่วมใจของทุกคน

3. กัลยาณมิตรเริ่มต้นที่ “ศรัทธา” การที่จะได้ใจต้องสร้างศรัทธา เราไหว้พระมานานเพราะความศรัทธาเลื่อมใสศรัทธาสำหรับคนไทยสร้างไม่ยากพอเริ่มยิ้มให้กันศรัทธาจะเกิดขึ้น ใช้ผัสสะทั้ง 6 ให้ได้เห็น ให้ได้ยิน ให้ได้สัมผัสด้วยกาย วาจาใจ คือเป็นการสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้น ขอให้ยิ้มแม้ว่าเราจะหนักใจอย่างไรก็ตาม เอาน้ำซุ่นไว้ใน น้ำใสไว้นอก ไม่ได้หมายความว่าหน้าไหว้หลังหลอก แต่ขอให้สร้างศรัทธา

4. กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศเน้นการสร้างสังคมการเรียนรู้ ในประเทศไทยเรานี้ที่เราจะไปไม่ถึงไหน เพราะเราไม่ใช่สังคมความรู้ แต่เป็นสังคมความเห็น ถ้าท่านอ่านหนังสือพิมพ์แล้วดูหน้าการศึกษา จะไม่ค่อยมีใครออกมาให้ความรู้แก่คนใน วงการศึกษาหรือให้ความรู้แก่ครู มีแต่การแสดงความคิดเห็น จึงเป็นหน้าที่ของสภาการศึกษาอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้สังคมเกิดความรู้ขึ้น ในบรรดาคนที่สภาการศึกษาไปเกี่ยวข้อง ใครต้องการ อ่านหนังสือดีๆ จะมาขอที่สภาการศึกษา เกิดเป็นสังคมความรู้ขึ้น ถ้ามีแต่สังคมความเห็นเดี๋ยวก็ เอาไมโครโฟนไปยื่นให้ท่านนี้ ท่านนั้นแล้วเอามารวมกันเป็นสังคมความเห็นเราก็จะมีชีวิตชีวา

5. กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศมาจากฐานปัญญาธรรม ฐานเมตตาธรรมและฐานความเป็นจริงในชีวิต ท่าทางใดทางหนึ่งขาดไป กัลยาณมิตรไม่เกิด สถานที่ 1 คือ ปัญญา ธรรม คือฐานความรู้ ผู้บริหารจะมาพูดว่าผมไม่รู้อยู่ตลอดเวลาไม่ได้ จริงอยู่ไม่มีใครที่รู้ทั้งหมด เพราะเราไม่ใช่สัพพัญญู แต่โรงเรียนของเราจะต้องตื่นตัวในการที่จะแสวงหาความรู้ มีป้าย กระดานข่าวให้ความรู้ครู มีความสะดวกในการค้นหาความรู้ข่าวสารจากอินเทอร์เน็ต หรือแต่ละมันให้ความรู้แก่ครูต่างๆกัน ฐานที่ 2 เมตตาธรรม คือ ฐานความรัก ก่อนอื่นท่านต้องเมตตาตัวเอง เราไม่ควรจะโหมงานอยู่คนเดียว พยายามกระจายงาน พยายามทำตนให้มีชีวิตชีวา พยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี



ทุกอย่างเป็นฐานของความเมตตาทั้งสิ้น ทางที่ 3 คือ ฐานความเป็นจริงในชีวิต วิธีชีวิตที่เราสามารถจะพัฒนาได้ เป็นฐานทางวัฒนธรรม ขณะนี้การยุบรวมเขต พื้นที่การศึกษาได้ทำให้ครู และศึกษานิเทศก์ สปช. สช. ไปรวมกับครู ศึกษานิเทศก์กรมสามัญ ศึกษา คนละวัฒนธรรมการทำงาน คนละวัฒนธรรมความคิด คนละวัฒนธรรมฐานความรู้ถึงแม้ว่าจะเป็นครูเหมือนกันมีประสบการณ์คล้ายคลึงกัน แต่เมื่อมาทำงานร่วมกัน คนที่เป็นผู้บริหารจะต้องเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละคน แล้วมีความสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนของเราเป็นวัฒนธรรมองค์การของเรา จึงจะไม่มีว่าใครมาจากไหน เมื่อมาอยู่รวมกันแล้วทำอย่างไรถึง จะหลอมรวมวัฒนธรรมกันได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 136) ได้สรุปกระบวนการของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องจัดกระบวนการนิเทศอย่างมี แบบแผนตามลำดับขั้นตอน ต่อเนื่องกันอย่างมีระบบตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ พร้อมด้วยเหตุผลและความเป็นไปได้ นั่นคือจะต้องประกอบด้วยการวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ในสิ่งที่จะต้องทำ การลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและกระบวนการ ดำเนินงาน และปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัชรภา เสาเรียนดี (2552, หน้า 27 – 28) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงพัฒนา
3. นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้

ผู้บริหารโรงเรียน ได้รับทราบและขออนุมัติการดำเนินการ

4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่น่าสนใจ

5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนด วัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ (แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ)

## 7. สรุปลงและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงาน

ผลสำเร็จ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 2 – 10) อธิบายถึงขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้นว่า มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนให้คำชี้แนะ การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ เป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการชี้แนะโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะขอแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ชี้แนะจะเสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเองให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การให้คำชี้แนะจะช่วยให้คุณสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของคุณ ขณะเดียวกันผู้ให้คำชี้แนะจะได้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้น การให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับการรับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายประการด้วยกัน ผู้ชี้แนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน หลักการแสวงหาความรู้ และจะต้องมีความพร้อมก่อนการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ ขั้นตอนการดำเนินงานให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ชี้แนะ ช่วยให้ครูนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครูจำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน พิเคราะห์ผลงานนักเรียนร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาในบริบท การทำงานในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการให้คำชี้แนะ การสรุปผลการให้คำชี้แนะ เป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ให้คำชี้แนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการให้คำชี้แนะเพื่อให้ได้ หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะรวมกันอีกครั้งว่า ความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับการใช้ใน ครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่น อื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร และผู้ที่รับผิดชอบงานการนิเทศภายในโรงเรียนต้องนำมาปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตร ในการดำเนินงาน เน้นการนิเทศคนไม่ใช่นิเทศกระดาษ เป็นการ ให้ใจและร่วมใจกันดำเนินงาน ศรัทธาในการนิเทศ ร่วมกันสร้างสังคมการเรียนรู้ มีปัญญา ธรรม เมตตาธรรม และเข้าใจความเป็นจริงในชีวิต โดยมีขั้นตอนในการนิเทศภายใน 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ สภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่างๆ ของโรงเรียนขณะนั้น มีการสำรวจและประเมิน ความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ตลอดจน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ กำหนดทางเลือกในการ แก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

2. การวางแผนการนิเทศ เป็นการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ มากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียนเป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะ ดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรม และจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียน เป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

3. การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศตามกิจกรรมที่ กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนหรือ ผู้นิเทศจะต้องนำหลักฐานการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรม และ เครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ประเมิน ความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศประเมินกระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน สรุปรวมผลการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานใน โอกาสต่อไป

## บริบททั่วไปของโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ

### 1. ข้อมูลทั่วไป

#### 1.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ เดิมชื่อโรงเรียนบ้านดงคำ ตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2504 โดยมี นายวิจิตร เพ็ญศิริ ศึกษาธิการอำเภอบ้านดง ในขณะนั้นเป็น ประธานเปิดทำการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 4 โดยมี นายเชิด ทิพยราช เป็นครูใหญ่คนแรก ในปี พ.ศ. 2513 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนบ้านศรีสุทโธ ต่อมา ปี พ.ศ. 2542 ได้เข้าโครงการเครือข่ายสหวิทยาเขตมหามงคล (อนุบาลอุดรธานี) จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ” จนถึงปัจจุบัน

#### 1.2 สภาพปัจจุบันของโรงเรียน

โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีสภาพทั่วไปและสภาพทางการศึกษาดังนี้

1.2.1 ที่ตั้งตั้งอยู่เลขที่ 106 หมู่ที่ 3 ตำบลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดง จังหวัดอุดรธานี และอยู่ในเขตเทศบาลเมืองบ้านดง บนพื้นที่ 28 ไร่ 2 งาน 28 ตารางวา ประกอบด้วยที่ดิน 2 แปลง ดังนี้ คือ แปลงที่ 1 ที่ตั้งอาคารเรียนและอาคารประกอบมีพื้นที่ 22 ไร่ 2 งาน 88 ตารางวา แปลงที่ 2 พื้นที่เป็นสวนป่า มีเนื้อที่ 5 ไร่ 3 งาน 40 ตารางวา

#### 1.3 สภาพทางภูมิศาสตร์

ทิศเหนือ จรด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านดง

ทิศใต้ จรด ที่ทำการไปรษณีย์อำเภอบ้านดง

ทิศตะวันออก จรด โรงเรียนบ้านดงวิทยา

ทิศตะวันตก จรด สาธารณสุขอำเภอบ้านดง

#### 1.4 ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่เป็นที่ลาดเอียงไปทางทิศตะวันออกจึงทำให้น้ำฝนชะล้างหน้าดิน และกัดเซาะเป็นร่องน้ำในฤดูฝน ลักษณะเป็นดินปนทราย พื้นที่ 1 ใน 3 อยู่ในบริเวณ ด้านหลังโรงเรียนเป็นสวนป่าธรรมชาติ

#### 1.5 ลักษณะภูมิอากาศ

โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ มีอาณาเขตบริเวณของสวนป่าครอบคลุมอยู่ ส่วนหนึ่งและมีต้นไม้ร่มรื่น จึงทำให้อากาศไม่ร้อนมากในฤดูร้อน

### 1.6 สังกัดของโรงเรียน

โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

### 1.7 สภาพการจัดการศึกษา

โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ มีการจัดการศึกษาดังนี้

- เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 2 - 3
- เปิดสอนระดับการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6

### 1.8 โอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ ได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม  
กลุ่มเป้าหมาย โดยจัดให้ประชากรในวัยเรียน อายุ 7 - 12 ปี ได้เข้าเรียนในสถานศึกษาจน  
จบหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับทุกคน อีกทั้งยังได้จัดการศึกษาระดับปฐมวัยด้วย

### 1.9 เขตให้บริการ

มีหมู่บ้านในเขตบริการ 8 หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ 1 บ้านดงคำ
- หมู่ที่ 2 บ้านคูน้อย
- หมู่ที่ 3 บ้านดงแดนเมือง
- หมู่ที่ 6 บ้านประดู่
- หมู่ที่ 8 บ้านศรีสุทโธ
- หมู่ที่ 10 บ้านหนองหินเหนือ
- หมู่ที่ 11 บ้านหนองหินใต้
- หมู่ที่ 12 บ้านศรีบูรพา

### 1.10 ปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน

สถานศึกษาจัดการศึกษาที่สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น  
พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพเป็นคนทันสมัยใฝ่เรียนรู้ สร้าง  
เสริมคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นนักประชาธิปไตยอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเป็นสุข โดยยึด  
หลัก “ความรู้คู่คุณธรรม”

## 1.11 คำขวัญของโรงเรียน

“ความรู้ คู่คุณธรรม”

## 1.12 ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน



## 1.12.1 ตราสัญลักษณ์เป็นรูปอักษร “อ” และดอกบัวพร้อมชื่อโรงเรียน

ความหมาย อักษร “อ ” ย่อมาจากคำว่าอนุบาล

รูปดอกบัว หมายถึง ความบริสุทธิ์ซึ่งดงาม

## 1.12.2 สีประจำโรงเรียน

สีเขียว – สีเหลือง

สีเขียว หมายถึง ความสงบ ปอดคภัย สุขเย็นและการพัฒนาการ

สีเหลือง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## 1.13 อัตลักษณ์

“สุขภาพดี มีการประหยัดและออม”

## 1.14 ต้นไม้ประจำโรงเรียน

ต้น “ไทร”

ตาราง 1 ข้อมูลบุคลากรโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ ปีการศึกษา 2560

ที่	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วุฒิ	วิชาเอก
1	3711	นายไตรภพ คำเพชร	ผู้อำนวยการ	คศ.3	ศษ.ม.	บริหาร การศึกษา
2	3713	นายอนุวัตร ประทุมวรรณ	รอง ผอ.	คศ.3	ศษ.ม.	บริหาร การศึกษา
3	3714	นางสาวจงรัก พล เดช	รอง ผอ.	คศ.1	ศษ.ม.	บริหาร การศึกษา
4	1276	นางสุวคนธ์ ซ้ายสุพรรณ	ครู	คศ.3	ค.ป.	การ ประถมศึกษา
5	3568	นางสาวจินตนา งามชัยภูมิ	ครู	คศ.3	ศศ.ม.	ภาษาอังกฤษ
6	3675	นางนิตยา ยศคำ ลือ	ครู	คศ.3	ศษ.ป.	การ ประถมศึกษา
7	3677	นางสุวิมล บุ๋ทองทะเล	ครู	คศ.3	ศษ.ม.	หลักสูตรและ การสอน
8	3681	นายฉลาด พลแพงขวา	ครู	คศ.3	ค.ป.	สังคมศึกษา
9	3716	นายวีรศักดิ์ พลพินิจ	ครู	คศ.3	ศษ.ป.	วิทยาศาสตร์
10	3718	นางชัตติยานี ชัตติยะ	ครู	คศ.2	ศษ.ป.	นาฏศิลป์
11	3719	นางคันทรส ประทุมวรรณ	ครู	คศ.3	ค.ป.	คหกรรม
12	3725	นางไพวัลย์ กุลวงศ์	ครู	คศ.3	ศษ.ป.	การ ประถมศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วุฒิ	วิชาเอก
13	3727	นางไพริน พระโรจน์	ครู	คศ.1	ค.บ.	ปฐมวัย
14	3734	นางภัทรนันท์ ดงยะโสภา	ครู	คศ.3	ค.บ.	พลศึกษา
15	3735	นางสาวพัชรีพร ปาจันทร์	ครู	ครู ผู้ช่วย	ค.บ.	ภาษาไทย
16	3737	นายมานะ ม่วงมีรส	ครู	คศ.3	ศษ.บ.	การ ประถมศึกษา
17	3740	นางพานทอง ดวงจันทร์	ครู	คศ.3	ค.บ.	คหกรรม
18	3742	นางสาวดารุณี ดุงศรีแก้ว	ครู	คศ.3	ศษ.ม.	บริหาร การศึกษา
19	3743	นางจุฑามาศ โสเก่าซ่า	ครู	คศ.3	ศษ.บ.	แนะแนว
20	3744	นางเรืองอุไร เจริญชัย	ครู	คศ.3	ค.บ.	พลศึกษา
21	3745	นางภูริดา ธนาโชติวัฒน์	ครู	คศ.3	ศษ.บ.	ประถมศึกษา
22	3746	นายพิสิษฐ์ ธนาโชติวัฒน์	ครู	คศ.3	ศษ.บ.	การ ประถมศึกษา
23	3747	นางสาวนภาพร อัครพิน	ครู	ครู ผู้ช่วย	ค.บ.	ดนตรีศึกษา
24	3748	นางศรีไพร สีป่าหญ้า	ครู	คศ.3	ค.บ.	ปฐมวัย
25	3749	นางกานต์ บำรุงบุญ	ครู	คศ.3	ค.บ.	ปฐมวัย



ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วุฒิ	วิชาเอก
26	3750	นางพวงเพชร ดุงศรีแก้ว	ครู	คศ.3	ศษ.บ.	การ ประถมศึกษา
27	3751	นางปิยธิดา ป้องปก	ครู	คศ.3	ค.บ.	การ ประถมศึกษา
28	3752	นางอรนุช จันวิชัย	ครู	คศ.2	ศษ.ม.	บริหาร การศึกษา
29	3753	นางสาวสายไหม พากุล	ครู	ครู ผู้ช่วย	ค.บ.	คณิตศาสตร์
30	3754	นางรำเพลิน ไชยวงศ์คำ	ครู	คศ.3	ค.บ.	การ ประถมศึกษา
31	3756	นายเสงี่ยม ไส้เก่าซ่า	ครู	คศ.3	ค.บ.	การบริหาร การศึกษา
32	3762	นางสุภาวดี คู่วัจนกุล	ครู	คศ.3	วท.ม.	เกษตรศาสตร์
33	3771	นางละมัย เนียมนาภา	ครู	คศ.3	ศษ.ม.	การบริหาร การศึกษา
34	3796	นายอุดมศักดิ์ บุตรอินทร์	ครู	ครู ผู้ช่วย	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ
35	3915	นางรักคณา ทองสุมาต	ครู	คศ.3	ศษ.ม.	การบริหาร การศึกษา
36	3993	นายวิชัย ป้องปก	ครู	คศ.3	ค.บ.	สังคมศึกษา
37	4055	นายมานิตย์ โพธิ์ศรีดา	ครู	คศ.3	ศษ.บ.	บริหาร การศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	เลขที่ ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับ	วุฒิ	วิชาเอก
38	4056	นายประสาทพร บูรณสรณ์	ครู	คศ.3	ค.บ.	อุตสาหกรรม ศิลป์
39	4144	นายธีรกานต์ ทองสุ มาตร	ครู	คศ.3	คษ.ม.	การบริหาร การศึกษา
40	4164	นางจินต์จุฑา ดุรงค์แก้ว	ครู	คศ.3	คษ.บ.	วิทยาศาสตร์
41	4281	นางสาวสุพัชรา แก้วเกิดมี	ครู	คศ.3	คษ.ม.	การบริหาร การศึกษา
42	4314	นางลัชฌมาตย์ ดุรงค์แก้ว	ครู	คศ.3	ค.บ.	ปฐมวัย
43	7911	นางสาวจิราพร ดุรงค์แก้ว	ครู	คศ.2	คษ.ม.	บริหาร การศึกษา
44	652(พ)	นางทวิวรรณ กุประดิษฐ์	ครู	คศ.2	ค.บ.	คหกรรม ศาสตร์

ตาราง 2 ข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิ	วิชาเอก
1	นายนิติวัฒน์ ดุรงค์แก้ว	ครูอัตราจ้าง	บธ.บ.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
2	นายชัชวาลย์ เกษนัต	ครูพี่เลี้ยงเด็ก พิการ	ค.บ.	คอมพิวเตอร์ศึกษา
3	นางสาวสถาปนี ยศคำลือ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	วท.บ.	วิทยาการ คอมพิวเตอร์
4	นายศรศักดิ์ จันทรเสนา	ลูกจ้างประจำ	ม.6	-
5	นายไชยา สอนนอก	นักการภารโรง	ม.6	-
6	นายประสิทธิ์ ชำทิพพาที	นักการภารโรง	ป.6	-

ตาราง 3 ข้อมูลนักเรียน

ชั้น	ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		ปีการศึกษา 2560	
	จำนวนห้อง	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้อง	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้อง	จำนวนนักเรียน
อนุบาล 1	2	45	2	38	3	72
อนุบาล 2	3	82	3	87	3	59
รวม	5	127	5	125	6	131
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	4	139	4	127	5	159
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	4	119	4	161	5	143
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	4	162	4	137	5	183
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	4	154	4	190	5	157
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	4	198	4	169	5	206
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	5	195	5	208	5	179
รวม	31	1,094	31	1,117	36	1,158

### 1.15 สภาพ ปัญหา แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจสภาพ ปัญหาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ ที่ต้องการการพัฒนาโดยจำแนกแหล่งเรียนรู้ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักดังนี้ จำนวน 5 แหล่ง ได้แก่

1.15.1 ห้องสมุด

1.15.2 ห้องภาษาไทย

1.15.3 ห้องคณิตศาสตร์

1.15.4 ห้องวิทยาศาสตร์

## 1.16 ห้องภาษาอังกฤษ

ซึ่งสภาพ ปัญหาของแต่ละแหล่งเรียนรู้แตกต่างกันไป ซึ่งส่วนมากจะเป็น ปัญหาเรื่องขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ที่เสริม และการจัดแหล่งเรียนรู้แต่ละแห่งยังขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง

## 1.17 แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ ที่ผู้วิจัยจะทำการพัฒนามี 8 แหล่ง และแต่ละดังนี้

ตาราง 4 รายชื่อแหล่งเรียนรู้ที่ผู้วิจัยเลือกจะทำการวิจัยและพัฒนาพัฒนา

รายการ	จำนวนห้อง
จำนวน 5 แหล่ง ได้แก่	
1. ห้องสมุด	1
2. ห้องภาษาไทย	1
3. ห้องคณิตศาสตร์	1
4. ห้องวิทยาศาสตร์	1
5. ห้องภาษาอังกฤษ	1

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ยุทธ วงษ์ปัญญา (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอโกสุมพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 1 พบว่า สภาพการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอโกสุมพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ด้านวิชาการมีการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 98.56 ปัญหาในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านสนับสนุนและส่งเสริมวิชาการ ด้านวิชาการ ความต้องการในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือด้านวิชาการด้านสนับสนุนและส่งเสริมวิชาการ

พันเลิศ ครองยุติ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิงโรงเรียน บ้านท่าศิลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โรงเรียนบ้านห้วยม่วง อำเภอหนองบัวแดง โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการนิเทศติดตาม ด้านการพัฒนาความร่วมมือ ด้านแหล่งเรียนรู้ ด้านบุคคล พบว่า ชุมชนและโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และให้การร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านบุคคล และการพัฒนาความร่วมมือ ด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ทั้งการวางแผน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติการ ติดตามและการรับผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการใช้อาคารสถานที่ได้อย่างเต็มที่

ศิริพร จิตอารีย์ (2549) ได้ศึกษา การจัดแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนยุพราชวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนยุพราชวิทยาลัยมีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ผู้ปกครองไม่มีส่วนร่วมในการแหล่งเรียนรู้และไม่แน่ใจว่า มีข้อมูลสารสนเทศในการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้อย่างเพียงพอ สำหรับปัญหาที่พบ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดแหล่งเรียนรู้ นักเรียนไม่เห็น

คุณค่าของแหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่คับแคบและไม่เพียงพอกับจำนวน สื่อมีไม่เพียงพอ ในขณะที่ข้อเสนอแนะนั้น พบว่าควรแก้ไขปัญหาที่พบอย่างเป็นรูปธรรม

อรรถพล เชาว์ประยูร (2549) ได้ศึกษาสภาพปัญหาสภาพปัญหาและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ซึ่งครูเป็นผู้กำหนด โดยอ้างอิงจากหลักสูตรแกนกลาง ปัญหาในการบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้ คือ ไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ตามหลักสูตรและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ คือ การวางแผนต้องกำหนดแหล่งเรียนรู้ลงไปหลักสูตรสถานศึกษา โดยวิเคราะห์อ้างอิงสาระการเรียนรู้จากหลักสูตรแกนกลาง การปฏิบัติตามแผนงาน ควรมีการศึกษาให้เข้าใจถึงความหมาย ความสำคัญ บทบาทหน้าที่แต่ละแห่งก่อนที่จะไปใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ การประเมินควรใช้รูปแบบที่หลากหลายในการประเมินและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การแก้ไข ข้อบกพร่อง ครูควรนำปัญหาที่พบในการใช้แหล่งเรียนรู้แต่ละครั้งมาปรับปรุงการใช้แหล่งเรียนรู้ และจัดทำแผนในครั้งต่อไปควรมีการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้แก่เด็กเพื่อให้เด็กสร้างองค์ความรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

จิรศักดิ์ ประทุมรัตน์ (2550, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง รูปแบบแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการของเกษตรกรในจังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) การใช้แหล่งเรียนรู้ของเกษตรกร 2) ความต้องการใช้แหล่งเรียนรู้ของเกษตรกร 3) นำเสนอรูปแบบแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของเกษตรกรในจังหวัดมหาสารคามใน 11 และ 2 กิ่งอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า 1) เกษตรกรจำนวนมากใช้และมีความพอใจต่อเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานราชการและหน่วยงานด้านเอกชนในการให้ความรู้ด้านเกษตรกรรม ด้านการแพทย์แผนไทย ด้านกองทุนและด้านธุรกิจชุมชน 2) เกษตรกรมีความต้องการรับข้อมูล ข่าวสาร จากแหล่งเรียนรู้ โดยต้องการสื่อประเภทบุคคลอยู่ในระดับมาก 3) รูปแบบแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของเกษตรกรในจังหวัดมหาสารคาม การจัดการรูปแบบแหล่งเรียนรู้ให้ทำหน้าที่เต็มตามศักยภาพเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน เป็นขุมพลังให้เกิดการขับเคลื่อนในสังคมแห่งการเรียนรู้ ควรมีลักษณะการดำเนินการจัดการด้านเนื้อหาความรู้ที่หลากหลาย

ทศพร สิทธิธนชัย (2552, หน้า 93 - 200) ศึกษาวิจัย เรื่อง พัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอุมม์เหมาประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) สภาพปัญหาและการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอุ่มหม้อประชาสรรค์ สภาพปัจจุบันพบว่า โรงเรียนได้ตระหนักและเห็นคุณค่าในการจัดแหล่งเรียนรู้ ปัญหาที่พบ ขาดการนิเทศและติดตามการจัดแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งบประมาณที่จัดสรรให้กับแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในโรงเรียนยังน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ บุคลากรที่รับผิดชอบมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการให้บริการ ยังขาดการสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามงานที่รับผิดชอบ แหล่งเรียนรู้ในภาพรวมมีสภาพแวดล้อมสะอาดและปลอดภัยในการศึกษาหาความรู้ ปัญหาที่พบ ยังมีห้องโสตทัศนศึกษาเป็นสถานที่ที่ยังไม่เหมาะสมในการฝึกปฏิบัติ 2) แนวทางการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ประกอบด้วยผลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการการศึกษาคุณภาพและการประชุมวางแผนปฏิบัติการพัฒนามาเป็นแนวทางในการดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 3) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแหล่งเรียนรู้ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผลจากการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ทำให้คณะครูในโรงเรียนได้รู้จักและเข้าใจกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนำไปสู่การดำเนินการบริหารจัดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ตามความต้องการ ตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด จนก่อให้เกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ภัทธานิชฐ์ บุญส่ง (2552, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาประเภทและรูปแบบการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่า 1) ประเภทของการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น 4 ประเภท ได้แก่ 1) คติ ความคิด ความเชื่อ 2) ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี 3) การประกอบอาชีพในท้องถิ่น 4) เทคโนโลยีที่ชาวบ้านนำมาใช้กับชุมชน 2) รูปแบบการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มีรูปแบบการใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) สถานศึกษาและปราชญ์ชาวบ้านร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สถานศึกษาเชิญปราชญ์ชาวบ้านเข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สถานศึกษานำนักเรียนไปยังแหล่งเรียนรู้

ภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยครูเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้

อัศวิน งอยพลา (2552, หน้า 102) ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการใช้แหล่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
2. ปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ในระดับน้อย ทุกด้าน
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความคิดเห็นว่า สภาพและปัญหาการใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีประเภทโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นสภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เกษมสันต์ ศรีคำแซง (2553, หน้า 139 – 143) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคาร มีการวางแผนเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนแต่ไม่ครอบคลุมทั้งระบบปฏิบัติ ไม่เป็นไปตามแผนขาดการ นิเทศติดตามผลอย่างจริงจัง การบริหารและการจัดการใช้แหล่งเรียนรู้ที่ยังขาดประสิทธิภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ไม่เต็มศักยภาพใช้ประโยชน์ไม่ตรงตามความต้องการ การให้บริการสำหรับครูและนักเรียนส่วนใหญ่ยังมีน้อยขาดความต่อเนื่องสม่ำเสมอขาดกิจกรรมที่หลากหลาย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและนักเรียนยังใช้



ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่น้อย นักเรียนยังมีพฤติกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้น้อย  
 งบประมาณในการสนับสนุนเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ไม่พอเพียง ระดับปัญหาในภาพรวมอยู่  
 ในระดับมากและเมื่อพิจารณาระดับปัญหาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า การ  
 บริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนจากแหล่ง  
 เรียนรู้ในโรงเรียนด้านบุคลากรและการให้บริการ และด้านงบประมาณวัสดุครุภัณฑ์

2) แนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ  
 โรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1  
 ประกอบด้วย 1) กิจกรรมสร้างความตระหนัก ได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร  
 สัมภาษณ์และสอบถามสภาพและปัญหาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ประชุมชี้แจง  
 กรอบการวิจัยและเสนอสภาพและปัญหาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 2) กิจกรรมสร้างองค์  
 ความรู้ ได้แก่ การศึกษางานสถานศึกษาต้นแบบ ประชุมวางแผนสรุปแนวทางการพัฒนา  
 แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ดำเนินงานปรับปรุงพัฒนาตามกิจกรรม  
 โครงการที่กำหนดไว้ตามแผนและการนิเทศติดตามประเมินผล 3) ผลการพัฒนาแหล่ง  
 เรียนรู้โรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคาร พบว่า 1) สภาพการจัดการแหล่งเรียนรู้ใน  
 โรงเรียนด้านวิชาการและส่งเสริมวิชาการตามความคิดเห็นของครูนักเรียนสูงขึ้น 2) ระดับ  
 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ครู นักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จ  
 ของการดำเนินงานในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
 3) ครู นักเรียนมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน ในการพัฒนาแหล่ง  
 เรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้  
 ในโรงเรียนก่อให้เกิดการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายและประสบผลสำเร็จในการดำเนินการ  
 หลายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการมีการกำหนดแผนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ  
 มากขึ้น ด้านบุคลากรมีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้  
 ที่มีโรงเรียนสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นักเรียนมีความสนใจในการศึกษา  
 หาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่มีอย่างหลากหลายใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์มาก  
 ขึ้น

ณรงค์ศรี ราชมณี (2553, หน้า 114 – 118) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนา  
 แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านจวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาภพินธุ์ เขต 3 พบว่า 1) สภาพการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการ  
 เรียนรู้ของโรงเรียนบ้านจวน ก่อนการพัฒนาด้านกายภาพมีแหล่งเรียนรู้ไม่เพียงพอ

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ บริเวณบางแห่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนได้ โดยเฉพาะบริเวณที่สามารถดำเนินการตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว บริเวณที่ลุ่มหน้าโรงเรียนที่สามารถใช้เป็นที่ทำนาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี บริเวณบ่อซีเมนต์จัดเป็นที่เลี้ยงปลา และบริเวณรอบ ๆ อาคารเรียนที่ปล่อยให้รกร้างว่างเปล่า โดยให้ครูและนักเรียนเข้ามาจัดดำเนินการโครงการต่างๆ จึงเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียน แต่บริเวณดังกล่าวยังไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดความสูญเปล่าทางทรัพยากรธรรมชาติ นักเรียนไม่สามารถเข้าไปแสวงหาความรู้ให้เกิดประโยชน์ บริเวณอาคารเรียนไม่มีบรรยากาศร่มรื่น ทำให้ขาดบรรยากาศต่อการอยากเรียนรู้ โรงเรียนจึงต้องใช้บริเวณให้เกิดประโยชน์ จัดเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ โรงเรียนมีห้องและอุปกรณ์การเรียนการสอน คอมพิวเตอร์และวิทยาศาสตร์ไม่เพียงพอ ทำให้นักเรียนไม่สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีได้ดีเท่าที่ควร หลังจากการได้ดำเนินการพัฒนาโดยจัดเป็นจุดความรู้ให้นักเรียนและครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้ 2) วิธีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านจวน ผู้วิจัยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การศึกษาดูงาน การแสวงหาความร่วมมือจากแหล่งเงินทุนภายนอก การสร้างทีมงานโดยให้มีกิจกรรมย่อย คือ การให้ความรู้ การมอบหมายงาน การนิเทศติดตามเพื่อพัฒนาปรับปรุง ผลการพัฒนาทั้งสองวงรอบ พบว่าผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสร้างทีมงานจัดทำจุดความรู้ทั้ง 4 จุด การเรียนรู้ได้แต่ยังไม่สมบูรณ์โดยมีประเด็นที่ต้องการพัฒนา ได้แก่ จุดขึ้นชมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงจะต้องกำจัดหอยเชอรี่ที่ก่อนปักดำและจุดปรับภูมิทัศน์กำจัดขยะต้องดำเนินการให้ต่อเนื่องและสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับนักเรียนเกี่ยวกับการดูแลรักษาความสะอาดบริเวณโรงเรียน กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการพัฒนาจนประสบผลสำเร็จ 3) ผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาดูงาน การแสวงหาความร่วมมือจากแหล่งเงินทุนภายนอกและการสร้างทีมงานได้ส่งผลให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย มีความเข้าใจสามารถดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ร่วมวิจัย นักเรียนและชุมชน มีระดับความพึงพอใจการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ตลอดจนได้รับความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นจนก่อให้เกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นที่ชื่นชมจากผู้มาเยี่ยมชม

สัญลักษณ์ ศรีสร้อย (2555, หน้า 144 – 145) ศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านคำแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านคำแหง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและนักเรียน ผลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งเสนอเป็น 2 ประเด็น คือ 1) สภาพของการใช้แหล่งการเรียนรู้ โรงเรียนจัดบรรยากาศส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ที่ไม่เอื้อต่อการเข้ารับบริการ มีคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นหาความรู้จากอินเทอร์เน็ตไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ครูผู้รับผิดชอบกำหนดตารางส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนค่อนข้างน้อย ครูผู้รับผิดชอบบางห้องให้บริการไม่ค่อยประทับใจผู้เข้าใช้บริการ และขาดการประชาสัมพันธ์เชิญชวนส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้โรงเรียนไม่สม่ำเสมอ โรงเรียนไม่มีการนิเทศภายในนำมาปรับปรุงส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 2) แนวทางการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านคำแหง จากการประชุมวางแผนของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยที่ประชุมมีมติให้กำหนดแนวในการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านคำแหง ด้วยแนวทางต่างๆ ดังนี้ (1) การศึกษาดูงานนอกสถานที่จากโรงเรียนตัวอย่าง (2) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ (3) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน (4) การนิเทศภายใน 3) ผลการติดตามประเมินผลการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านคำแหง จากการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามโครงการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบ้านคำแหง ปรากฏดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจในการจัดการแหล่งเรียนรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ผู้วิจัยมีการให้ความร่วมมือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เข้าใจเนื้อหาในการประชุมตระหนักเห็นความสำคัญในการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบให้เอื้อต่อการให้บริการ 2) การให้บริการแหล่งเรียนรู้ 8 แหล่งเรียนรู้ จากการสอบถามความคิดเห็นต่อการให้บริการจากแหล่งเรียนรู้โรงเรียนบ้านคำแหง ก่อนการส่งเสริม พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย หลังจากการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3) แหล่งเรียนรู้ คือ สวนสมุนไพรแปลงสาธิตการเกษตรและเรือนเพาะชำ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึงมีมติให้ดำเนินการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในวงรอบที่ 2 โดยใช้แนวทางในการพัฒนา คือ การมอบหมายให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ พบว่า นักเรียน

ได้มีส่วนร่วมและเห็นความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทำให้มีความคิดเห็นการให้บริการจากแหล่งเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นจากวงรอบที่ 1

เจนจิรา อุบุญญ์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนแก่นโนนคำประชาสรรค์ พบว่า 1) สภาพปัญหาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนแก่นโนนคำประชาสรรค์ 1.1) สภาพแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่า มีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพราะมีศูนย์การเรียนรู้ที่ครบทุกกลุ่มสาระและยังมีห้องสมุด ห้องพยาบาล ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องดนตรี เป็นต้น โรงเรียนมีนโยบายแผนการดำเนินงานและโครงการในการจัดแหล่งเรียนรู้ แต่แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนยังไม่มีคุณภาพ และยังไม่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง สถิติการเข้าใช้บริการแหล่งเรียนยังน้อย ผู้เรียนไม่มีโอกาสใช้อย่างทั่วถึง 1.2) จากการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่า (1) ด้านการพัฒนาโรงเรียนขาดการนิเทศและติดตามผลการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (2) ด้านงบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์ งบประมาณที่จัดสรรให้กับแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในโรงเรียนยังน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (3) ด้านบุคลากรและการให้บริการ บุคลากรที่รับผิดชอบมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการให้บริการ ยังขาดการสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามงานที่รับผิดชอบ (4) ด้านอาคารสถานที่ ห้องดนตรียังมีสถานที่ที่ไม่เหมาะสมในการฝึกปฏิบัติ 2) ผลการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนแก่นโนนคำประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สรุปได้ว่า ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 13 คน มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และแนวทางที่จะพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น 3) การนิเทศติดตามผลการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน โดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ทำให้ครูผู้ร่วมวิจัยเกิดแนวคิดในการจัดแหล่งเรียนรู้และแนวทางในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สามารถจัดแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการให้บริการแหล่งเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น เต็มใจให้บริการแหล่งเรียนรู้มีความสะอาด ปลอดภัย มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นักเรียนได้เรียนรู้โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากตามความต้องการ ความสนใจและความถนัด จนก่อให้เกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การใช้แหล่งเรียนรู้

ประกอบการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมในเรื่องของการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น โดยเราสามารถแบ่งประเภทและชนิดของแหล่งเรียนรู้ที่ได้ออกได้หลายประเภท แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่รอบๆ ตัวเราไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือจะเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้นล้วนแล้วแต่มีประโยชน์ทั้งสิ้น แต่เราต้องมีความรู้พื้นฐานในการใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดฉะนั้นแหล่งเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในสถานศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ บุคคลต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจะต้องร่วมมือ ร่วมแรงกันจัดแหล่งเรียนรู้ที่ดี และมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของการจัดแหล่งเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียน และบุคคลในสังคมนั้น เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Mc Ginnis (2007, Abstract) ได้ศึกษาเทคนิคการจัดพฤติกรรมในแหล่งเรียนรู้ชั้นมัธยมศึกษา จุดมุ่งหมายการศึกษารายกรณี (Case Study) ครั้งนี้เพื่อสำรวจและตัดสินใจ ใช้เทคนิคต่างๆ ในการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและการนำไปปฏิบัติแหล่งเรียนรู้ในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนทั้งหลายที่ไร้ความสามารถต่างๆ กัน โดยใช้การวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature) ร่วมกับวินัยในชั้นเรียนกับการจัดการอย่างต่อเนื่อง ผลการสังเกตความก้าวหน้าทั่วไปของนักเรียนจากการรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตที่ไม่เป็นทางการในการฝึกปฏิบัติ จัดการพฤติกรรมที่หลากหลายที่แสดงถึงการปรับปรุงชั้นเรียนและนักเรียนที่ไม่พัฒนา ผู้ร่วมในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยนักเรียน 14 คน เป็นผู้หญิง 5 คน ผู้ชาย 9 คน ในการศึกษาพบว่า นักเรียนต้องการกฎระเบียบและกิจวัตรประจำวันในชั้นเรียนที่ทำซ้ำอย่างถาวร ช่วยให้ เป็นรูปแบบเพื่อให้เกิดความกลมกลืนในชั้นเรียนมากขึ้น จากการช่วยเหลือของนักเรียนในการสร้างชุมชนชั้นเรียนด้วยการสร้างพฤติกรรมเล็กๆ น้อยๆ แหล่งนี้ จบด้วยการกระทำที่ดีที่สุด

Tyler (1997, p. 117 – 121) ได้ทำการศึกษาเพื่อ 1) กำหนดว่าผู้บริหารการศึกษากดดันผู้เชี่ยวชาญทางสื่อให้เซ็นเซอร์หรือเข้มงวดต่อวัสดุของศูนย์สื่อห้องสมุดโรงเรียนหรือไม่ 2) เพื่อกำหนดว่าผู้เชี่ยวชาญทางสื่อถูกผู้บริหารขอร้องให้ย้ายวัสดุการสอนออกจากห้องของศูนย์สื่อหรือไม่และ 3) เพื่อกำหนดว่าผู้เชี่ยวชาญทางสื่อปฏิบัติการเซ็นเซอร์ด้วยตนเอง ในการเลือกหาหนังสือหรือวัสดุการสอนเพราะความกดดันจาก

ผู้บริหารหรือไม่ วิธีการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางห้องสมุดโรงเรียน จำนวน 119 คน จาก 6 ตำบล ในเขตรัฐจอร์เจีย การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสำรวจในรูปแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทางสื่อไม่ได้รู้สึกถูกกดดันจากผู้บริหาร การศึกษาให้เซ็นเซอร์หรือจำกัดเข้มงวดวัสดุของสื่อห้องสมุดโรงเรียนผู้เชี่ยวชาญทางสื่อส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกขอร้องจากผู้บริหารให้ย้ายหรือเข้มงวดวัสดุการสอนออกจากห้องของคุณสื่อ ผลการศึกษา ยืนยันว่าผู้เชี่ยวชาญทางสื่อไม่ได้ปฏิบัติการเซ็นเซอร์ด้วยตนเองในการเลือกหาหนังสือและวัสดุการสอน เพราะความกดดันจากผู้บริหาร

Nieland (1999, p. 473 – MAI) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาพื้นที่รกร้างเป็น ศูนย์การเรียนรู้กลางแจ้งเป็นการศึกษากระบวนการ ซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่รกร้าง จำนวน 22 ไร่ เพื่อพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้เรียนสมาคมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอด ทั้งนักท่องเที่ยวสามารถเข้ามาศึกษาได้ผลการศึกษา พบว่า หลังการพัฒนาแล้ว พื้นที่ดังกล่าวจะกลายเป็นศูนย์การเรียนรู้กลางแจ้ง ซึ่งประกอบด้วย พื้นที่ป่าแห่งชาติ ทุ่งหญ้าแพรรี ทุ่งหญ้าแพรรีปรับปรุงสระน้ำ 2 สระ ทุ่งหญ้าเมืองฝนและอ่าวเล็กๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังสร้างสวนวิทยาศาสตร์ขึ้นในบริเวณพื้นที่ของโรงเรียน ส่วนแรกเป็นพื้นที่ไม้ ยืนต้น 54 ชนิด สวนที่ 2 ปลูกไม้ประดับและหญ้า 98 ชนิดสวนที่ 3 ประกอบด้วยพืช สมุนไพร ได้แก่ ดอกไม้ป่าในเขตทุ่งหญ้าแพรรี หญ้าแพรรีพันธุ์ไม้ที่สามารถดึงดูดผีเสื้อและ นกฮัมมิง (Hummingbird) และสวนพื้นที่ที่เป็นเขตพืชพันธุ์อันตราายที่มีในรัฐมินเนโซต้า (Minnesota)

Keefe (2003, p.1613–A) ได้ศึกษาการเรียนรู้วิถีทัศน์ว่าสามารถบูรณาการ กับหลักสูตรการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างไร ศูนย์การเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการ ถ่ายทอดโทรทัศน์วงจรปิด โดยเชื่อมสัญญาณไปยังห้องเรียนทุกห้องการบริหาร การเรียน เตรียมประสบการณ์ การเรียนผ่านการปฏิบัติการร่วมกันกับผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ รวมทั้งกลุ่ม นักเรียนในพื้นที่ห่างไกลหรือการเรียนผ่านการปฏิบัติการร่วมกันกับผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ รวมทั้งกลุ่มนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลหรือการเรียนอิเล็กทรอนิกส์นาม พิพิธภัณฑน์ โรงภาพยนตร์เป็นต้น ศูนย์การเรียนรู้ดังกล่าวได้สร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนให้ แพร่กระจายเพิ่มและขยายการเรียนรู้เกิดขึ้นที่โรงเรียน วิธีการในการศึกษาขึ้นอยู่กับ Fourth Generation Evaluation ของ Guba และ Lincoln เพื่อพัฒนากรณีศึกษาการบูรณาการ ของการใช้การเรียนรู้วิถีทัศน์ในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ใช้เน้นการใช้เทคโนโลยีการ บรรยายสิ่งที่เกิดขึ้นในศูนย์การเรียนรู้วิถีทัศน์ในโรงเรียน ซึ่งใช้เวลาสังเกตนานกว่า 2 ปี

ได้ถูกกำหนดกรอบในการอ้างอิงสิ่งที่เกี่ยวข้องและประเด็นปัญหา ที่เป็นลักษณะของ Fourth Generation Evaluation ซึ่งขึ้นอยู่กับกระบวนทัศน์ความคิดของครู หลังจากที่ได้สังเกต พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนผ่านทางวีดีทัศน์และความสัมพันธ์ของการเรียนกับวีดีทัศน์ กับการเรียนด้วยเทคโนโลยีรูปแบบอื่นๆ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ครูได้ปรับตัว หลักสูตรปรับให้สมบูรณ์ขึ้น ครูมีโอกาสพัฒนาขึ้นภายในโรงเรียน มีการแนะนำแหล่งเรียน อย่างกว้างขวาง รวมถึงความสามารถของครูที่จะบรรลุการสอนตามทฤษฎีสร้างสรรค์ ความรู้และมีแรงกระตุ้นในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วีดีทัศน์

Baxter (2004, p. 1685-A) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ของ นักเรียนในนิยายโปแทสแตนท์ ที่สามารถทำงานในระบบออนไลน์ได้สำเร็จในการเรียน ศาสตร์ที่เกี่ยวกับความเชื่อในโรงเรียนสอนศาสนาโดยมีใจหทัย คือ โรงเรียนแห่งนี้มีวิธีการ เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมอย่างไร และก่อให้เกิดประสบการณ์อย่างไร โรงเรียนแอสเบอร์รี่เป็น โรงเรียนหนึ่งที่โรงเรียนและนักเรียนเป็นสมาชิกของ ExL ซึ่งเรียนเกี่ยวกับเรื่องสมัยใหม่โดย ผู้ศึกษาได้ใช้เวลาสังเกตการณ์ 1 สัปดาห์ สำหรับการรับข้อมูลจากนักเรียน ซึ่งได้รับการ เชิญชวนให้ตอบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับประสบการณ์ของตน ซึ่งตัวแทนของ นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มทดลองกลุ่มนี้ได้ให้สัมภาษณ์ว่าอินเทอร์เน็ตและโลกของข้อมูล ข่าวสาร ทำให้ตนรู้สึกดีพิเศษกว่านักเรียนคนอื่น จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศและ ต่างประเทศ สรุปได้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่ม ในการเรียนมีความตั้งใจและต้องการที่จะเรียนรู้ สามารถวางแผนการเรียนและกำหนด เป้าหมายในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ในเรื่องที่ตนต้องการเรียนรู้เลือก วิธีการเรียนรู้รวมทั้งประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน

Brayboy – Locklear (2003, p. 115 – 119) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ ของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีผลต่อการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนเชื้อสาย อเมริกันดั้งเดิม จากโรงเรียนในรัฐแคโรไลนา โดยยึดกรอบความคิดจาก Resilicncy Theory ของ Henderson และ Milstien เนื่องจากนักเรียนกลุ่มดังกล่าวมีผลการเรียนล้าหลังกว่า นักเรียนกลุ่มอื่น โดยเลือกศึกษานักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 50 คน จาก 3 โรงเรียน การ เก็บข้อมูลใช้แบบทดสอบวัดความสามารถคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษและแบบวัด แรงจูงใจสำหรับการเรียนให้ดีที่สุดและใช้การสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่ได้

คะแนนผ่านเกณฑ์คะแนนแรงจูงใจในการเรียนให้ดีที่สุดแตกต่างกันและจากการสัมภาษณ์ ก็ได้ผลอย่างเดียวกัน ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มีความเอื้ออาทรและมีการสื่อสาร ความคาดหวังที่ดีต่อนักเรียนเชื้อสายอเมริกันดั้งเดิมจะมีเพิ่มให้นักเรียนมีโอกาสกลับตัวเรียนให้ดีขึ้น

Youwen Ouyang (2009, Abstract) ได้ศึกษาโอกาสต่างๆ ในการนำเสนอ เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา โครงการไซเบอร์ทีม (Cyber Team Project) ให้ศึกษาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ (Computer Science (cs) สร้างฐานเว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับชั้นเรียนมัธยมศึกษาหนึ่งในแหล่งเรียนรู้นี้ คือ เครื่องมือตรวจสอบแหล่งแผ่นดินไหวอย่างรวดเร็ว (Flash-Based Earthquake Location Tool (FELT)) เป็นอุปกรณ์อยู่ใน Action script 3.0 ซึ่งให้ลูกข่าย (Client) ทำงานอยู่ใน Flash Player เพื่อแสดงการคำนวณออกมา โดยการปฏิสัมพันธ์แผนที่กูเกิล (Google Maps API) โหลดข้อมูลภาพและเสียงออกมาในลักษณะที่แตกต่างกันและสร้างภาพตัดออกมาในจอทุกอย่างเป็นเซิร์ฟเวอร์ที่เชื่อมต่อกันอย่างเป็นอิสระ ตัวอย่างในการใช้ FELT เช่น ในงานวิจัยนี้อธิบายว่าโครงการไวเบอร์ทีม ได้พัฒนาประสบการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริงอย่างมีความหมายแก่นักศึกษาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นี้ จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ มีความเข้าใจและต้องการที่จะเรียนรู้ สามารถวางแผนการเรียนและกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้แสวงหาแหล่งเรียนรู้ในเรื่องที่ตนต้องการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ เป้าหมายสำคัญในการใช้แหล่งการเรียนรู้ และครูจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก คอยเป็นโค้ช หรือ Facilitators จะได้แนะนำนักเรียนในด้านต่างๆ ให้นักเรียนได้ลงมือทำเองได้ เช่น วิธีการใช้ ฝึกให้นักเรียนได้สังเกต เป็นต้น พร้อมทั้งให้นักเรียนได้ใช้ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมีมากมายหลายประเภท ทั้งนี้เนื่องจากการบริหาร การจัดการ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัด