

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เรียบเรียงนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเรียนรู้

1.1 ความหมายของแหล่งเรียนรู้

1.2 ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้

1.3 ประเภทของแหล่งเรียนรู้

1.4 หลักการในการจัดแหล่งเรียนรู้

1.5 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 กับแหล่งเรียนรู้

1.6 แนวคิดเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลาง

1.7 แนวคิดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

1.8 การจัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

1.9 โครงสร้างแหล่งเรียนรู้

2. การพัฒนาบุคลากร

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

2.2 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

2.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

2.4 วิธีการพัฒนาบุคลากร

2.5 สรุปการพัฒนาบุคลากร

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ

4. การนิเทศภายใน

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

6. บริบทโรงเรียนแก้งไทรประชาสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาภูพานวิทยา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเรียนรู้

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้จำเป็นต้องจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียนในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องได้รับความรู้อย่างสะดวกและรวดเร็วและถูกต้องเหมาะสมในลักษณะของแหล่งรวมวิทยาการดังนั้นการจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นแหล่งรวมวิทยาการที่สังคมยอมรับถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้(กรมวิชาการ.2545 : 150)

1.ความหมายของแหล่งเรียนรู้

การจัดสื่อและแหล่งการเรียนรู้เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้เรียนในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องได้รับความรู้อย่างสะดวกและรวดเร็วและถูกต้องเหมาะสมในลักษณะของแหล่งรวมวิทยาการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแหล่งเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

สามารถ รอดสำราญ (2546 : 19) ได้กล่าวถึงความหมายของแหล่งเรียนรู้ สรุปได้ว่าแหล่งเรียนรู้หมายถึงสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ได้แก่ บุคคลสถานที่ต่างๆ แหล่งวิทยาการธรรมชาติ สภาพสังคมเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศต่างๆ ที่เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยประสบการณ์ตรง เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 2) ให้ความหมายว่า แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งความรู้ที่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อขยายประสบการณ์ของนักเรียน และเชื่อมโยงสู่การใช้ในชีวิตประจำวัน

จันทร์เพ็ญ ประสาทไทย (2551 : 12) อธิบายว่า แหล่งเรียนรู้หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่แวดล้อมใกล้หรือไกลตัว โรงเรียน แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ แหล่งความรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้น สามารถคิดสร้างสรรค์พัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่เดิมให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ศึกษาเรียนรู้ สามารถเลือกรับเอาทั้งสิ่งที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจเรียนรู้

บุญห้วงภัทรเชาว์ (2548 : 19) ได้กล่าวไว้ว่าแหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งที่ให้ ข้อมูลข่าวสารความรู้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อขยายประสบการณ์ของนักเรียน และเชื่อมโยงสู่การใช้ในชีวิตประจำวันนักเรียนอาจเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนตามกระบวนการ เรียนการสอนหรือเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจ

ประไพเกษแก้ว (2548 : 13) ได้กล่าวไว้ว่าแหล่งเรียนรู้หมายถึงแหล่งที่มี ข้อมูลข่าวสารความรู้วิทยาการกิจกรรมกระบวนการซึ่งอาจเป็นบุคคลสมาคมสถาบันเป็น สิ่งที่เกิดขึ้นเองและมนุษย์สร้างขึ้นรวมทั้งวัฒนธรรมประเพณีต่างๆมีความสำคัญต่อบุคคล อันที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้เพื่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จากความหมายแหล่งเรียนรู้ สรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้ใน ชุมชนหรือแหล่งวิทยาการ ในชุมชนต่างมีความมุ่งหมายเหมือนกัน เพียงแต่ใช้ชื่อเรียก ต่างกัน ซึ่งหมายถึง สิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิต ได้แก่ บุคคล สถานที่ สถาบันต่างๆ สิ่งของ ธรรมชาติแวดล้อม สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ที่ ผู้เรียนเข้าไปปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ ได้ด้วยตนเองโดยประสบการณ์ตรง และได้ความรู้ใหม่ๆ ที่มีคุณค่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

2. ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้

การศึกษาหรือการเรียนรู้ทุกคนจะต้องศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป ตลอดชีวิตดังนั้นแหล่งเรียนรู้ต่างๆจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะให้บุคคลแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองความต้องการความสนใจความถนัดและความพร้อม

ประเวศวะสี (2545 :60-61) เห็นว่าโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับชุมชน ในเรื่องแหล่งเรียนรู้ดังนี้

- 1.เรียนรู้จากคนในชุมชนซึ่งในชุมชนมีผู้รู้ด้านต่างๆมากมายมากกว่าที่ ครูสอนในห้องหนังสือมากนักเช่นผู้รู้ทางเกษตรกรรมทางช่างศิลป์ผู้รู้ทางศาสนาหมอพื้นบ้านนักธุรกิจรายย่อยผู้นำชุมชนปราชญ์ชาวบ้านฯลฯผู้นำชุมชนที่เป็นนักคิดนักคิดธรรม มีปัญญาและมีความดีมากกว่าใครต่อใครตั้งเยาะแยะในระดับสูงๆถ้าเปิดโรงเรียนสู่ชุมชน ให้ทั้งครูและนักเรียนได้เรียนรู้เข้าไปเชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริงการเรียนรู้จะสนุกไม่น่าเบื่อ ที่สำคัญจะเป็นการปรับระบบคุณค่าเดิมการศึกษาของเราสอนให้ดูถูกคนที่มีความรู้เหล่านี้ เมื่อผู้รู้ในชุมชนกลายเป็นครูจะเป็นการยกระดับคุณค่าศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจของ ชุมชนเป็นการถักทอทางสังคม

2. เรียนรู้จากแหล่งชุมชนควรสำรวจและสร้างแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นทุ่งนาป่าเขาแหล่งน้ำวัดแหล่งอนุรักษ์ป่าแหล่งอนุรักษ์สัตว์
กลุ่มอาชีพต่างๆพิพิธภัณฑสถานตำบลทุกตำบลควรสร้างพิพิธภัณฑสถานของตนเองเพื่อเป็นแหล่ง
เรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ศิลปะวัฒนธรรมการแพทย์พื้นบ้านศาสนา

3. เรียนรู้จากเรื่องของคน การเรียนควรจะเรียนเรื่องของคน
ให้มากที่สุดเช่นประวัติศาสตร์ศิลปะวัฒนธรรมการแพทย์พื้นบ้านศาสนา

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในชุมชนครูและนักเรียนควรจะเรียนรู้
จากการลงมือปฏิบัติงานจริงชุมชนเช่นทำเกษตรหัตถกรรมแปรรูปอาหารงานช่างธุรกิจ
ชุมชนการท่องเที่ยวการแพทย์แผนไทยการทำมาหากินเพื่อที่จะได้ทำงานเป็นอยู่ร่วมกันเป็น
มืออาชีพแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและเป็นการพัฒนาศิลปกรรมที่เกิดจากการดำเนินชีวิต
ร่วมกัน

การเรียนเกิดขึ้นได้ไม่ว่าการเรียนรู้นั้นจะเกิดการศึกษาในระบบโรงเรียน
นอกระบบโรงเรียนหรือตามอัธยาศัยก็ตามคุณค่าของแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่นมีดังนี้

1. ช่วยให้ครูและนักเรียนตระหนักในความสำคัญและภูมิใจในท้องถิ่น
2. ได้โอกาสในการเรียนรู้ด้วยการสัมผัส
3. เรียนรู้ในตนเองใฝ่รู้ใฝ่เรียน
4. เรียนรู้จากของจริงจากตัวอย่างความสำเร็จได้ประสบการณ์ตรง
5. นำสนใจสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
6. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของลูกหลาน
7. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
8. เชื่อมโยงที่โรงเรียนรู้ภูมิปัญญาสากลกับภูมิปัญญาชาวบ้าน
9. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการทำงานการเรียนและทักษะ

อื่นๆ

10. เป็นการพัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

ศิริกาญจน์โกสุมภ์และดารณีคำวัจน์ง (2545 : 18)กล่าวถึงความสำคัญ
ของแหล่งเรียนรู้คือสภาพแวดล้อมทั้งในโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนที่จะเกิดการเรียนรู้และ
เป็นแหล่งที่จะทำให้ผู้สอนสามารถออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติหรือได้ศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่ม
เพื่อนระหว่างครูกับนักเรียนระหว่างวิทยากรประจำแหล่งเรียนรู้กับครูและนักเรียนรวมทั้ง

เป็นแหล่งที่ผู้เรียนอาจอาศัยการสืบค้นของตนเองเพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติมผู้สอนจึงสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มที่

คำริ บุญชู (2548 : 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแหล่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. เป็นแหล่งที่รวมขององค์ความรู้อันหลากหลายพร้อมที่จะให้ผู้เรียนเข้าไปศึกษาค้นคว้าด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลและเป็น การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. เป็นแหล่งเชื่อมโยงให้สถานศึกษาและชุมชนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันทำให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแก่บุตรหลานของตน
3. เป็นแหล่งข้อมูลที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขเกิดความสนุกสนานและมีความสนใจที่จะเรียนรู้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย
4. ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการคิดได้เองปฏิบัติเองและสร้างความรู้ด้วยตนเองขณะเดียวกันก็สามารถเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. ทำให้ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังให้รู้และรักท้องถิ่นของตนมองเห็นคุณค่าและตระหนักถึงปัญหาในชุมชนของตนพร้อมที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กิ่งแก้วอารีรักษ์และคนอื่นๆ (2548 : 118) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อที่หลากหลาย
2. ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งขึ้นโดยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลและสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูล
3. กระตุ้นให้มุ่งเน้นลงลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งผลักดันให้นักเรียนแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้นสามารถสร้างผลผลิตในการเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น
4. เสริมสร้างการเรียนรู้จนเกิดทักษะในการแสวงหาข้อมูลที่มีประสิทธิภาพโดยอาศัยการสร้างความรู้ความตระหนักเชิงมโนทัศน์เกี่ยวกับธรรมชาติและ ความแตกต่างของข้อมูล
5. เสริมสร้างการพัฒนาทักษะการคิดเช่นการแก้ปัญหาการให้เหตุผลและการประเมินอย่างมีวิจารณญาณโดยอาศัยการวิจัยอิสระและการควบคุม

ข้อมูล

6. เปลี่ยนเจตคติของครูและนักเรียนที่มีต่อเนื้อหาทฤษฎีและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

7. พัฒนาทักษะการวิจัยและความเชื่อมั่นในตนเองในการค้นหาข้อมูล โดยบูรณาการทักษะการใช้ห้องสมุดเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

8. เพิ่มสัมฤทธิ์ผลด้านวิชาการในด้านเนื้อหาเจตคติและความสำคัญ และมีการนำแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ต้องมีความหลากหลายที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพราะบุคคลมีความต้องการแตกต่างกันไปตามความสามารถความสนใจความถนัดและความพร้อมที่จะเรียนรู้หากสามารถดำเนินการจัดแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพก็สามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้ทั่วทุกหนแห่ง

3. ประเภทของแหล่งเรียนรู้

แหล่งเรียนรู้มีอยู่รอบๆ ตัวเราทุกหนทุกแห่ง จะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปมากมายหลายประเภท ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกเป็นประเภทของแหล่งเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 2) ได้มีการจัดประเภทของแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องโสตทัศนศึกษา ครู ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องจริยธรรม ห้องศิลปะ โรงอาหาร สนามกีฬา สวนหย่อม สวนสมุนไพร แปลงเกษตร ห้องน้ำ เป็นต้น

2. แหล่งเรียนรู้ในชุมชน หมายถึง สถานที่และบุคคล ซึ่งอาจจะอยู่ในชุมชนที่ใกล้เคียงโรงเรียน และชุมชนที่อยู่ห่างไกลออกไป เช่น แม่น้ำ ภูเขา ชายทะเล วัด ตลาดห้องสมุดประชาชน สถานีตำรวจ สถานีอนามัย สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ฟาร์มสวนผัก สวนผลไม้ แหล่งทอผ้า ร้านอาหาร สถานที่ประกอบ การดนตรีพื้นบ้าน การละเล่นพื้นบ้าน เทคโนโลยีพื้นบ้าน แหล่งข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

ประจักษ์บุญอารีย์ (2545 : 46-47) ได้กล่าวถึงประเภทของแหล่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. แหล่งการเรียนรู้ธรรมชาติ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติเช่นดินหิน น้ำ ลมพัดพืชอากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ
2. แหล่งการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น ได้แก่ แหล่งการเรียนรู้ที่องค์กรภาครัฐและเอกชน
 - 2.1 หอสมุดของท้องถิ่นและห้องสมุดเอกชนทั้งที่อยู่ในและนอกสถานศึกษาขององค์กรเอกชนหรือของส่วนบุคคล
 - 2.2 สถาบันการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นในท้องถิ่นเช่นศูนย์ศิลปวัฒนธรรมหอศิลป์พิพิธภัณฑสถานน้ำจืดสวนสัตว์สวนสมุนไพรสวนพฤกษศาสตร์และสวนรุกขชาติศูนย์วิทยาศาสตร์ฯ
 - 2.3 แหล่งประวัติศาสตร์และโบราณคดีเป็นสถานที่อันมีร่องรอยความเป็นมาในอดีตเช่นซากปรักหักพังของชุมชนเก่าวัดเก่าภาพเขียนสีผนัง ถ้ำเตาเผา เครื่องปั้นดินเผาปราสาทขอมฯ
 - 2.4 สถานที่ราชการให้ประชาชนได้สามารถเรียนรู้และเข้าใจในภารกิจต่างๆ
 - 2.5 สถานที่ประกอบการของเอกชนสามารถให้ผู้ต้องการเรียนรู้เข้าไปเรียนรู้กิจกรรมต่างๆได้
 - 2.6 สถานที่สาธารณะเช่นสวนสาธารณะอนุสาวรีย์สนามกีฬา สวนอุทยานป่าชุมชนค่ายลูกเสือฯ
 - 2.7 แคนเคาเรพและสถานที่ศักดิ์สิทธิ์เป็นสถานที่สร้างขึ้นให้เป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือจิตวิญญาณของความเชื่อของแต่ละชุมชน
3. วัดวาอารามและสถานที่สำคัญทางศาสนาเช่นวัดของชุมชนชาวพุทธโบสถ์ในชุมชนคริสต์มัสยิดในชุมชนอิสลามฯ
4. ภูมิปัญญาและแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นมีแหล่งภูมิปัญญาที่เป็นบุคคลหรือที่เรียกกันว่าภูมิปัญญาชาวบ้าน (ตัวคน) และมีสถานที่ที่เก็บรวบรวมผลผลิตหรือผลงานอันเกิดจากการกระทำของภูมิปัญญาบุคคล
5. กิจกรรมในวิถีชีวิตและตามประเพณีท้องถิ่นมีการละเล่นและประเพณีวัฒนธรรมมากมายที่คนในแต่ละสังคมต้องเรียนรู้และถือปฏิบัติเช่นประเพณี 12

เดือนประเพณีภาคอีสานตอนใต้ 12 ครั้ง 14 ซึ่งมีความรู้และการปฏิบัติแตกต่างกันไป

6. วัตถุประสงค์เครื่องมือเครื่องใช้ในท้องถิ่นอันเป็นผลผลิตจากภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่น

7. แหล่งท่องเที่ยวและนักท่องเที่ยวเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

8. แหล่งการเรียนรู้จากสื่อสารมวลชนและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ความเจริญก้าวหน้าด้านการสื่อสารและโทรคมนาคมในทุกท้องถิ่นสามารถมีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งสามารถจัดได้ทั้งในสถาบันการศึกษาและธุรกิจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 3-4) ได้จัดประเภทของแหล่งเรียนรู้ไว้ 2 แบบคือ

แบบที่ 1 จัดตามลักษณะของแหล่งเรียนรู้

1. แหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติเป็นแหล่งเรียนรู้ที่นักเรียนจะศึกษาหาความรู้ได้จากสิ่งที่มีอยู่แล้วตามธรรมชาติเช่น แม่น้ำ ภูเขาป่าไม้ ลำธารกรวดหินดินทรายชายทะเล

2. แหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้นเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างเพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมตลอดจนเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกของมนุษย์เช่น โบราณสถานโบราณวัตถุพิพิธภัณฑ์ห้องสมุดประชาชนสถาบันทางการศึกษา สวนสาธารณะตลาดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยสถานประกอบการฯลฯ

3. บุคคลเป็นแหล่งเรียนรู้ที่จะถ่ายทอดความรู้ความสามารถคุณธรรมจริยธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งด้านการประกอบอาชีพการสืบสานวัฒนธรรมตลอดจนนักคิดนักประดิษฐ์และผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านต่างๆ

แบบที่ 2 จัดตามแหล่งที่ตั้งของแหล่งเรียนรู้

1. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเช่นครูอาจารย์ห้องเรียนห้องสมุดห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการทางภาษาห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องศิลปะ ห้องจริยธรรมฯลฯตลอดจนการใช้อาคารสถานที่บริเวณและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเช่นห้องอาหารสนามห้องน้ำสวนดอกไม้สวนสมุนไพรแหล่งน้ำในโรงเรียนฯลฯ

2. แหล่งเรียนรู้ในชุมชนครอบคลุมทั้งด้านสถานที่และบุคคลซึ่งอาจอยู่ในชุมชนใกล้เคียงโรงเรียนและชุมชนที่โรงเรียนพานักเรียนไปศึกษาหาความรู้เช่น

แม่น้ำภูเขาชายทะเลวัดตลาดห้องสมุดประชาชนสถานีตำรวจสถานีอนามัยสวนสาธารณะ สวนสัตว์ทุ่งนาสวนผักสวนผลไม้แหล่งทอดผ้าร้านอาหารดนตรีพื้นบ้านการละเล่นพื้นเมือง เทคโนโลยีพื้นบ้านเทคโนโลยีในชีวิตประจำวันแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ

คำริ บุญชู (2548 : 28) ได้จำแนกประเภทของแหล่งการเรียนรู้เป็น 4 ประเภทคือ

1. แหล่งการเรียนรู้ประเภทบุคคล ได้แก่บุคคลทั่วไปที่อยู่ในชุมชนซึ่งสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนได้ เช่นชาวนาชาวสวนชาวไร่ช่างฝีมือพ่อค้านักธุรกิจพนักงานบริษัทข้าราชการเกษียณชีพินันท์กีฬา
2. แหล่งการเรียนรู้ประเภทสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นเช่นสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์โบราณสถานสถานที่ราชการสถาบันทางศาสนาพิพิธภัณฑ์ตลาดร้านค้าห้างร้านบริษัทธนาคารโรงพยาบาลโรงงานอุตสาหกรรมห้องสมุดถนนสะพานเขื่อนฝายทดน้ำสวนสาธารณะสนามกีฬาสนามบิน
3. แหล่งการเรียนรู้ประเภททรัพยากรธรรมชาติเช่นภูเขาป่าไม้พืชดิน หินแร่ทะเลเกาะ แม่น้ำ ห้วยหนองคลองบึงน้ำตกทุ่งนาสัตว์ป่าสัตว์น้ำ
4. แหล่งการเรียนรู้ประเภทกิจกรรมทางสังคมประเพณีและความเชื่อ ได้แก่ขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นบ้านการละเล่นพื้นบ้านกีฬาพื้นบ้านวรรณกรรมท้องถิ่น ศิลปะพื้นบ้านดนตรีพื้นบ้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน

ภัทรภรณ์ มานิตย์ (2550 : 28) ได้สรุปประเภทของแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. แหล่งเรียนรู้ประเภทบุคคลหมายถึงบุคคลต่างๆที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆได้แก่ช่างฝีมือช่างไม้เป็นต้น
2. แหล่งเรียนรู้ประเภทธรรมชาติหมายถึงสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติไม่ใช่สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นได้แก่ลำคลองป่าไม้สัตว์ป่าเป็นต้น
3. แหล่งเรียนรู้ประเภทวัตถุสถานที่หมายถึงสิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์หรือสร้างขึ้นและสามารถหาความรู้ได้เช่นอาคารสถานที่พิพิธภัณฑ์เป็นต้น
4. แหล่งเรียนรู้ประเภทสื่อหมายถึงสิ่งที่มีมนุษย์ใช้เป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างกันได้แก่สื่อสิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นต้น

สรุปได้ว่า แหล่งเรียนรู้มีอยู่รอบๆ ตัวเราทุกหนทุกแห่ง จะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปมากมายหลายประเภท ซึ่งสามารถจำแนกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1. แหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล เช่น ครู เพื่อนในห้องเรียน เพื่อนต่างห้องเรียนเพื่อนต่างระดับ บุคคลในโรงเรียน ผู้ปกครอง คนในชุมชน เป็นต้น
2. แหล่งเรียนรู้ที่เป็นวิทยากร ได้แก่ สถานที่ต่างๆ ภายในโรงเรียน และชุมชน เช่น ห้องสมุด วัด ตลาด ร้านค้า สถานีตำรวจ สถานีอนามัย โบราณสถาน สวนสัตว์ เป็นต้น
3. แหล่งเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติ เช่น ห้วย หนอง คลอง บึง สวนสาธารณะ ป่า ต้นไม้ ไร่ ฝาย อุทยานแห่งชาติ รวมทั้งสัตว์ต่างๆ เช่น สัตว์เลี้ยง สัตว์ป่า เป็นต้น
4. แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสื่อวัสดุกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา วารสาร นิตยสาร สิ่งพิมพ์ แผ่นพับ ป้ายโฆษณา รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ เสียงตามสาย เกมคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

4. หลักการในการจัดแหล่งเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 55-59) ได้กล่าวถึงวิธีการจัดแหล่งเรียนรู้มีได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความพร้อมของประชาชนและสภาพของชุมชนนั้นๆ โดยมีท้องถิ่นหรือประชาชนในหมู่บ้านเป็นหลักการจัดตั้งวิธีการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแหล่งเรียนรู้จัดได้หลายลักษณะคือ

1. จัดตามความพร้อมและศักยภาพของแหล่งเรียนรู้เพื่อการนำเสนอข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
2. จัดตามสาระความรู้สอดคล้องกับหลักสูตรธรรมชาติเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้พบและมีส่วนร่วมในประสบการณ์ได้ใช้ทรัพยากรต่างๆทั้งในและนอกห้องเรียน ได้สัมผัสกับความเป็นจริงสร้างองค์ความรู้เองจากประสบการณ์ของตนเองทั้งจากการสำรวจตรวจสอบทดสอบความรู้ที่ได้รับและหาข้อสรุป
3. จัดตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ตลอดจนพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น
4. จัดโครงการหรือกิจกรรมที่รัฐบาลเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน

ทศพรสิทธิธัญ (2552 : 20-21) ได้กล่าวว่า การจัดแหล่งเรียนรู้ควรให้โอกาสแก่ทุกคนทุกเพศทุกวัยทุกระดับความรู้และทุกโอกาสพัฒนาการเรียนรู้หาความรู้เพิ่มเติมตามความสนใจความต้องการและความสามารถโดยจัดให้ผู้เรียนมีบทบาทในการ

เรียนมีประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงถึงกัน จึงจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างมีความสุข

โรงเรียน/สถานศึกษาทุกแห่งทุกระดับซึ่งเป็นองค์กรฐานล่างของภาครัฐในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอันเป็นหลักการร่วมกันในการจัดการศึกษาและในขณะเดียวกันตามจุดเน้นของการพัฒนาการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจากการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายจากแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะจุดเน้นตามมาตรา 24 และมาตรา 25ที่กำหนดไว้ว่าโรงเรียนจำเป็นต้องมีการจัดแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียนให้เรียนได้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมกับท้องถิ่นตั้งที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สถานศึกษาที่เป็น**นิติบุคคล**ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาไว้ดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2549 : 23-24)

1. สํารวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง(ทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้)
2. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาให้เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้
3. จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แก่ครูสถานศึกษาอื่นบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
4. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เชื่อมต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเช่นพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้หรือมุมหนังสือในห้องเรียน
5. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเองเช่นจัดทำแผนที่เส้นทางระบบเครือข่ายเชื่อมโยงห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษาพิพิธภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้งส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกันวาง

แผนการใช้ร่วมกัน

7. ประสานความร่วมมือวางแผนกับสถานศึกษาอื่นบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแห่งมีเพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 กับแหล่งเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 121 – 127) กล่าวถึงสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542(แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) มีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเรียนรู้ซึ่งระบุไว้ดังนี้

มาตรา6 : การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 : ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขรู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพความเคารพกฎหมายความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยรู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติรวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติการกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้สากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้ใฝ่เรียนด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา8 : การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มาตรา22 : การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา23 : การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้บูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

(1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ครอบครัวชุมชนชาติและสังคมโลกรวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

(4) ความรู้และทักษะคณิตศาสตร์และด้านภาษาเน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 : การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาของสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

(6) การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพหลักสูตรปรัชญาการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 25 : รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบได้แก่ห้องสมุดประชาชนพิพิธภัณฑ์หอศิลป์สวนสัตว์สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศูนย์กีฬาันทนาการแหล่งข้อมูลแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 30 : ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่หรืออนาคตผู้เรียนจะต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆที่หลากหลายทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเพื่อเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการสัมผัสปฏิบัติเป็นและเรียนรู้ได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่ต้องการจึงจำเป็นต้องจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนให้เพียงพอหลากหลายและมีประสิทธิภาพ

6.แนวคิดเรื่องการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เป็นศูนย์กลางเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข, 2548 อ้างถึงใน ดวงกมล ลินเพ็ง.2551 : 126)

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2544 : 9-12) ได้เสนอไว้ว่า ครูต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ระบุไว้ในหมวด 4 ทั้งนี้ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความสามารถทางวิชาการด้วย โดยเน้นความสำคัญทั้งกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ความรู้ คุณธรรมและบูรณาการในเรื่องต่างๆให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนการสอนของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

1.1 ครูถือว่า“ผู้เรียน”สำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ

1.2 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดดังนี้

1.2.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนและคำนึงถึงความแตกต่างกันระหว่างบุคคล แสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

1.2.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญและแก้ปัญหา

1.2.3 จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงให้คิดเป็น ทำเป็น คิดชอบ ทำได้และทำเป็น รวมทั้งรักการอ่านและใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2.4 ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกต ส่งเสริมส่วนดี และ ปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

1.2.5 ผสมผสานความรู้ต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกันและสอดแทรกคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

1.2.6 จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่ปลุกเร้า จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ระรอบรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

1.2.7ครูและผู้เรียน เรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนรู้และแหล่งวิทยาการต่าง ได้แก่ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อุทยานแห่งชาติ ศูนย์กีฬาและนันทนาการ ฯลฯ

1.2.8ประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

1.3 ความรู้และทักษะ เตรียมเนื้อหาสาระและให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงในเรื่องต่างๆดังนี้

1.3.1 ตนเองและความสัมพันธ์กับสังคมรอบตัวได้แก่ ครอบครัว ชุมชนชาติไทยและสังคมโลก

1.3.2 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การจัดการบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

1.3.3 ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยและกีฬา

1.3.4 คณิตศาสตร์ ภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาไทย

1.3.5 การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

1.4 การประเมินผลการเรียนของผู้เรียน“ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิการทดสอบ การประเมินพัฒนาการและความประพฤติดของผู้เรียนและการสังเกตพฤติกรรมกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม

1.5 การวิจัยและการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนการสอนของผู้เรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

นอกจากนี้ McCombs and Whister (1997 อ้างใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 18 – 20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้เรียนและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีแนวคิดหลักหรือกรอบสำหรับอ้างอิงอย่างชัดเจน ซึ่งได้รับจากภูมิหลังของตน สภาพแวดล้อม สิ่งสนใจและเป้าหมาย ความเชื่อ วิถีคิด และอื่นๆ ผู้สอนจะต้องให้ความสนใจและเคารพในสิ่งเหล่านี้หากจะให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ผู้เรียนทุกคนแตกต่างกันไปโดยลักษณะเฉพาะของตน ทั้งด้านอารมณ์ สภาพจิตใจ อัตราการเรียนรู้ แบบการเรียนรู้ ชั้นพัฒนาการ ความสามารถ พรสวรรค์ และความต้องการอื่นๆ ผู้สอนต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้หากจะให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตนเองตามที่ต้องการ

3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ ซึ่งเกิดได้ดีที่สุดเมื่อสิ่งที่เรารู้นั้นมีความหมายต่อผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ของตนเองจากสิ่งที่กำลังเรียนอยู่ กับประสบการณ์ความรู้เดิม

4. การเรียนรู้เกิดได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมที่บุคคลต่างๆ มีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความสบายและเป็นระเบียบ โดยเน้นผู้เรียนได้รับการชื่นชมและยอมรับนับถือ

5. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางธรรมชาติ ซึ่งผู้เรียนมีความอยากรู้ อยากเห็นโดยธรรมชาติ และสนใจที่จะเรียนรู้และควบคุมตนเองได้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่

2) พ.ศ. 2545 กำหนดแนวการจัดการศึกษาไว้ในมาตรฐาน 22ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมี

ความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม
 ธรรมชาติและเต็มศักยภาพและในมาตรา 24 ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้
 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ (ดวงกลม สนิเพ็ง.2551 :126-127)
 ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด
 ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะและการบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และ
 การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติทำ
 ให้ได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนอย่างผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้
 สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้
 ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อ
 การเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้ง
 สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้
 ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานร่วมมือกับ
 บิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การจัด
 กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด หรือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น
 ศูนย์กลาง โดยกำหนดตัวบ่งชี้การเรียนของผู้เรียน จำนวน 9 ข้อ และตัวบ่งชี้การสอนของ
 ครู จำนวน 10 ข้อ เพื่อใช้เป็นเครื่องตรวจสอบว่า เมื่อใดก็ตามที่เกิดการเรียนรู้หรือการ
 สอนตามตัวบ่งชี้เหล่านี้ เมื่อนั้นได้เกิดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด หรือการเรียนรู้ที่เน้น
 ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแล้วดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2541 : 3-4
 อ้างถึงใน ดวงกลม สนิเพ็ง.2551 : 128-130)

ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

1. นักเรียนมีประสบการณ์ตรงกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. นักเรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง

3. นักเรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
 4. นักเรียนฝึกหัดอ่านหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล
 5. นักเรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบแก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน
 6. นักเรียนได้ฝึกค้นคว้ารวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง
 7. นักเรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถความถนัดและความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข
 8. นักเรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
 9. นักเรียนฝึกประเมินปรับปรุงตนเองและยอมรับผู้อื่นตลอดจนใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- ตัวบ่งชี้การจัดการเรียนการสอนของครู
1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
 2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้าจิตใจและเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
 3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง
 4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
 5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกหัดฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง
 6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มพร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน
 7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
 8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
 9. ครูฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
 10. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
- สรุปได้ว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจด้วย โดยขณะเรียนผู้สอนต้องสนับสนุนและเคารพในมุมมองอันหลากหลายของผู้เรียนพร้อมทั้งพิจารณามุมมองเหล่านั้น รวมทั้งผู้สอนควร

คำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสามารถ รูปแบบการทำงาน พัฒนาการและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนที่แตกต่างกันไป และในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้สอนควรปฏิบัติต่อผู้เรียนเสมือนเป็นผู้ร่วมคิดร่วมสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่มีความคิดอ่านได้

7. แนวคิดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

การจัดสภาพแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาจึงดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายตามนโยบายและกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549 : 21-27)

1.นโยบายที่ 1คุณธรรมนำความรู้สู่การปฏิบัติ

1.1 เป้าหมายและหลักการ

1.1.1คุณธรรมที่พึงส่งเสริมมีสาระสำคัญ 5 เรื่องคือเศรษฐกิจพอเพียงธรรมาภิบาลสมานฉันท์คุณธรรมตามหลักสุตรและคุณธรรมที่ค้ำชูโดยคณะกรรมการสถานศึกษาและนักเรียนโดยเด็กเป็นผู้คิดเอง คัดสรรเองและทำเองจึงสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของเกิดความผูกพันโดยกำหนดเป็นแนวปฏิบัติเบื้องต้น 8-9 เรื่องคือ ความมีวินัยความซื่อตรง ความสะอาดความสุภาพความมีน้ำใจ ความสามัคคีความประหยัด มัธยัสถ์และอดออม

1.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งปรับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการนี้โดยทุกแห่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีธรรมาภิบาลในสำนักงานเช่นดูว่าในการทำงานนั้นเรา พุ่งเพื่อเกินไปหรือไม่และจะปรับการทำงานอย่างไร

1.1.3 สถานศึกษาทุกแห่งจัดกิจกรรมคุณธรรมนำความรู้อย่างต่อเนื่องกิจกรรมใดที่เมื่อดำเนินการแล้วไม่ควรจบเพียงเท่านั้นต้องมีการปลูกฝังต่อไปให้เกิดในชีวิตประจำวัน

1.1.4 สถานศึกษา10% เป็นแบบอย่างได้เป็นความหวังให้ในแต่ละเขตพื้นที่มีโรงเรียนเป็นต้นแบบเรื่องนี้เพียง 10%

1.2ความสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะสนับสนุนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้

1.2.1ระบบจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management : KM)

ส่วนกลางจะหารูปแบบเพื่อดูว่าจะรวบรวมความรู้ที่ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษารวบรวมไว้มาขยายผลและเผยแพร่ได้อย่างไร

1.2.2 หลักสูตรคู่มือการอบรมซึ่งจัดทำโดยสำนักเขตวิชาการ
มาตรฐานการศึกษารวมทั้งที่สภาการศึกษาจะจัดอบรมด้วย

1.2.3 ตลาดนัดคุณธรรมจะเป็นการจัดควบคุมกับงานแสดงศิลปะ
เพื่อให้คนที่ยังไม่มีแนวทางได้เห็นและเกิดแนวคิดได้หากใครทำแล้วก็ต่อยอดให้ดีขึ้น

1.2.4 งบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
โดยโครงการและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับคุณธรรมนำความรู้เช่นจัดค่าย 15 ค่ายได้แก่ค่าย
คุณธรรมลูกเสือดนตรีและกีฬาเป็นต้นที่สำคัญคือขอให้ทำด้วยความรู้สึกว่าจะ
เป็นเครื่องมือส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมนำความรู้ได้จริงๆ

1.2.5 แนวทางปรับปรุงระบบดูแลนักเรียนระบบส่งเสริมความ
ประพฤติกและทักษะชีวิต

ดังนั้นเรื่องคุณธรรมนี้ สามารถทำกิจกรรมได้ทั้งเชิงบวกคือสร้างภูมิคุ้มกัน
ให้เด็กและเชิงลบคือการแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

2.นโยบายที่2 การขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 มีเป้าหมายดังนี้

2.1.1 รณรงค์ให้เยาวชนวัยภาคบังคับได้เรียนทุกคน

2.1.2 รณรงค์การเรียนต่อ 12 ปีให้สูงขึ้น

2.1.3ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาปฐมวัย

2.1.4 ลดภาระผู้ปกครองในเรื่องค่าใช้จ่ายดูแลเด็กที่ได้รับ

ทุนการศึกษาไม่ควรเก็บเงินค่าใช้จ่ายเพิ่มอีก

2.2 ความสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สิ่ง
ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะสนับสนุนการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาคือ

2.2.1การสำรวจสภาพโดยสำนักนโยบายและแผนฯจะสำรวจเด็ก
ตกหล่นโดยองค์กรอื่นร่วมรับผิดชอบด้วยอบต. เพื่อได้ข้อมูลจากทุกทาง

2.2.2 ประชุมจัดทำSchool Mappingเพื่อวางแผนระยะยาว

2.2.3รณรงค์สร้างวัฒนธรรมระดับชาติระดับท้องถิ่น

2.2.4 สนับสนุนการพัฒนารูปแบบเพื่อรองรับรูปแบบต่างๆเช่น
เด็กตกหล่นซึ่งยังมีเหลืออยู่และเด็กออกกลางคัน

2.2.5 การขยายและปรับปรุงโรงเรียนตามยุทธศาสตร์ซึ่งให้ไม่เป็นตามแรงจูงใจของโรงเรียนแต่ให้ขึ้นกับยุทธศาสตร์ว่าแต่ละอำเภอต้องมีโรงเรียนดีขยายถึงตำบลและสนับสนุนทรัพยากรตามลำดับบางพื้นที่โรงเรียนไม่พอจะดูแลตามSchool Mapping

2.2.6 พัฒนาระบบดูแลเด็กด้อยโอกาสต้องมีระบบถาวรเพื่อดูว่าเด็กคนใดต้องการความช่วยเหลือ

2.2.7 ดำเนินการเข้าถึงเด็กตกหล่นเด็กออกกลางคันและเด็กไม่เรียนต่อ

3. นโยบายที่3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

3.1 เป้าหมาย

3.1.1 ยกระดับมาตรฐานโรงเรียน

3.1.1.1 พัฒนาโรงเรียนเกณฑ์ปรับปรุงเป็นพอใช้ทุกโรงเรียน

3.1.1.2 พัฒนาโรงเรียนเกณฑ์พอใช้เป็นดีไม่ต้องถึง 80% ก็ได้

3.1.1.3 พัฒนาโรงเรียนเกณฑ์ดีเป็นดีมากไม่ต้องถึง 70% ก็ได้

3.1.2 แก้ปัญหาอ่านเขียนโงชนาการซึ่งเป็นพื้นฐานของ

การพัฒนาคุณภาพเด็ก

3.1.3 ยกระดับสัมฤทธิ์ในวิชาหลักและการคิดวิเคราะห์

3.2 ความสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.1 การประเมินมาตรฐานคุณภาพ(National Test) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะสนับสนุนการสำรวจคะแนนNational Testทั่วประเทศ

3.2.2 สนับสนุนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน

3.2.3 งบประมาณเพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหาอ่านเขียนและ

ยกระดับผลสัมฤทธิ์

3.2.4 รูปแบบในการพัฒนาคิดวิเคราะห์และยกระดับผลสัมฤทธิ์

ซึ่งในเรื่องนี้รวมถึงเด็กLD (Learning Disability) ซึ่งเป็นเด็กที่มีความผิดปกติทางการเรียนรู้ เพราะละเลยมานานเนื่องจากเราถือว่าไม่ใช่เด็กพิการแต่ผลการสำรวจของมหาวิทยาลัย Yaleพบว่าเด็กกลุ่มนี้เป็นกลุ่มประสบปัญหาด้านอาชญากรรมสูงสุดซึ่งรูปแบบการพัฒนาการคิดวิเคราะห์จะเป็นตัวช่วยได้

3.2.5 ICT (Information and Communication Technology)

เกี่ยวกับการอบรมเพื่อต่อยอดเทคนิควิธีการใหม่ๆและการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่

3.2.6 การอบรมในรูปแบบใหม่ที่สำคัญคือต้องมีการประเมินผลและปรับปรุงความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีฐานข้อมูลครูทุกคนเพื่อใช้ในการลงทุนต่อยอดพัฒนาบุคลากรต่อไปซึ่งต้องทำให้ต่อเนื่องและทราบว่าอบรมอะไรให้ใครบ้าง

3.2.7 การประเมินผลในชั้นเรียน

4. นโยบายที่ 4 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมความเข้มแข็งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.1 เป้าหมาย

4.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้มแข็งได้รับการกระจายอำนาจและมีความเป็นธรรมาภิบาล

4.1.2 โรงเรียนมีคุณภาพเข้มแข็งได้รับการกระจายอำนาจและบริหารแบบธรรมาภิบาลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)

4.1.3 มีเครือข่ายบริหารจัดการดูแลโรงเรียนขนาดเล็กที่ยังต้องการความสนับสนุน (School Network Management: SNM)

4.2 ความสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.1 กฎกระทรวง

4.2.2 การอบรมและการพัฒนาต่อเนื่อง

4.2.3 งบประมาณสนับสนุนสำหรับเครือข่ายโรงเรียน

5. นโยบายที่ 5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

5.1 เป้าหมาย

5.1.1 ความเข้มแข็งและธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษาและองค์กรคณะบุคคลในพื้นที่

5.1.2 การเข้มแข็งของสภาและกรรมการนักเรียน

5.1.3 การมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้ปกครอง

5.1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการถ่ายโอนสถานศึกษา

5.2 ความสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.1 นโยบายที่ชัดเจน

5.2.2 การประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.2.3 งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาและการจัดกิจกรรม

6. นโยบายที่ 6 การพัฒนาการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

6.1 เป้าหมาย

6.1.1 พัฒนาการศึกษให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

6.1.2 ส่งเสริมกิจกรรมเรียนรู้เพื่อความสมานฉันท์

6.1.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน

8. การจัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

การเรียนรู้ในยุคใหม่ไม่ได้ผูกขาดอยู่ในห้องเรียนหรือในโรงเรียนเท่านั้น การจัดการเรียนรู้ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดเดิมๆที่ว่าครูเป็นศูนย์กลางเพราะผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่มีรอบๆตัวโรงเรียนจึงต้องจัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพได้แก่(ทศพร สิทธิธนะชัย, 2552 : 33)

8.1 แหล่งเรียนรู้ในอาคาร

การเรียนการสอนในโรงเรียนนักเรียนจะใช้เวลากว่าร้อยละ 90 อยู่ในห้องเรียนหรือในอาคารเรียนโรงเรียนจึงควรจัดแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนหรือในอาคารเรียนให้มากกว่าคือแทนที่ครูจะเป็นแหล่งความรู้แต่เพียงผู้เดียวครูควรจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยใช้สื่อและเทคนิควิธีการที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางเช่นจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนได้คิดได้แสดงออก ได้ทำงานร่วมกันครูอาจใช้สื่อการสอนต่างๆเช่นชุดการสอนจัดการเรียนการสอนแบบศูนย์การเรียนบทเรียนสำเร็จรูปการศึกษาทดลองฟังพูดอ่านเขียนด้วยตนเอง เป็นต้นมีมุมมองกันว่ามุมฝึกปฏิบัติมีป้ายความรู้มีห้องสมุดห้องสมุดหมวดวิชา/งานห้องพิพิธภัณฑ์ให้นักเรียนเข้าไปเรียนรู้ก็สามารถจัดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สมบูรณ์ได้โดยมีเนื้อหาสาระที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในคาบนั้นๆ รวมทั้งความรู้เพื่อการรอบรู้ด้วย

8.2 แหล่งเรียนรู้นอกอาคาร

นอกจากแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนหรือในอาคารเรียนแล้วภายในบริเวณ

โรงเรียนก็จะมีแหล่งเรียนรู้อีกมากมายเช่นบริเวณโรงเรียนที่ถูกจัดไว้เป็นระเบียบมีต้นไม้ใบหญ้าสวนสมุนไพรสวนวิทยาศาสตร์และอื่นๆอีกมากมายล้วนแล้วแต่เป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งสิ้น

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ในโลกยุคปัจจุบันนั้นจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสามารถความถนัดและความสนใจและเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติและสัมผัสจากประสบการณ์จริงอย่างหลากหลายและต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นโรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่างๆให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมเพื่อให้มีแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

9. โครงสร้างแหล่งเรียนรู้

โครงสร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (กรมวิชาการ. 2542 ;อ้างถึงใน ทศนิยมเป็นสูงเนิน.2552 : 12)

1. ด้านวิชาการประกอบด้วยห้องสมุดห้องโสตทัศนศึกษาห้องสมุดหมวดวิชาศูนย์การเรียนรู้ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์ห้องปฏิบัติการทางภาษาศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองห้องดนตรีห้องคหกรรมฯลฯ
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการประกอบด้วยห้องแนะแนวห้องพิพิธภัณฑสถานโรงพยาบาลอุทยานการศึกษาสวนสมุนไพรสวนวรรณคดีฯ

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง นอกจากกิจกรรมการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้เรียบง่าย มีสายการบังคับบัญชาสั้น การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางที่ชัดเจน รวมทั้งการปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง บุคคลในองค์การจะมีคุณภาพคือ มีความรู้ทักษะ และทัศนคติ อันพึงปรารถนามากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั้นๆ เป็นสำคัญและการที่องค์การแต่ละแห่งจะมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใดก็ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดที่จะให้ความสำคัญกับคุณภาพของคนในองค์การนั้นๆมากขึ้นเพียงใดด้วย (บุญเลิศ ไพรินทร์. 2548 : 1)

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติโดยเฉพาะบุคคลที่เป็นแม่แบบของการศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ความรู้ ความเข้าใจ และ

ทักษะจำเป็นต้องสร้างให้มีการพัฒนาให้เกิดตามการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก คนที่ไม่เปลี่ยนแปลงย่อมได้รับผลของการไม่เปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับคนที่เปลี่ยนแปลงย่อมได้รับผลของการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดจากตนเอง หรือผู้อื่นก็ตาม ความเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้มีการปรับระบบเศรษฐกิจใหม่ของโลกที่มีแนวโน้มการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคทั้งในระดับทวีปและพหุภาคีที่มีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ มาเป็นฐานการพัฒนา ทำให้โลกต้องเร่งเตรียมพร้อมในการสร้างระบบกลไกและพัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อปรับตัวให้แข่งขันกับประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้ ดังนั้นประชาคมโลกจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยจึงเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการปฏิรูปการเมือง กระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่ง ในการจะทำให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานคือ การพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาคุศลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญ ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (วีรยุทธ ชานัย. 2549 : 7)

1. ความหมายของการพัฒนาคุศลากร

การพัฒนาเป็นการทำให้เจริญขึ้น ดังนั้นการพัฒนาคุศลากรจึงหมายถึงการทำให้บุคคลเจริญขึ้น มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุศลากรไว้ดังนี้

ทักษิณา สีหบุตร (2546 : 7-8) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาคุศลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆที่นำมาใช้กับบุคคลากรในองค์กรเพื่อมุ่งหวังให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุตาม วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จรัญมลาไวย์ (2547 :11) ได้ให้ความหมายการพัฒนาคุศลากรว่า เป็นกระบวนการที่หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ มุ่งที่จะเสริมสมรรถภาพของบุคคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ชัยยุทธศิริสุทธิ (2548 : 21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุศลากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

ให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จ เป็นที่พอใจแก่องค์กร การที่จะบรรลุผลการพัฒนาบุคคลดังกล่าวผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาจำเป็นต้องวางแผนจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การสอนงานการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานใหม่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2549 :19 –24) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อันจะนำมาเพื่อความสำเร็จในชีวิตรและการงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549 : 53) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เจริญงอกงามเมื่อคนทำงานอยู่ในโรงเรียนนานๆแล้วไม่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกิดความเฉื่อยชาทำงานกันไปเรื่อยๆจะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนล้าหลังไม่ก้าวหน้าดังนั้นก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาคนในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติหรือให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรได้มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและในการพัฒนาบุคลากรนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญหรือทัศนคติอย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการเตรียมพนักงานให้เรียนรู้ถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์กรในอนาคต

2. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ ส่วนการดำเนินการจะบรรลุตามแผนที่วางไว้หรือไม่นั้น ทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางภาครัฐหรือหน่วยงานทางภาคเอกชนจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อที่จะให้เป็นไปอย่างมีทิศทางอันจะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2544 : 13 – 15) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การที่จะมุ่งพัฒนาบุคลากรก็คือการฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
 2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือเมื่อรู้ในหลักการในทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้
 3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะคือความชำนาญ หรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ เป็นต้น
 4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น เป็นต้น
- จำเนียร จวงตระกูล (2548 : 59) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เน้นที่ทรัพยากรที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่นำมาสู่ความสำเร็จของตัวบุคคลและองค์การ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดพฤติกรรมและผลงานดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและบุคลิกภาพในการทำงาน
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น
3. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และการสื่อสารที่ก่อให้เกิดการประสานงานในการร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับองค์การ เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าองค์การที่มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้การทำงานมี

ประสิทธิภาพซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

อนัตตา ซาวนา (2546 : 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มพูนผลผลิตของหน่วยงาน

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548 : 180) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในองค์กรต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมต่างๆ เข้ามาใช้ในองค์กรอันจะเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ เช่น มีการนำระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐานสากลระบบต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ฯลฯ

2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่ นวัตกรรมนั้นๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างขององค์กร

3. กระตุ้นบุคลากรให้เต็มความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์กร ระบบการทำงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน

4.วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลากหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ รวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับ

การปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ คือ

จำเนียร จวงตระกูล (2548 : 153) กล่าวว่า การศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งโดยหลักการแล้วส่วนประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม คือ การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบัน
2. การพัฒนาบุคคล การเรียนรู้เพื่อการเจริญเติบโตของบุคคลแต่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่เฉพาะเจาะจง ทั้งงานในปัจจุบันหรืองานในอนาคต
3. การศึกษา คือ การเรียนรู้เพื่อเตรียมบุคคลไว้ สำหรับงานอย่างอื่นที่แตกต่างออกไปแต่ได้ระบุดเอาไว้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 182) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ 3 แนวทาง คือ

1. การให้การศึกษา / เรียนรู้ เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่า และทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณญาณ ความเข้าใจและปัญญา การให้ศึกษามักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาและสถาบันทางรัฐประศาสนศาสตร์ต่างๆ
2. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่งในแง่มุมมองขององค์การแล้ว การฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติ หรือหัวหน้างาน
3. การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้อง เชื่อมโยง จาก ภูมิภาคระดับหนึ่งไปสู่ภูมิภาคระดับอื่น อาทิ จากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของผู้ปฏิบัติงาน

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีซึ่งแต่ละวิธีมีข้อดีและข้อจำกัดการที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ต้องเลือกใช้วิธีการให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน และสอดคล้อง

กับความต้องการของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ

5.สรุปการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติหรือให้มีความสามารถที่สูงขึ้น การพัฒนาบุคลากรขึ้นอยู่กับปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ จึงเป็นการเตรียมพนักงานให้เรียนรู้ถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์กรในอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาพฤติกรรม บุคลิกภาพในการทำงาน เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานตลอดเวลา เรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆต้องเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในบริบทของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมาสู่หน่วยงานหรือองค์กร

การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติ อันจะทำให้บุคลากรได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร (ยงยุทธ เกษสาคร. 2551:27)

1.ความหมายการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547 : 276) กล่าวว่า การอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งเป็นกระบวนการสร้างเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติของบุคคลในองค์กรต่างๆ ให้พัฒนาขึ้น โดยจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้และการสอน หรือประสบการณ์การศึกษาขึ้นเป็นครั้งคราว และการจัดนี้อาจจัดขึ้นภายใต้สภาวะความต้องการและความจำเป็นบางประการ มีรูปแบบ ขนาดของกลุ่มและใช้เวลามากน้อยต่างกัน

วิลาวรรณ รัตพิศาล (2550 : 149) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการทางการสอนที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกันมาพบกับผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำความรู้และทักษะตลอดจนหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม ซึ่งโดยปกติมักจะพักรวมกันและใช้เวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการหลายวัน

สมคิด บางโม (2551 : 92) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้รวมกันเป็นกลุ่มๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

กล่าวโดยสรุป การการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการอบรมเป็นกลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไปและเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะกระบวนการเฉพาะเรื่อง โดยจัดกิจกรรมให้ผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติจริง

2.ประเภทของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ประเภทที่แบ่งตามลักษณะการทำงานของบุคลากร มี 2 ประเภท คือ

2.1.1 ประเภทการอบรมบุคลากรก่อนประจำการ บุคลากรเหล่านี้ได้แก่ผู้ที่กำลังจะเข้าทำงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ที่กำลังจะเข้าทำงานเน้นหนักในด้านการเตรียมให้ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการมีความพร้อม ความคุ้นเคยกับสถานที่ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการทำงานในหน้าที่และบุคลากรที่ตนจะต้องมีสัมพันธภาพในการทำงานต่อไป กล่าวโดยย่อก็คือเป็นการสร้างความคุ้นเคยกับสถานที่ทำงาน บุคคลและงานใหม่

2.1.2 ประเภทการอบรมบุคลากรประจำการ เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดให้แก่ผู้ที่กำลังประจำการหรือผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว ซึ่งการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภทนี้ เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการพิเศษหรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้ว รวมทั้งบุคลากรในวงการอาชีพต่างๆ โดยมุ่งจะเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการประเภทนี้เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ

ทำงานที่ทำอยู่แล้ว ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เป็นการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนางาน

2.2 ประเภทที่แบ่งตามที่มาที่มี 2 ประเภท คือ

2.2.1 ตามนโยบายและความต้องการของผู้บังคับบัญชา การอบรมเชิงปฏิบัติการตามนโยบายและความต้องการของผู้บังคับบัญชา ยังจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.2.1.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้ปรับตัวได้เร็วขึ้น เข้าลักษณะการอบรมเชิงปฏิบัติการปฐมนิเทศ

2.2.1.2 การจัดฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือมีความชำนาญงานดียิ่งขึ้น เป็นการมองในทรรศนะของผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ประเภทการอบรมเชิงปฏิบัติการตามความสมัครใจของบุคลากร การอบรมเชิงปฏิบัติการประเภทนี้ มักริเริ่มมาจากกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจ มีปัญหา ร่วมกันต้องการแก้ปัญหาและรู้ตัวว่าการทำเช่นนี้ได้สำเร็จต้องการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคนให้พ้นจากการเป็นคนล้าสมัย เพื่อให้สามารถทำหน้าที่หรือการทำงานของตนได้ดีขึ้น และสามารถแก้ปัญหาได้จริงๆ เรียกว่าเป็นความเต็มใจที่จะให้มีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภทนี้ขึ้น

3. ข้อดีและข้อจำกัดของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.1 ข้อดีของการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

3.1.1 สามารถจัดสนองความต้องการสำหรับพัฒนาบุคลากรในหน้าที่การทำงานเฉพาะด้านอย่างมากมาย ทั้งทางวิชาการและสังคม

3.1.2 ทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสบการณ์จากการลงมือทำ หรือผลิตผลงาน สมกับชื่อที่ว่า เชิงปฏิบัติการ หรือคำภาษาอังกฤษว่า workshop ซึ่งหมายความว่า โรงฝึกงาน คือเป็นการหาประสบการณ์จากการฝึกทำปฏิบัติ และสร้างหรือผลิตงานออกมา

3.1.3 ทำให้กลุ่มสามารถร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการ รวมทั้งการตัดสินใจด้านต่างๆ ของการนำประสบการณ์ต่างๆ ไปใช้แก้ปัญหาในการทำงาน หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว

3.2 ข้อจำกัดของการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

3.2.1 สัดส่วนของวิทยากรต่อสมาชิกผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการมีอัตราสูงเพราะในภาคปฏิบัตินั้นอาจจำเป็นต้องอาศัยวิทยากรประจำกลุ่มมาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ

3.2.2 เวลาที่ใช้สำหรับสมาชิกผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการและดำเนินการมาก

3.2.3 ต้องอาศัยแหล่งทรัพยากรที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ สิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุของใช้ค่อนข้างมากและเป็นพิเศษ

3.2.4 สมาชิกผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการต้องเต็มใจ อุทิศตนในการทำงานตามลำพัง และประสานงานกับคนอื่นอย่างยิ่ง

4. ขั้นตอนการเตรียมการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การเตรียมในการอบรมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนการเตรียมการดังนี้

- 4.1 เตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรียบร้อยล่วงหน้า
- 4.2 ติดต่อวิทยากรและจัดหาแหล่งทรัพยากรทางวิชาการให้เรียบร้อยล่วงหน้า
- 4.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการไปตามแผน
- 4.4 เสนอผลงาน ประเมิน และติดตามผลงานตามความจำเป็น

5. เตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

5.1 เป็นห้องขนาดใหญ่ มีที่สำหรับบรรยายและสาธิตสำหรับวิทยากร และสิ่งทีสมาชิกผู้รับประชุมเชิงปฏิบัติการนั่ง ควรจัดไว้รอบๆ โต๊ะ หรือโต๊ะเล็กหลายตัวต่อกันเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า และมีที่เหลือสำหรับวางสิ่งเครื่องใช้ต่างๆ และสำหรับปฏิบัติงานมีจำนวนพอเพียงกับจำนวนกลุ่ม ในกรณีที่มีหลายกลุ่ม

5.1.2 มีมุมเอกสารและสิ่งสำคัญสำหรับค้นคว้าอ้างอิง

5.1.3 วัสดุอื่นที่ใช้สำหรับบันทึกข้อคิดเห็นและจดบันทึก

5.2 เตรียมสื่อโสตทัศน ทั้งประเภทเครื่องมือและวัสดุสำหรับวิทยากรใช้หรือสมาชิกเสนอผลงาน

6. วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ.(2547 : 303-312) กล่าวว่าวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

6.1 การวางแผนการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการออกแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ของผู้บุคลากรหน่วยงาน การวางแผนหรือการออกแบบ ครอบคลุมถึงการระบุความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน การระบุความต้องการของผู้รับผิดชอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดหาแหล่งทรัพยากรการอบรมเชิงปฏิบัติการ แผนการดำเนินการ แผนการประเมินและป้อนข้อมูลกลับ

6.2 ระบุความต้องการขององค์กร เป็นเหตุการณ์แรกของการออกแบบหรือวางแผน และสิ่งที่เราต้องทำในขั้นตอนนี้ก็คือ การสำรวจประเด็นที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งที่เป็นปัญหาในแง่ทฤษฎีและในแง่ปฏิบัติ เพื่อตกลงกันให้ได้เสียก่อนว่านั่นคือปัญหา และการให้ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการคือ ทางแก้ปัญหาเหล่านั้น ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องแสวงหาข้อมูล สถานสนเทศ พูดคุยกับผู้คน รวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นส่วนแรกของการวางแผน

6.3 การระบุรายละเอียดของการอบรมเชิงปฏิบัติการ งานที่กล่าวในที่นี้คืองานที่สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร รายละเอียดคือ

6.3.1 ภาพของงาน

6.3.2 การปฏิบัติงานที่ต้องขึ้นอยู่กับกันและกัน ธรรมชาติของการการ การกิจที่จะบรรลุเป้าหมายแต่ละคนต้องมีส่วนช่วยให้งานเดินไปได้ โดยที่ผลลัพธ์ของกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งจะเป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับกลุ่มต่อไป

6.3.3มาตรฐานของงาน ซึ่งได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพและปริมาณ ซึ่งในแต่ละองค์กร ความหมายของคำเหล่านี้อาจไม่เหมือนกัน ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและชัดเจน

6.3.4งานเป็นงานกลุ่มหรือรายบุคคลแหล่งสารสนเทศในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้มาจากการบันทึกและรายงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมปรึกษาหารือ การค้นคว้า การรังสังเกตและประเมินและตัดสินใจ

6.4 การระบุความต้องการทางการเรียนรู้ หรือความต้องการของผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ จุดมุ่งหมายของการวางแผนตอนนี้ คือ เพื่อระบุความต้องการ

ทางการเรียนรู้ของบุคคลที่จะต้องทำงานตามที่ได้กำหนดให้ทำ ความต้องการของผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ มี 3 ประเภท คือ

6.4.1 ความต้องการที่กำหนดไว้เกิดขึ้นโดยตรง จากการระบุรายละเอียดของการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ระบุได้ชัดเจนว่าคนๆหนึ่งควรจะทำอะไร จากนั้นจะทำให้สามารถบอกได้ว่า อะไรคือความต้องการเฉพาะคนที่ไม่บ่งเฉพาะคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่

6.4.2 ความต้องการที่นำไปใช้ประโยชน์ เป็นความต้องการที่ไม่บ่งเฉพาะเจาะจง สำหรับการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด แต่เป็นความต้องการที่เกิดจากสถานการณ์มากกว่า ถ้าคนๆหนึ่งกำลังได้รับพิจารณาให้เลื่อนขั้นหรือถ่ายโอนตำแหน่ง อย่างน้อยก็ต้องการเรียนรู้ หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จะช่วยให้เขาทำงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่ยังทำงานเดิมอยู่ก็ต้องฝึกอบรมเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเทคโนโลยี หรือวัสดุที่เกิดขึ้น ความต้องการประยุกต์หรือเพื่อนำไปใช้อาจเกิดจากการที่คนงานใหม่มาเข้าทำงานในหน่วยงาน มีการวางงานใหม่ให้คนเดิมที่ทำงานอยู่ไปทำงานใหม่ที่ต่างจากเดิม แล้วเอาคนงานใหม่เข้ามาแทน

6.4.3 ความต้องการจากใจ เป็นความต้องการที่แรงมาก เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนรู้สึกว่า นั่นคือสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้

6.5 การกำหนดมุ่งหมายของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ขั้นตอนนี้ก็เพื่อ

6.5.1 ระบุองค์ประกอบที่จะนำมาพิจารณา จุดมุ่งหมายของโครงการ และพิจารณาประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้รับในการอบรม

6.5.2 ทำรายการจุดมุ่งหมายการเรียนรู้เฉพาะอย่างสัมพันธ์กับแบบที่ออก และอยู่ในการพัฒนาการวางแผนเริ่มด้วยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่มีอยู่ด้วยการคำนึงถึง คือ

6.5.2.1 เวลาที่จะมีสำหรับการนำผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการไปแก้ปัญหา

6.5.2.2 แหล่งทรัพยากรที่จะมีให้แก่โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

6.5.2.3 บุคลากรที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลังจากพิจารณาลำดับความสำคัญแล้วควรทำเป็นรายงานความต้องการตามลำดับความสำคัญ

6.6 การสร้างหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ สิ่งที่คุณจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องดำเนินการ คือ การทำรายการของหัวข้อที่ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการจะเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้แล้วในตอนก่อน และทำรายการเรียงลำดับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น การสร้างหลักสูตรในที่นี้ครอบคลุมตัวแปรหลายๆอย่าง คือ การเลือกเนื้อหา นักเนื้อหา ประเภทของเนื้อหา การเรียงลำดับการเสนอเนื้อหาและบทเรียน

6.6.1 การเลือกเนื้อหา เป็นส่วนของการวางแผนที่เราไม่หวังว่าคุณจะฝึกอบรมจะรู้เนื้อหา เป็นสิ่งที่ยากสำหรับเขา การเลือกเนื้อหาต้องเป็นหน้าที่ของนักเนื้อหา ซึ่งผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องเชิญมาร่วมในการวางแผน

6.6.2 เนื้อหา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา ซึ่งมี 2 ประเภท คือ บุคลากรภายในองค์กรและบุคลากรภายนอกองค์กร บุคลากรภายในองค์กรอาจได้แก่บุคลากรที่เคยมีประสบการณ์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการทำนองนี้มาก่อน ถึงแม้จะไม่ใช่มืออาชีพแต่ก็สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญเชิงสัมพันธ์เนื้อหาให้เข้ากับการปฏิบัติได้ บุคลากรภายนอกองค์กร หมายถึง บุคคลภายนอกองค์กรที่เชิญมาช่วยในการเลือกเนื้อหาวิชา บุคคลเหล่านี้ อาจมีอาชีพเป็นผู้ขายโครงการ ผู้บริการ ที่ปรึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญในเนื้อหา ซึ่งผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องเลือกเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ

6.6.3 ประเภทของเนื้อหา อาจแบ่งได้ 4 ประเภท คือ

6.6.3.1 เนื้อหาที่ขาดไม่ได้ ถ้าจะถามว่าไม่ต้องมีไม่ได้หรือ คำตอบก็จะบอกว่าไม่ได้

6.6.3.2 เนื้อหาที่พอจะช่วยให้ได้ ได้แก่ เนื้อหาที่เสริมให้แก่เนื้อหาที่ขาดไม่ได้

6.6.3.3 เนื้อหาที่อยู่วงนอก ถ้าขาดเสียอาจไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนไป และ

6.6.3.4 เนื้อหาที่ไม่เกี่ยวข้อง อาจมีผู้ถามว่าทำไมไม่มีเนื้อหาประเภทนี้อยู่ด้วย เนื้อหาประเภทนี้เกิดขึ้นมาหลายสาเหตุ เหตุหนึ่งที่เกิดขึ้นเสมอคือ แนวโน้มที่บุคคลบางคน เช่น ผู้บริหารหน่วยงานรู้สึกว่เนื้อหานั้นดี เราก็ควรจะนำประเภทนั้นมาใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

6.6.4 การเรียงลำดับเนื้อหา เป็นส่วนที่สองของหลักสูตรรองมาจากเนื้อหาวิชา การเรียงลำดับเนื้อหาก็คือ การเสนอเนื้อหาต่อผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ควรจะเรียงลำดับการเสนออย่างไร ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการอาจนำหัวข้อพิจารณา การเรียงลำดับเนื้อหา ดังนี้

6.6.4.1 เรียงลำดับจากกว้างมาสู่เฉพาะ

6.6.4.2 จากเฉพาะไปสู่กว้าง

6.6.4.3 จากนามธรรมไปสู่รูปธรรม

6.6.4.4 จากแนวคิดของสภาวะแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้อง

ก่อนที่ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะจัดการเรียงเนื้อหา จะต้องมึเนื้อหาตั้งกล่าวที่ชัดเจน บางครั้งตัวเนื้อหาจะบอกจะบอกลำดับแก่เราได้

6.6.5 ด้วยบทเรียน เนื้อหาจากผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการไม่สามารถ พิจารณาได้เต็มที่ว่าใครจะเป็นผู้มาให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ ใช้หรือทำไปเพียง บางส่วนของบทเรียนแทนที่จะสร้างขึ้นทั้งหมด ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการไม่ทุกคนที่ สามารถทำเช่นนั้นได้ หรือหวังได้ว่าจะมีความสามารถเช่นนั้นทุกคนได้ แต่เมื่อพิจารณา อย่างลึกซึ้งแล้ว เห็นว่ามีส่วนประกอบในตัวบทเรียนอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

6.6.5.1 ขั้นตอนเตรียม เป็นการเตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำตัวให้คุ้นเคยและสบายใจกับแผนเรียนหรือเนื้อหาต่างๆ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งวัสดุที่ต้องใช้ และการเตรียมผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยการทำให้แน่ใจว่า ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ทราบว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ไหน วันเวลาและกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการมี อะไรบ้าง

6.6.5.2 การนำเสนอ ครอบคลุมวิธีการสอนหรือวิธีการถ่ายทอด หลายอย่าง เช่น การแนะนำ การสาธิต การให้ซักถาม การอภิปราย และการนำเสนอ

6.6.5.3 ขั้นตอนนำไปใช้ เป็นขั้นที่ต่อเนื่องจากขั้นการนำเสนอที่ ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาจากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ มาฝึกปฏิบัติ ทำภารกิจทั้งหมดหรือบางส่วนของภารกิจซึ่งเสนอแล้วในขั้นการนำเสนอ กิจกรรมของผู้รับ การอบรมเชิงปฏิบัติการอาจรวมถึงการใช้สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่มย่อย การเสนอรายงาน/ผลงานหรือยุทธศาสตร์อื่นใดที่เปิดโอกาสให้ผู้รับ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และโดยเฉพาะการอบรมเชิงปฏิบัติการนำความรู้ ความสามารถที่ ได้รับมาลงมือปฏิบัติจริงในขณะที่การอบรมเชิงปฏิบัติการกำลังดำเนินอยู่

6.6.5.4 ขั้นพิสูจน์ยืนยัน (Verification)ปัจจุบันนี้นิยมเรียกขั้นนี้ว่า ขั้นการประเมิน ยึดถือหลักเกณฑ์การประเมินตามให้ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการกับผู้รับ การอบรมเชิงปฏิบัติการตกลงกันว่า ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องทำได้ถึงระดับใด และจะต้องทดลองปฏิบัติได้จนถึงระดับที่ต้องการนั้น สำหรับตัวแผนบทเรียนอาจ ประกอบด้วยชื่อโครงการ จุดมุ่งหมายของบทเรียน หัวข้อเรื่องหลัก กิจกรรมของผู้ให้การ อบรมเชิงปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ เวลาที่ใช้ และแนวการประเมิน

6.7 ยุทธศาสตร์การอบรมเชิงปฏิบัติการ จากการพิจารณาการวางแผน โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้ง 5 ขั้นตอน มีลักษณะที่บ่งว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการมุ่งไป ที่ความต้องการในการพัฒนาองค์กร ด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะ ทางการกระทำของผู้เป็นเป้าหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ และหลักสูตรของการ อบรมเชิงปฏิบัติการมีแนวโน้มที่จะสนองความต่อการให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีความ สนใจ หรือมีปัญหาอย่างเดียวกัน และได้พบกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับความรู้ด้วยตนเอง โดยตรง และมีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติงานเองในระยะสั้นๆ ด้วยความเข้มข้นเป็นการอบรม เชิงปฏิบัติการที่ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นศูนย์กลาง มีการกระทำกลุ่ม และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเต็มที่ แล้วยุทธศาสตร์ที่ต้องการและ เหมาะสมก็คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ

6.8 การจัดหาแหล่งทรัพยากรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เมื่อตัดสินใจ วางแผนว่าวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ต่อไปพิจารณาสิ่งต่างๆที่ จะนำมาใช้ในการประชุมได้แก่

6.8.1 เครื่องใช้ต่างๆพร้อมซอฟต์แวร์ที่ใช้กับเครื่องเหล่านั้น และเครื่องมือ ปฏิบัติการวัสดุ เช่น โสติกส์คนวัสดุ คู่มือ สมุด ดินสอ ปากกา และสิ่งที่ใช้ในการปฏิบัติการ

6.8.2 แหล่งทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยครูวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ รวมทั้งที่ ปรีक्षाโครงการ

6.8.3 แหล่งทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม หรือ จากสำนักงานประมาณของสถาบันหรือแหล่งสนับสนุนภายนอก

6.9 การวางแผนการดำเนินการ ครอบคลุมการวางแผนเกี่ยวกับผู้รับ การอบรมเชิงปฏิบัติการ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ และวัสดุ พิธีเปิดการอบรมเชิง ปฏิบัติการการอบรมเชิงปฏิบัติการ แนวการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ พิธีการปิด

การอบรม ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องพิจารณาถึงการเลือกผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การติดต่อ แจ้งผู้อบรมทราบถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ห้องประชุม ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือ และ วัสดุ ต้องพิจารณาความเหมาะสมกับ ธรรมชาติของโครงการ กิจกรรม ผู้ใช้ (หมายถึง ผู้ให้และรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ) พิธีเปิดและปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรพิจารณาเกี่ยวกับผู้มาเป็นประธาน การมอบ วุฒิบัตร กำหนดเวลา การมอบของที่ระลึก การจัดสถานที่ การต้อนรับและส่งผู้รับเชิญ เป็นต้น การอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรพิจารณารายละเอียด โครงการ ตารางการประชุม ปฏิบัติการ การดำเนินการตั้งแต่ต้นจนสำเร็จสิ้นกิจกรรม ทั้งที่เป็นส่วนของผู้ให้การอบรม เชิงปฏิบัติการ และผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนแนวทางการประเมิน ควรพิจารณาทั้ง ในส่วนของการประเมินย่อยและการประเมินรวม การประเมินในกระบวนการปฏิบัติงาน และ ผลผลิตของงาน และโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

6.10 การประเมินและการป้อนข้อมูลกลับ ในการพิจารณาวางแผน โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินงาน แต่ต้องทำการประเมิน ทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน เพราะต้องใช้ผลการประเมินสำหรับการตัดสินใจให้เสร็จสิ้น ไปทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนที่สมบูรณ์ และมีความเป็นไปได้ เป็นที่ รับรองหรือยอมรับของผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบและเกี่ยวข้อง

7. การเตรียมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์พรหมวงศ์ และคณะ (2547 :312-313)การเตรียมการอบรมเชิง ปฏิบัติการ ครอบคลุมถึงการอนุมัติโครงการ การจัดสถานที่ประชุม วัสดุอุปกรณ์การเลือก และแจ้งผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การกำหนดและเชิญผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการและ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

7.1 การอนุมัติโครงการ โครงการที่สำเร็จลงจากการวางแผนที่กล่าว มาแล้วมักประกอบด้วยส่วนต่างๆคือ หลักการและเหตุผล หรือที่มาของปัญหา วัตถุประสงค์ของโครงการ หลักสูตรเนื้อหา กิจกรรม/วิธีการดำเนินการ สถานที่จัด วัน เวลาและรายละเอียดของกำหนดการ บุคลากรและงบประมาณ ผู้อนุมัติโครงการส่วนใหญ่ ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันหรือองค์กร ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ผู้อำนวยการ ผู้จัดการองค์กร ผู้บริหารหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานการเงิน เป็นต้น

7.2 การจัดสถานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการมีการจัด 2 ลักษณะคือ

7.2.1 ห้องสำหรับประชุมเพื่อรับถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งอาจจัดเป็นโต๊ะประชุมที่นั่งล้อมรอบ ที่หัวโต๊ะเป็นที่นั่งของผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านหลังเป็นที่ตั้งกระดาน ชอล์ก หรือที่แขวนจอฉาย ซึ่งจะใช้กับเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ หรือเครื่องฉายอย่างต่อเนื่อง

7.2.2 อีกลักษณะหนึ่งอาจเป็นห้องที่ประกอบด้วยเนื้อหาที่สำหรับถ่ายทอดความรู้และวิธีการจากผู้ให้การอบรม ทั้งที่เป็นการสาธิต การแนะนำวิธีการ และการให้สูตรทัศนูปกรณ์ ส่วนที่นั่งของผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการอาจจัดเป็นที่นั่งล้อมโต๊ะเป็นกลุ่มย่อยๆ และพร้อมที่จะใช้เป็นที่สำหรับปฏิบัติการได้ในทันทีที่ต้องการ

7.3 วัสดุและอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการใช้ถ่ายทอดความรู้ และสำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในกิจกรรมภาคปฏิบัติ การเสนอรายงานและผลงาน ซึ่งบางอย่างเป็นประเภทเดียวกับที่ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการใช้ก็ได้ รวมทั้งคู่มือ แผ่นแจก และเอกสารประกอบต่างๆ ที่จะต้องเตรียมให้พร้อมก่อนการดำเนินการ

7.4 การเลือกและการแจ้งให้ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการทราบในสิ่งต่างๆ ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจึงจะต้องประสานงานในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรจะต้องเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนผู้ตัดสินใจได้แก่ หัวหน้างาน หลังจากเลือกได้แล้วควรจัดการแจ้งให้บุคลากรเหล่านั้นทราบล่วงหน้า ด้วยการส่งจดหมายพร้อมด้วยรายละเอียดของโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ และสิ่งที่ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องเตรียมตัวก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ

7.5 การกำหนดตัวและการเชิญให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการเตรียมที่สำคัญเพราะจะทำให้แน่ใจว่าจะได้ผู้เชี่ยวชาญที่ตรงกับเนื้อหาสาระตามเวลาที่ต้องการด้วย การติดต่อเป็นการภายใน และเชิญเป็นการล่วงหน้าพอที่จะให้ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการประสานภารกิจอื่นมีเวลามาเป็นวิทยากรได้เตรียมเอกสาร เตรียมตัวถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเต็มที่

7.6 เตรียมแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินงาน หมายถึง คณะผู้รับผิดชอบในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านต่างๆ ตามความจำเป็นที่จะทำให้การ

ดำเนินการทั้งก่อนการประชุม และหลังการประชุม ลุ่่วงไปด้วยความเรียบร้อยทั้งในด้านบริการและด้านวิชาการ

8. การดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547 :312-313)การดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การเปิดโครงการ การปฏิบัติการ โครงการไปจนกระทั่งการเปิดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเปิดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีหลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสม บางองค์กรณีพิถีเปิดอย่างเป็นทางการมี การสร้างบรรยากาศด้วยกิจกรรมหลายอย่างในการเปิดการอบรมนี้ ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการต้องการจะรู้ใน3ประการ ประการแรก คือ ผลที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประการที่สอง คือ ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องทำอะไรบ้าง และประการที่สาม คือ ความคาดหวังร่วมกัน การปฏิบัติการโครงการในการอบรมเชิงปฏิบัติการมี 2 ส่วนที่ต้องทำ คือ

8.1 การสอนหรือถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการและลงมือปฏิบัติการในการสร้างหรือผลิต ผลงาน ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการไปตามบทเรียนที่ได้เตรียมมาสำหรับเสนอแก่ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการตามลำดับหัวข้อและชั้นกิจกรรมด้วยการบรรยายสรุป อธิบายแนะนำ และสาธิตวิธีการกระทำหรือปฏิบัติพร้อมทั้งการใช้เครื่องมือและวัสดุสำหรับการปฏิบัติการ และใส่ทัศนูปกรณ์สำหรับขยายประสบการณ์การเรียนรู้ และประสบการณ์ภาคปฏิบัติแล้วแต่ความเหมาะสมในแต่ละกรณี ในช่วงต้นคือผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการจะได้รับความรู้ความเข้าใจจากผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยวิธีการสนองต่อการถ่ายทอดการสอนหรือประสบการณ์ของผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการตามความเหมาะสมเป็นลักษณะของผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นศูนย์กลางแล้วก่อนตามด้วยกิจกรรม คือ ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการลงมือปฏิบัติ ทดลองกระทำการแก้ปัญหา ผลิตผลงานสร้างสิ่งต่างๆ ด้วยตัวผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเอง โดยนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ส่วนแรกมาใช้เป็นลักษณะที่ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นศูนย์กลาง

8.2 ส่วนการปิดโครงการมีความสำคัญเท่ากับการเปิดโครงการ ผู้ให้การอบรมควรกระทำให้การอบรมเชิงปฏิบัติการจบลงด้วย ความชัดเจน ไม่สับสน มีชีวิตชีวา พร้อมกับความสำเร็จที่ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ และผู้ที่เกี่ยวข้องพอใจและมั่นใจ อย่างน้อยในระดับหนึ่ง เป็นการกระทำภายหลังการ

ประเมินเสร็จสิ้นลง การเปิดโครงการอาจเป็นไปได้ทั้งแบบที่เป็นพิธีการ ซึ่งอยู่กับเหตุผลในการตัดสินใจ แต่สิ่งหนึ่งที่น่าจะกระทำไปควบคู่กับการปิดโครงการ เพื่อเป็นการยอมรับในความสำเร็จและความพยายามของผู้รับการผู้ก่อบรม คือ ประกาศนียบัตร เกียรติบัตร หรือเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร

9. การประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ(2547 :313-314) การประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ การประเมินโครงการ และการประเมินติดตามผลการประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ เป็นการประเมินการเรียนรู้และการกระทำมักเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในบทเรียนที่สร้างขึ้น ตามหลักสูตรของการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินด้านการวิชาการ กระทำได้ใน 2 รูปแบบ คือ

9.1 การประเมินย่อย ควรกระทำในจุดต่างๆของโปรแกรมการเรียนและการกระทำ ในขณะที่โปรแกรมกำลังดำเนินอยู่การประเมินแบบนี้ ทำให้ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการทราบว่า การเรียนและการกระทำที่เหมาะสมเกิดขึ้นหรือไม่อย่างไร และหาทางเสริมแรงหรือปรับปรุงแก้ไข ช่วยเหลือในส่วนที่บกพร่องให้ดีขึ้น

9.2 การประเมินรวมเป็นการประเมินการเรียน และการกระทำตอนสุดท้ายของโปรแกรมที่จะจัดต่อไปในอนาคต การประเมินรวมอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือจะใช้การทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการก็ได้ ซึ่งเป็น การประเมินเฉพาะการเรียนรู้เท่านั้น นอกจากนั้นการประเมินควรรวมถึงการถึงการประเมินหรือผลผลิต และวิธีการทำหรือผลผลิตด้วยการประเมินโครงการเชิงปฏิบัติการ โดยรวม เป็นสิ่งที่ควรกระทำนอกเหนือไปจากการประเมินโปรแกรมในด้านวิชาการ ประกอบด้วย การประเมินการจัดโครงการ ในด้านวัตถุประสงค์ของการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ สถานที่ การบริการ สวัสดิการ ภาระงานการประชุม และผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นประโยชน์แก่การอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการในอนาคตต่อไป นอกจากนี้ยังอาจมีการประเมินติดตามผลเป็นการประเมินภายหลังที่การอบรมเชิงปฏิบัติการได้เสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อติดตามดูว่า ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้รับประโยชน์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการประการใดบ้างมากน้อยเพียงใด ในเรื่องอะไร และความต้องการที่หน่วยงานผู้ก่อบรมจะช่วยผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเหล่านั้นต่อไปอย่างไร

สรุปได้ว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรเฉพาะเรื่อง โดยจัดกิจกรรมให้ผู้รับการอบรมได้รับประสบการณ์จริงซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการอบรมที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การนิเทศภายใน

1. ความหมายของการนิเทศ

การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านต่างๆ ซึ่งได้มีหน่วยงานทางด้านการศึกษา และนักวิชาการให้ความหมายของการนิเทศภายใน ดังนี้

นิเวทย์ บุญโยธา (2550 : 47) การนิเทศภายใน หมายถึง การทำงานอย่างมีระบบของผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ และให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

ดุสิต มั่นคง (2550 :42) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศ

2. ความสำคัญของการนิเทศ

บรรลุ นนทมาตย์ (2547 : 27) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศไว้ว่า การนิเทศมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน โดยความร่วมมือของครูทุกคน และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารและการพัฒนาครูให้มีความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการนิเทศภายในไปใช้ในการปรับปรุง

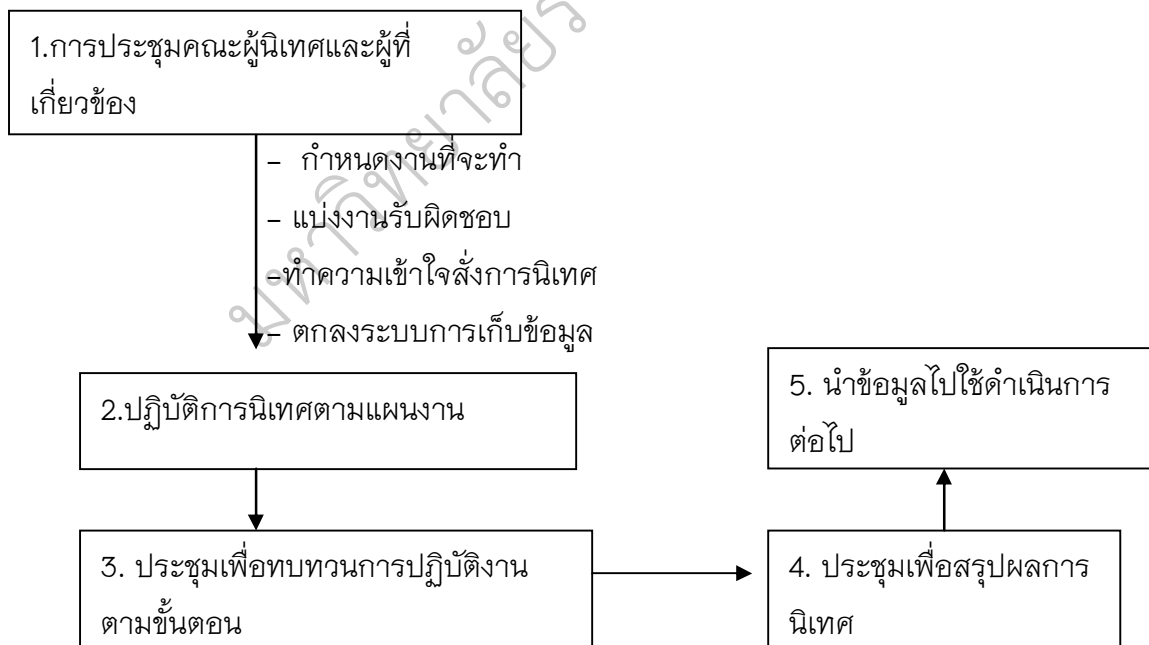
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น และมีความมั่นใจ มีความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ณรงค์ศักดิ์ ไชยชมพู (2550 : 21) กล่าวว่า การนิเทศภายในมีความสำคัญสำหรับครูทุกคน เนื่องจากการนิเทศภายในเป็นการจัดกิจกรรมที่มีลักษณะการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในโรงเรียนเดียวกันโดยใช้เหตุผลและปัญหา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆและเป็นการช่วยให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา เข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

3. กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สลัป มนตรี (2547 : 59 – 60) กล่าวไว้ว่า กระบวนการปฏิบัติการณ์นิเทศภายในโรงเรียนให้ได้ผลดีนั้น ควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการนิเทศภายในโรงเรียน

ที่มา : สลัป มนตรี (2547 : 59 – 60)

สรุปได้ว่า การนิเทศจะประสบผลสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องดำเนินการนิเทศอย่างมีขั้นตอน จากขั้นตอนแรกและขั้นตอนสุดท้ายจะต้องต่อเนื่องกัน โดยเริ่มจากการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผนและการกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อเครื่องมือที่จะใช้ในการนิเทศ การปฏิบัติการณ์นิเทศตามแผนงาน / โครงการ ขั้นการประเมินผลและรายงานผล โดยการปฏิบัติการณ์นิเทศ ผู้นิเทศสามารถดำเนินการได้ 2 ทางดังนี้

1. การนิเทศทางตรง เป็นการปฏิบัติการณ์นิเทศของผู้นิเทศด้วยตนเอง ซึ่งปฏิบัติตามโครงการ แผนงาน สื่อการนิเทศต่างๆและวิธีการนิเทศที่ได้เตรียมไว้
2. การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศโดยใช้สื่อแทน ได้แก่ การส่งเอกสารแนะนำการปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้เอกสารหลักสูตร คู่มือครู นิตยสาร จุลสาร เทป สไลด์ วิดีโอ หรือใช้วิทยากรที่เชี่ยวชาญความรู้ด้านสาขาต่างๆมาดูแลช่วยเหลือแทนผู้นิเทศ

พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : 26) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในเป็นวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย การจัดระบบการนิเทศภายใน การดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศและการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในซึ่งเป็นกระบวนการที่มีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ณรงค์ศักดิ์ ไชยชมพู (2550 : 8) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพโดยอาศัยกระบวนการนิเทศภายในซึ่งประกอบด้วยห้าขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือการปฏิบัติ การนิเทศภายใน การประเมินผลและรายงานที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

จากองค์ประกอบทั้งหมดของการนิเทศการสอนที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน เป็นกระบวนการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยครูและผู้นิเทศจะร่วมมือกันในการวางแผน การสังเกตและการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการวิจัยที่เกิดจากการบูรณาการมีส่วนเกี่ยวข้องกับอีกอยู่ 2 ประเภท คือ การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) และการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัยทั้งสองประเภทดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ

สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2547 : 10) ได้สรุปเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ทำวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นซึ่งอาจมีคนเดียว หรือหลายคน หรือทุกคนในองค์กร ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยนำเอาวิธีการ แนวทาง หรือกิจกรรมต่างๆที่ผ่านมากการพิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสมไปทดลองปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ย่อยๆที่ต้องการให้เกิดขึ้นใหม่ในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน รวมทั้งอุปสรรคต่างๆสะท้อนผลการประเมินที่ได้ให้กับองค์กรเป็นระยะ เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุงแก้ไขในส่วนยังเป็นปัญหา จากนั้นดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาต่อไป จนกระทั่งปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นได้รับการคลี่คลายหรือเป้าหมายของการพัฒนานั้นบรรลุผลตามต้องการ

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2552 : 5) ได้สรุปเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการว่าเป็นการรวบรวม และหรือการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยมีการปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการซ้ำหลายๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุจุดประสงค์หรือแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ

สุภาวงศ์ จันทวานิช (2552: 68) กล่าวถึงการวิจัยว่าเป็นกระบวนการหรือผู้ที่วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าดี เหมาะสมตามความรู้และความเข้าใจของผู้วิจัยมาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินดูความเหมาะสมตามความเป็นจริงควบคุมแนวทางปฏิบัติการ แล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัติการเพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ นำไปใช้และเผยแพร่ได้ การวิจัยชนิดนี้ถือต่อการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานเมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลใหม่เพิ่มมากขึ้น ทำให้รูปแบบ

การวิจัยยืดหยุ่นได้ การวิจัยปฏิบัติการอาจจะเป็นแบบมีส่วนร่วมหรือไม่ก็ได้

คอลฮาวน์(Callhoun. 1993, อ้างถึงใน ประวิตเธราวรรณ.2545:24-26)มีมุมมองเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการว่า อาจจะทำให้ได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ การวิจัยปฏิบัติการที่ทำได้โดยผู้ปฏิบัติงานคนเดียวในองค์การ การวิจัยปฏิบัติการโดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่สนใจในปัญหาเดียวกันร่วมกันทำ และการวิจัยปฏิบัติการ โดยผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์การร่วมกันทำ

กล่าวโดยสรุป การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาความจริงหรือสิ่งที่ดีขึ้นของบุคคลากรในองค์การซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่จำแนกแก้ไขปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการใช้กระบวนการต่างๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนเพื่อการพัฒนา การดำเนินการแก้ไขปัญหา และมีการติดตามประเมินผลไปพร้อมๆกับการดำเนินการพัฒนา ได้ข้อมูลย้อนกลับ จนกว่าการพัฒนา กิจกรรมต่างๆนั้นบรรลุผลตามที่ต้องการ

2.แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกกับกลุ่มเป้าหมายในทุกขั้นตอนของกระบวนการ (เรียกกลุ่มเป้าหมายว่า“นักวิจัยภายใน”ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มคนในองค์การใดองค์การหนึ่ง กลุ่มคนในโครงการต่างๆ หรือกลุ่มชาวบ้าน ฯลฯ)ทั้งในขั้นตอนการค้นหาปัญหาและประเด็นปัญหาต่างๆ และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาและปัจจัยสาเหตุของปัญหา

อมรา พงศาพิชญ์ (2544 :29-30)โดยทั่วไปการวิจัยแบบมีส่วนร่วม จะเน้นการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น แต่ถ้ามีการนำเอาการวิจัยแบบมีส่วนร่วมไปประยุกต์เพื่อการพัฒนา โดยบูรณาการไปพร้อมๆ กับการวิจัยปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการค้นหาวิธีการแก้ปัญหหรือการพัฒนา และนำไปปฏิบัติการจริง ลักษณะการวิจัยดังกล่าวจะเรียกว่า การวิจัยแบบมีส่วนร่วม

พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2545 : 3-4)ระเบียบวิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม จะเริ่มด้วยกระบวนการ “การเสนอปัญหา”โดยผู้ร่วมกระบวนการวิจัยจะร่วมกันระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข ร่วมกันถกคิดปัญหาเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ตลอดจนแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหานั้นๆ ซึ่งการถกคิดปัญหานั้นต้องทำให้ผู้ร่วมทีมทุกคนเข้าใจและยอมรับว่า“ทางเสือกอาจมีได้หลายทางและการตัดสินใจต้องทำโดยกลุ่มปัญหา”

สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2547 : 11) การวิจัยแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การที่สนใจศึกษา การวิจัยประเภทนี้ จะไม่เรียกกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหมือนการวิจัยทั่วไป แต่จะเรียกว่า “นักวิจัยภายในหรือนักวิจัยร่วม” เพราะบทบาทของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่ผู้ให้ข้อมูล แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย ในขณะที่นักวิจัยเอง (นักวิจัยภายนอก) ก็ไม่ใช่เพียงเป็นผู้สังเกตการณ์ภายนอกเท่านั้น แต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่นักวิจัยทำงานร่วมอยู่ด้วย

กล่าวโดยสรุป การวิจัยแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายเพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การที่สนใจศึกษา เป็นการวิจัยที่ค้นหาข้อมูลร่วมกันของนักวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การ ซึ่งต้องแก้ปัญหาด้วยการปฏิบัติจริง การวิจัยประเภทนี้ จะไม่เรียกกลุ่มเป้าหมายการวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหมือนกลุ่มวิจัยทั่วไปแต่จะเรียกว่า “นักวิจัยภายใน หรือนักวิจัยร่วม” เพราะกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่ผู้ให้ข้อมูล แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำการวิจัยในขณะที่นักวิจัยเอง ก็ไม่ใช่เพียงผู้สังเกตการณ์ภายนอกเท่านั้นแต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่นักวิจัยทำงานร่วมอยู่ด้วย

3.แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือ PAR เป็นกระบวนการค้นหาแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (กลุ่มเป้าหมาย) ทั้งในแง่ของผู้ร่วมกระบวนการและผู้มีส่วนในการใช้ประโยชน์ของการวิจัย การใช้ PAR อย่างถูกต้อง จะเกิดผลสัมฤทธิ์กับกลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ 1) ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น 2) มีการกระทำมากขึ้นและ 3) มีการเผยแพร่พลังความรู้ออกมาขึ้น ดังนั้น PAR จึงไม่ใช่แค่กระบวนการสืบค้นปัญหาและแก้ปัญหาเท่านั้นแต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายมีการกระทำต่อปัญหาเหล่านั้น การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อปัญหา ทำให้กลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสรับการทดสอบที่ดี ผลสุดท้ายกลุ่มเป้าหมายมิได้เพียงรู้การแก้ปัญหาแต่ได้เพิ่มพูนความรู้ให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่

ยากไปกว่านี้ (กมล สุตประเสริฐ.2545 : 8–9,อ้างถึงใน สำราญ กำจัดภัย และคณะ. 2547 :12)

กิจกรรมของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะ 3 ประการ ที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน คือ (เฉลียว บุรีภักดี และคณะ.2545 : 238,อ้างถึงใน สำราญ กำจัดภัย และคณะ. 2547 :12)

1. เป็นการค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบที่จำเป็น เช่น ข้อมูลความจริง ปัญหาเชิงพัฒนาที่จะต้องแก้ไข สมมติฐานสำหรับการทดสอบต่อไป แผนการดำเนินงาน สำหรับพัฒนาหรือแก้ปัญหา และการติดตามประเมินผลการพัฒนาแก้ไขปัญหา
2. เป็นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มเป้าหมาย ผู้ซึ่งเป็นทั้งผู้ร่วมดำเนินการวิจัยและผู้ได้รับผลลัพธ์ของการวิจัย
3. เป็นการปฏิบัติการในการดำเนินชีวิตจริง มิใช่เป็นการจำลองจากชีวิตจริงมาเพื่อการวิจัย และผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยและเป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจกรรม รัตนะ บัวสนธ์ (อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ.2547 : 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การวิจัยที่มุ่งแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานของหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนตามแนวทางที่บุคคลหลายฝ่ายซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการวิจัยทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ขั้นตอนแรกเริ่มจนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินการวิจัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยประยุกต์ที่ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาก แต่มีปรัชญาการวิจัยเฉพาะของตนเองภายใต้กระบวนทัศน์การวิพากษ์ (Critical Paradigm) โดยใช้การวิภาษวิธี (Dialectic Method) ซึ่งหมายถึงการอภิปรายถกเถียง (Debate) เพื่อแก้ปัญหาข้อยุติจากความเห็นทั้ง 2 ฝ่ายที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม โดยกลุ่มตัวอย่างที่นักวิจัยเข้าไปศึกษา มีส่วนร่วมกับนักวิจัยทุกขั้นตอนอย่างเท่าเทียม มีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการปฏิบัติในสนามการวิจัยที่ไม่ยึดทฤษฎี (Praxis) ด้วยความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่ทำงานร่วมกัน เพื่อตัดสินใจและกระทำอย่างเท่าเทียม ทั้งที่มีความแตกต่างกัน นักวิจัยมิใช่มีบทบาทเพียงผู้วิจัยเท่านั้น หากแต่ยังมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้เรียนรู้ (Researcher as learner) ไปกับกลุ่มตัวอย่างในการปรับปรุงสถานะที่เห็นพ้องต้องกันให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นบทบาทผู้กระตุ้น (Facilitator) ให้เกิดการสะท้อน (Reflection) การปฏิบัติไปสู่การเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

สุภางค์ จันทวานิช (2552: 66-69) กล่าวว่าวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่นำแนวคิด 2 ประการมาผสมผสานกัน คือ การปฏิบัติการ (Action) ซึ่งหมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยจะต้องดำเนินการ และคำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) อันเป็นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง แล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินการ จนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย โดยมีความหมายถึงวิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัยหรือชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัยนับตั้งแต่การระบุปัญหาของการนำเนิการการช่วยให้ข้อมูลและการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือเสริมกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดของชุมชนและหาแนวทางในการแก้ปัญหา กระบวนการวิจัยจึงดำเนินไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้นๆ ส่วนกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในเชิงการวิภาษ (Dialectic) ซึ่งชาวบ้านจะเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้วยวิธีการวิจัยเช่นนี้ ข้อมูลที่ได้จึงมีความชัดเจน สะท้อนความคิดอ่านตลอดจนนิสัยใจคอของชาวบ้านสะท้อนความต้องการและแบบแผนในการดำเนินชีวิตของเขา การวิจัยแบบนี้จึงเป็นวิธีการที่สนับสนุนให้ชาวบ้านหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบอยู่ โดยร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหานั้นได้ถูกต้องตรงตามความต้องการประกอบกับการใช้ภูมิปัญญาและทุนที่มีอยู่ในชุมชน การเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ นอกจากจะส่งผลดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังช่วยให้เกิดการพัฒนาของผลงานวิจัยและกระบวนการวิจัยในตัวของมันเองอีกด้วย และอีกทางหนึ่ง การวิจัยยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย ซึ่งสามารถเป็นตัวนำของการพัฒนาสู่ชุมชนท้องถิ่นอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2552 : 67) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม หมายถึง การศึกษาค้นคว้าความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อพัฒนาส่งเสริมสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น ด้วยการให้นักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการวิจัยร่วมกันทุกขั้นตอนของการทำวิจัย โดยใช้หลักความ

เป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานและนำผลการปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดในพื้นที่การวิจัยให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นั้น คือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อพัฒนาส่งเสริมสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการค้นคว้าแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา โดยอาศัยความร่วมมือการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในส่วนของผู้ร่วมกระบวนการวิจัยและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้ประโยชน์ของการวิจัย

4.รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอาจมีรูปแบบของการมีส่วนร่วมแบบหนึ่งแบบใดใน 3 รูปแบบต่อไปนี้ (เฉลียวบุรีภักดีและคณะ.2545 : 239)

4.1 มีนักวิจัยจากภายนอกเป็นนักวิจัยหลักในระยะแรกๆหรือวงรอบแรกๆ ของกระบวนการวิจัยโดยมีประชาชนในท้องถิ่น (หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเข้ามาเป็นนักวิจัยร่วม (นักวิจัยภายใน) จนกระทั่งถึงระยะหนึ่งหรือวงจรรอบหลังจึงค่อยถ่ายโอนความรับผิดชอบของบทบาทผู้นำของนักวิจัยหลักจากภายนอกไปยังสมาชิกในชุมชนเอง (หรือในองค์กร) โดยอาจจะมึนักวิจัยหลักหรืออาจไม่มีก็ได้

4.2 ไม่มีนักวิจัยหลักภายนอกแต่อาจมีผู้ให้คำปรึกษาคนเดียวหรือเป็นคณะผู้ให้คำปรึกษาและมีสมาชิกร่วมวิจัยจากชุมชนท้องถิ่น(หรือจากองค์กร) นั้น ดำเนินการจัดรูปองค์กรคณะผู้วิจัยขึ้นเองตามที่เหมาะสมกับลักษณะปัญหาเชิงพัฒนาที่ต้องการแก้ไขของชุมชนท้องถิ่น (หรือองค์กร)

4.3 รูปแบบอื่นที่ดัดแปลงหรือประยุกต์ไปจากรูปแบบในข้อ 1 และข้อ 2 เช่นไม่เรียกนักวิจัยหลักจากภายนอกและไม่เรียกผู้ให้คำปรึกษาแต่อาจเรียกว่าผู้อำนวยกระบวนการ(Facilitator) เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอาจมีนักวิจัยภายนอกเป็นผู้วิจัยในระยะแรกๆ ของกระบวนการวิจัย หรืออาจไม่มีนักวิจัยหลักจากภายนอกแต่อาจมีผู้ให้คำปรึกษาในกระบวนการวิจัยก็ได้

5. ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Kemmis&McTcTaggart(1988, อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์.2551 :301 – 303) การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีรากฐานมาจากแนวความคิดของ Lewinโดยเฉพาะ การประยุกต์ในเรื่องการกระทำกิจกรรมหลัก (core activities) ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 ขั้นตอนสุดท้าย ได้จำแนกกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการวางแผน(Planning)
2. ขั้นการปฏิบัติการ (action)
3. ขั้นการสังเกตการณ์ (observation)
4. ขั้นการสะท้อนกลับ (reflection)

แบบวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวความคิดของKemmis&McTcTaggart (1988) เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางในบรรดานักวิชาการหรือผู้สนใจวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไป ดังจะเห็นได้จากมีผู้นำแนวคิดไปประยุกต์ใช้เป็นแบบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างแพร่หลาย ภายหลังจากแนวคิดของ Lewinขึ้นเป็นครั้งแรกในที่ประชุมทางวิชาการของสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งประเทศไทยเมื่อคริสต์ศักราช1980 และนับจากเวลานั้นเป็นต้นมา Kemmisและเพื่อนร่วมงานที่มหาวิทยาลัย Deakinประเทศออสเตรเลีย (Kemmis&McTcTaggart.1988 : 2000)ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดดั้งเดิมของ Kemmis&McTcTaggartที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันสำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis&McTcTaggart (1988) มีดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้akorกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้อการตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไข้ปัญหา รวมทั้งสภาวะการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในขณะนั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรืออยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่ปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ

จะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไข้ปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคมวัฒนธรรม การเมืองและอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสภาวะการณ์นั้น

2. **ขั้นการปฏิบัติการ (action)** เป็นการลงมือการดำเนินตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผนอย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาวะการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้น ก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. **ขั้นการสังเกตการณ์ (observation)** เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐาน ด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป(ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ)ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ว่ามีสภาพว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากเกินไป เพื่อที่จะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่และหลายรูป ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (Sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ”

4. **ขั้นการสะท้อนกลับ (reflection)** เป็นการทวนระลึกถึงตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการ

ปฏิบัติงานตามที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวาง การพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์ อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามใน ลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัย ภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการ กลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (Deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงาน อย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการ ปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ๆ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผน ปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

6. การเขียนรายงานการวิจัย

การเขียนรายงานการวิจัยในงานวิจัยประเภทการวิจัยปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมมีประเด็นที่ควรนำเสนอ ดังนี้ (พันธ์ทิพย์ รามสูต.2545 : 52)

- 1) อธิบายวัตถุประสงค์ หลักการ วิธีการ และการประยุกต์ใช้ PAR ใน ชุมชน
- 2) อธิบายเหตุผลที่ใช้รูปแบบการวิจัยประเภท PAR ในการแก้ปัญหา
- 3) บอกลักษณะพื้นที่ ชุมชน และปัญหา
- 4) อธิบายวิธีการ PAR ที่ใช้โดยนักวิจัย
- 5) บอกลักษณะกิจกรรมของ PAR ในชุมชน ความสำคัญ และวันเวลา
- 6) อธิบายปัญหา ทางแก้ปัญหาของชุมชนที่เลือกและปฏิบัติ
- 7) อธิบายระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในชุมชน
- 8) อธิบายระดับที่ปัญหาได้รับการแก้ไข
- 9) อธิบายบทบาทของนักวิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย
- 10) อธิบายบทบาทของนักวิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย
- 11) เอกสารอ้างอิง หรือบรรณานุกรม

จากประเด็นการเขียนรายงานดังกล่าวข้างต้นนับว่าเป็นประโยชน์อย่างมาก สำหรับนักวิจัยที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการทำวิจัยสำหรับนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับ ลักษณะปัญหาของการวิจัยและเจตนาของนักวิจัยว่าต้องการนำเสนอผลการวิจัยใน รูปแบบใดอย่างเป็นทางการเหมือนรายงานการวิจัยเชิงวิชาการทั่วไป (ที่นิยมเขียนส่วน เนื้อหาของการวิจัยเป็น 5 บท) หรือแบบกึ่งทางการ (นำเสนอตามประเด็นหัวข้อที่จำเป็นไม่

แบ่งเป็นบทๆ)หรือแบบไม่เป็นทางการ (เขียนอยู่ในรูปความเรียงเช่นเขียนในลักษณะเป็นบทความการวิจัย)

7.แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการแบบมีส่วนร่วม

ปัจจุบันความหมายของการประเมินที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายคือการประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่าของการประเมินภายใต้บริบทของสังคม ซึ่งศิริชัย กาญจนวาสี(2546 : 18) อธิบายเพิ่มเติมว่า การประเมินตามความหมายนี้ มีความสมบูรณ์ทั้งในแง่บทบาทของการวัด การบรรยายและการตัดสินคุณค่า ถ้าผู้ประเมินมีความรอบรู้ทั้งในด้านวิธีการประเมินเนื้อหาหรือผู้ประเมินมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น จะทำให้ผลการประเมินมีน้ำหนักน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ แต่ถ้าผู้ประเมินขาดคุณสมบัติอาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของข้อมูลที่ได้ และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน

ถ้าพิจารณาประเภทของการประเมินตามช่วงระยะเวลาที่ทำการประเมินสามารถแบ่งได้ เป็น3 ประเภทใหญ่ๆ คือ (ศิริชัย กาญจนวาสี.2546 : 74-75)

1. การประเมินระยะก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (Pre-Implementation Evaluation) ซึ่งเป็นช่วงของการพัฒนาโครงการเพื่อประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการควรเริ่มต้นด้วยการประเมินบริบท ในแง่ของการประเมินปัญหา ความต้องการที่ต้องการแก้ไขเพื่อเตรียมโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการเตรียมเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นเป็นการประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ

2.การประเมินระยะระหว่างการปฏิบัติงาน (Implementation Evaluation)ซึ่งเป็นช่วงของการนำโครงการไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์สำหรับการติดตามการปฏิบัติงานโดยทั่วไปควรคำนึงถึงปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และ/หรือผลปฏิบัติงานระยะสั้นที่เกิดขึ้น การตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงานอาจดูได้จากความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานกับแผนการปฏิบัติ ประสิทธิภาพของการบริหารงาน บุคคลากรและงบประมาณของโครงการ

การประเมินระยะระหว่างการปฏิบัติงานนี้ บางที่เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้าประเมินกระบวนการ (Formative Evaluation) ซึ่งเป็นกิจกรรมของการตามดูและตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงาน จึงมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อ

ช่วยปรับปรุงกลไกการดำเนินงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานในระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ (ศิริชัยกาญจนวาสิ.2546 : 54)

3.การประเมินระยะหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน (Post-Implementation Evaluation) ซึ่งเป็นช่วงเสร็จสิ้นโครงการแล้วเพื่อสรุปผลของโครงการนักประเมินควรคำนึงถึงผลผลิต (Output)อันเป็นผลโดยตรงจากโครงการและผลลัพธ์ (Outcome) อันเป็นผลต่อเนื่องภายนอกซึ่งอาจเป็นผลพลอยได้หรือผลกระทบระยะยาวการประเมินประเภทนี้บางทีเรียกว่าการประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation)

การประเมินเพื่อพัฒนาโครงการนั้นจะดำเนินการประเมินควบคู่ไปกับการดำเนินโครงการนับตั้งแต่การเลือกโครงการการวางแผนโครงการการดำเนินงานตามโครงการจนกระทั่งการประเมินผลสุดท้ายของโครงการ

การประเมินโครงการอาจประเมินโดยลำพังนักประเมินหรือผู้ประเมินโดยให้ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินแบบมีส่วนร่วมซึ่งอุดมจรัสพันธ์และคณะ (2545 : 24)กล่าวถึงการประเมินแบบมีส่วนร่วมนี้ว่าเป็นกระบวนการที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการได้ร่วมมือกันศึกษาเก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทั้งนี้จะเริ่มตั้งแต่การเริ่มต้นทำโครงการกระบวนการดำเนินงานผลสรุปของโครงการและแนวโน้มทิศทางของโครงการในอนาคต

การประเมินแบบมีส่วนร่วมไม่ได้หมายความว่าเพียงเป็นการทบทวนการทำงานเท่านั้นแต่เป็นการตรวจสอบปัญหาพร้อมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ร่วมกันและยังเป็นการตรวจสอบความสำเร็จร่วมกันเพื่อที่จะเรียนรู้จากมันด้วยในการประเมินแบบมีส่วนร่วมกลุ่มจะตั้งกฎเกณฑ์ชีวิตของกลุ่มเองกำหนดวิธีการกำหนดแนวทางในการทำงานสำหรับจะใช้ตรวจสอบปัญหาและแก้ไขปัญหาของเขาเอง (พันธุ์ทิพย์รามสูต. 2545 : 64)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลตามโครงการดังกล่าวเห็นว่าการประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหรือ PAR ก็คือการประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยกิจกรรมการประเมินควรดำเนินการเป็น3ระยะคือ (สำราญกัจจัญญ์และคณะ.2547 : 17)

1.ประเมินการเตรียมโครงการเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของชุมชนหรือองค์กรนั้นๆเพียงใดมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลหรือไม่อย่างไรนอกจากนี้ยังเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกิจกรรมต่างๆของโครงการรวบรวมสารสนเทศ

ทั้งหมดจากการประเมินรวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ นำเสนอที่ทีมงานของโครงการเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

2. ประเมินการปฏิบัติงานเพื่อติดตามดูแล ตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการว่าได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆตามที่ระบุไว้ในโครงการหรือไม่อย่างไร มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงานปัจจัยป้อนต่างๆของแต่ละกิจกรรมเพียงพอหรือเหมาะสมหรือไม่เพียงใดผลการปฏิบัติงานในช่วงนั้นเป็นอย่างไรรวบรวมสารสนเทศทั้งหมดจากการประเมินรวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ นำเสนอที่ทีมงานของโครงการเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

3. ประเมินผลสรุปของโครงการเพื่อตรวจสอบว่าหลังเสร็จสิ้นโครงการ ผลผลิต (Output) อันเป็นผลโดยตรงจากโครงการบรรลุไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่อย่างไรรวมทั้งตรวจสอบว่ามีผลลัพธ์ (Outcome) อะไรเกิดขึ้นบ้าง ซึ่งอาจเป็นผลพลอยได้หรือผลกระทบระยะยาวอันเกิดจากโครงการ

8. ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

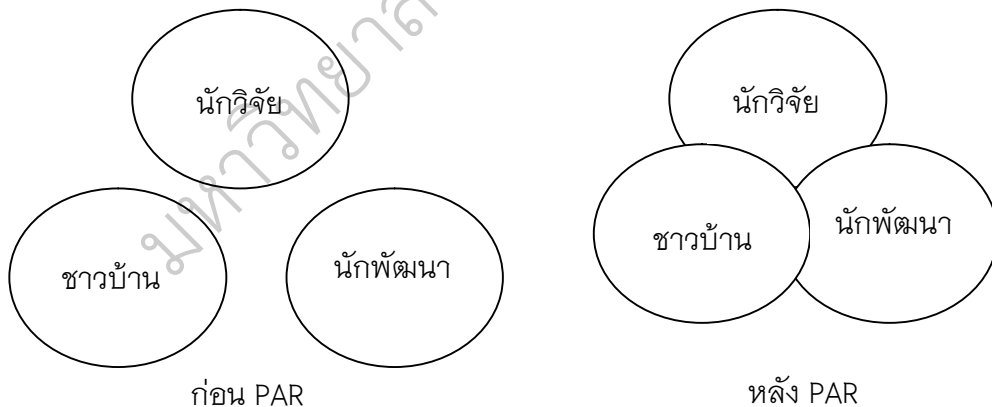
การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการแบ่งส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาการดำเนินการ การติดตามผล จนถึงขั้นประเมินผล การปฏิบัติการ (Action) หมายถึง กิจกรรมที่โครงการวิจัยต้องการจะดำเนินการ อาจเป็นเรื่องพัฒนาแหล่งน้ำ หรือภาวะโภชนาการ ฯลฯ ส่วนใหญ่แล้วการปฏิบัติการมักเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ด้านใดด้านหนึ่ง แล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินการจนสิ้นสุดการวิจัยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การนำเอาแนวคิด 2 ประการนี้มาผสมผสานกัน โดยปกติการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึงกระบวนการที่ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งว่าดี เหมาะสมตามความรู้ความเข้าใจของการวิจัย ควบคุมแนวทางปฏิบัติการ แล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัติการเพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจนำไปใช้และเผยแพร่ได้ การวิจัยเช่นนี้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานเมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลใหม่เพิ่มมากขึ้น ทำให้รูปแบบการวิจัยยืดหยุ่นได้ การวิจัยปฏิบัติการอาจเป็นแบบมีส่วนร่วมหรือไม่ก็ได้ (สุภางค์ จันทวานิช.2552: 68) ส่วนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทุกขั้นตอนเป็นสิ่งที่ชุมชนหรือชาวบ้านรับรู้และใช้ประโยชน์ด้วย ชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของชุมชน และสู่ทางแก้ไขปัญหา ชาวบ้านเป็นผู้ตัดสินใจและยืนยันเจตนารมณ์ที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้น กระบวนการวิจัย

ดำเนินไปในลักษณะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัยเพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้นๆ อาจกล่าวได้ว่า ขบวนการสังเคราะห์ข้อสรุปมีลักษณะเชิงวิภาษวิธี (Dialectic) ชาวบ้านจะค่อยๆพัฒนาศักยภาพในการแก้ไขปัญหาของชุมชน

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางวิจัยที่ต่างไปจากการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ เพราะเน้นการยอมรับหรือความเห็นพ้องจากฝ่ายชาวบ้าน ในการวิจัยชนิดนี้นักวิจัยจะต้อง

1. ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับชาวบ้านอยู่ตลอดเวลา
2. ทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นครั้งคราว เพื่อให้สอดคล้องกับ

ความเห็นของชาวบ้าน อันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ในการวิจัยแบบ PAR ผู้วิจัยถือว่าชาวบ้านเป็นผู้รู้ดีเท่ากับนักพัฒนาในการกำหนดปัญหา และการเลือกปฏิบัติการใดๆก็ตามที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ปัญหาของการวิจัยจึงเริ่มจากชาวบ้านด้วย ไม่ใช่จากสมมติฐานของผู้วิจัย หรือนักพัฒนา แต่ฝ่ายเดียว จะเห็นว่าทั้งสามฝ่าย คือ ชาวบ้าน นักวิจัยและนักพัฒนา ต่างก็มีบทบาทเท่าเทียมกันในการร่วมกำหนดปัญหาและเลือกแนวทางปฏิบัติ การวิจัยนี้จะเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีและระเบียบวิธีของนักวิจัย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของนักพัฒนา และความต้องการกับความรอบรู้ของชาวบ้าน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างนักพัฒนา นักวิจัยและชาวบ้าน ก่อนและหลังการวิจัยแบบPAR

ที่มา :สุภางค์ จันทวานิช (2552 : 70) และรัตนะ บัวสนธิ(2546 : 22-23)

จากภาพดังกล่าว วงกลมแต่ละวง คือโลกทัศน์ หรือวิธีมองปัญหาของแต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โลกทัศน์ของแต่ละฝ่ายต่างกันไปตามกรอบแนวคิดที่ตนยึดถือ

หลังจากที่ได้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมแล้ว คนทั้งสามกลุ่มจะมี“โลกทัศน์ร่วม” และความเข้าใจร่วมกันในเรื่องของการพัฒนา สิ่งนี้เป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการวิจัยจะเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การเอกชนและโครงการขนาดเล็กได้ใช้วิธีการเช่นนี้ได้ผลมาแล้ว กระบวนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะเด่นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทางการศึกษา
(อังคณา ตุงคะสมิต. 2550 : 63-66) มีดังต่อไปนี้

1. ในการวิจัยทางการศึกษาแบบเดิมจะมีแบบจำลองเป็นเส้นตรง (Linear Model) โดยเริ่มจากการมีสมมติฐาน เก็บข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผล แต่ไม่ได้สนใจว่าสมมติฐานดังกล่าวมาจากไหน และมีความถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ ข้อสรุปมีความถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในโรงเรียนเพียงใด ในขณะที่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีแบบจำลองเป็นวงจร (Cyclical Model) ซึ่งสมมติฐานจะต้องมีประโยชน์และความตรง นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบข้อค้นพบในระหว่างการปฏิบัติ ซึ่งทำให้ได้ข้อสรุปที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง

2. การวิจัยทางการศึกษาแบบเดิมจะเน้นการวิจัยเชิงปริมาณและนักวิจัยประเภทหอดอยงาซังจะศึกษาในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง เพื่อทำความเข้าใจสิ่งที่ศึกษาเท่านั้น แต่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะนำผลการศึกษาไปใช้ และก่อให้เกิดผลในระยะเวลาในทางที่ดีแก่ผู้มีส่วนร่วม

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทำให้วัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อค้นพบมีความตรง (Validity) มากขึ้น เพราะเป็นการสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยอยู่บนพื้นฐานที่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้

4. ทำให้มีโอกาสเพิ่มมากขึ้นที่จะสร้างนวัตกรรม และการใส่สิ่งสอดแทรกต่างๆ (Intervention) เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สะท้อนคุณค่าในเรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง

5. ทำให้เกิดความร่วมมือเพิ่มมากขึ้นระหว่างนักวิจัยและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้เสียจะมีบทบาทเป็นผู้กระทำ ดำเนินงาน หรือเป็นสมาชิกชุมชน เพื่อสร้างสังคมและเป็นคนของสังคม ในขณะที่การวิจัยแบบดั้งเดิม คนของสังคมจะไม่เกี่ยวข้องกับนักวิจัย แต่คนจะถูกพิจารณาว่าเป็นสิ่ง

ที่ถูกศึกษา (Objects) และหากนักวิจัยเป็นบุคลากรในสถานศึกษาก็จะทำให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ตีระหว่างสถานศึกษากับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

6. ผลลัพธ์ที่ได้ นอกจากจะแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่เกิดขึ้นได้แล้ว ยัง เกิดการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วมได้ใช้ความสามารถของผู้มีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความภูมิใจของผู้มีส่วนร่วม ส่งเสริมวัฒนธรรมการพึ่งตนเอง

7. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที เนื่องจากเป็นการ ดำเนินการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงทำให้แก้ปัญหาและพัฒนางานที่เกิดขึ้นได้

เคมมิสและวิลคินสัน (กมลวรรณคารมปราชญ์. 2547 : 5-6, อ้างถึงใน Kemmis and Wilkinson. 1998) ได้เสนอหลักการและคุณลักษณะพื้นฐานของการวิจัย ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. PAR คือกระบวนการทางสังคม (PAR is a social process.)

เนื่องจากมีความเชื่อว่ากระบวนการพัฒนาบุคคลกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์กันไม่ว่าบุคคลนั้นๆจะได้รับประโยชน์โดยส่วนตนมากน้อยเพียงใด

2. PAR คือ การมีส่วนร่วม (PAR is participatory.) ในการวิจัยอาจจะมี การเริ่มต้นหรือถูกจุดประกายจากภายนอกแต่ในกระบวนการวิจัยจะเน้นที่การมีส่วนร่วม ของทุกคนในกลุ่มหรือในชุมชนเป็นเจ้าของการวิจัยร่วมกันไม่ใช่เพียงในฐานะผู้ให้ข้อมูลกับ นักวิจัยภายนอกหรือในฐานะเฉพาะผู้ได้รับประโยชน์แต่ถือว่าทุกคนร่วมกันทำวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องของตนเองไม่ใช่การทำวิจัยในเรื่องของผู้อื่นหรือกลุ่มอื่นทุกคนมีส่วนร่วมในการวินิจฉัย พิเคราะห์ศักยภาพและคุณค่าในตนเองมีส่วนร่วมในการจัดการใช้ความรู้ความคิดของตนเองเพื่อ การเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเรียนรู้ที่จะสะท้อนความคิดวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในสิ่งที่ได้กระทำ ร่วมกันทั้งนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในอุดมคตินั้นสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอนของการวิจัยตั้งแต่การกำหนดปัญหาการวิจัย การเลือกวิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูลการตรวจสอบข้อมูลการปฏิบัติตามแผนการสรุปผล การประเมินผล

3. PAR คือ การปฏิบัติ (PAR is practical.) โดยเฉพาะการปฏิบัติที่เกิด จากปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมโดยมุ่งทำความเข้าใจวิธีการและผลการปฏิบัติที่เป็นอยู่ ศึกษาวิธีการที่จะปฏิบัติให้ดีขึ้นและเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นโดยที่ ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติ

4. PAR คือการสร้างอิสรภาพ (PAR is emancipatory.) กล่าวคือ

เป็นการปลูกจิตสำนึกเพื่อให้คนได้คลี่คลายและเอาชนะอุปสรรคอันเนื่องมาจากการถูกเอารัดเอาเปรียบในสังคมที่มีโครงสร้างไม่เป็นธรรมทำให้คนเรียนรู้ที่จะแบ่งปันและร่วมสร้างสิ่งที่เป็นธรรมและสงบสุขมากขึ้น

5. PARคือกระบวนการเชิงวิพากษ์ (PAR is critical.)และการสะท้อนตนเอง (Selfreflection) ในขั้นตอนของการวิจัยทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติ

6. PARคือเกลียวของการวิจัยปฏิบัติการ (PAR is recursive.) จะสะท้อนถึงวงจรของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้เรียนรู้ต่อไปอีกจึงเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายหลักของลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. มีการค้นคว้าหาความรู้พื้นฐานที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลาย
2. มีการส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม
3. มีการสร้างดุลยภาพระหว่างวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางวิชาการ กับ ความรู้พื้นฐาน
4. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเชิงปฏิบัติการยอมรับในความไม่เท่าเทียมกันของภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่หลากหลาย
5. ศึกษาแนวทางแก้ปัญหา และการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วยการคิดเอง ตัดสินใจเอง และลงมือกระทำเองอย่างเป็นรูปธรรม
6. สนับสนุนการสร้างศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ (Self - reliance) ด้วยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) มาสร้างเป็นองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่เป็นของท้องถิ่นตนเอง ซึ่งจะเป็นแนวทางที่สามารถก้าวทันยุคโลกาภิวัตน์ อีกทั้งสามารถนำตนเองสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนที่แท้จริง (Sustainable Development)
7. ชุมชนสามารถที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาประยุกต์ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อลดการพึ่งพิงความรู้และเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

**บริบทโรงเรียนแก๊งโนคมำประชาสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ประถมศึกษาปทุมธานี**

1.ประวัติโรงเรียน

ประวัติปัจจุบัน โรงเรียนแก้งโนนคำประชาสรรค์ตั้งอยู่บ้านแก้ง หมู่ที่ 5 ตำบลคำป่าหลาย อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ได้เปลี่ยนแปลงสถานที่เรียนจากศาลาวัด มาเป็นอาคารเรียนแบบ ป 1 ฉ.เมื่อ16เดือนตุลาคม พ.ศ. 2516 โดยนายจำเริญ เมืองโคตร ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้น อาคารเรียนตั้งอยู่บนที่ดิน 12 ไร่ โดยมีผู้บริจาคให้ดังนี้ นางทองคำ เมืองโคตร บริจาคให้4ไร่ นายไทย ไชยบัน บริจาคให้ 1 ไร่ นายบุญทัน ไชยบัน บริจาคให้ 4ไร่ นายทองโคตร ไชยบัน บริจาคให้ 2 ไร่ และที่ธรณีสงฆ์มอบให้จำนวน 1ไร่ นอกจากนี้ ยังมีที่ดินแปลงที่ 2 ที่ได้จับจองและได้หลักฐาน สค.1 เลขที่119จำนวน 8 ไร่ 3 งาน เดิมจะใช้เป็นที่ปลูกสร้างอาคาร แต่พื้นที่ไม่เหมาะสมเท่าใดนัก จึงใช้เป็นที่ทำการเกษตรของโรงเรียน ดังนั้นรวมแล้วโรงเรียนมีพื้นที่ดิน 2 แปลง รวม20 ไร่ 3 งาน

ใน พ.ศ. 2523 ได้มีการโอนกิจการของโรงเรียนจากเดิมสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทรวงมหาดไทย มาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีสายงานบังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองมุกดาหาร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ปัจจุบันโรงเรียนได้ทำการสอนในระดับต่างๆ ดังนี้ ระดับเปิดสอนเมื่อ พ.ศ. 2532ระบบประถมศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2481 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเปิดสอนเมื่อ พุทธศักราช 2537

โรงเรียนได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบและอื่นๆ จนถึงปัจจุบันดังนี้

1. อาคารเรียนแบบ ป 1 ก.จำนวน4 ห้องเรียน สร้างเมื่อ พ.ศ. 2516 จำนวน 1 หลัง
2. อาคารเรียนแบบ สปช104/2526จำนวน3ห้องเรียน สร้างเมื่อ พ.ศ. 2526จำนวน 1 หลัง
- 3.อาคารเรียนแบบ สปช105/2526จำนวน6ห้องเรียน สร้างเมื่อ พ.ศ. 2526 จำนวน1 หลัง
4. อาคารเรียนแบบ สปช105/2529จำนวน 4 ห้องเรียน สร้างเมื่อพ.ศ. 2539 จำนวน1หลัง และต่อเติมอาคารเรียนหลังนี้ ชั้นล่าง 3 ห้องเรียน เมื่อ พ.ศ. 2542
5. อาคารเอนกประสงค์ พื้นที่ 120ตารางเมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2522 จำนวน1 หลัง(แบบ 202/120)

6. บ้านพักครูแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2 ห้องนอนสร้างเมื่อ พ.ศ.
2516

7.บ้านพักครูแบบ สปช301/2526คอนกรีต2 ชั้น2ห้องนอน 1 ห้องน้ำ
สร้างเมื่อ พ.ศ. 2528 จำนวน1 หลัง

2. ข้อมูลทั่วไป

คำขวัญโรงเรียนแก่นโนนคำประชาสรรค์

พร้อมเพียบคุณธรรม เลิศล้ำวิชาการ ผสานเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลี้ยง
ยาเสพติด

สีประจำโรงเรียน

ม่วง เหลือง

ม่วง หมายถึง ความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานและการรู้เท่า
ทันเทคโนโลยี

สีเหลือง หมายถึง คุณธรรมจริยธรรมอันดีงามตามคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์

อักษรย่อของโรงเรียน : กนส.

ปรัชญาของโรงเรียน : สุวิชา โน ภาว โหติผู้รู้ดียอมเป็นผู้เจริญ

คติพจน์ของโรงเรียน : มุ่งมั่นพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน



3.สภาพชุมชนโดยรวม

3.1 สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะ เป็นชุมชนเกษตรกรรม
หมู่บ้านกลางหุบเขา ติดลำห้วยบางทราย ห่างจากถนนสายมุกดาหาร ชาติพนม 15
กิโลเมตร เป็นถนนลูกรัง 8 กิโลเมตร มีสภาพชุมชนเป็นเขตปฏิรูปที่ดิน มี 2 หมู่บ้าน คือ
หมู่ 5 บ้านแก้ง และหมู่ 13 บ้านโนนคำ มีประชากรประมาณ 1500 คน อาชีพหลักของ
ชุมชน คือ ทำนา ทำไร่ สวนยางพารา เลี้ยงสัตว์ เนื่องจาก พื้นที่เป็นที่ราบเหมาะกับการ

ปลูกพืช และเลี้ยงสัตว์ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรม
ท้องถิ่นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ บุญประเพณีชาวเปลือก ,บุญประเพณีตามฤดูกาล

3.2 ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับ ป.6

อาชีพหลัก คือ ทำนา(คิดเป็นร้อยละ) 100

ส่วนใหญ่ นับถือศาสนา พุทธ(คิดเป็นร้อยละ) 100

ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี 13,000 บาท

จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 5คน

3.3 โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

โรงเรียนแก้งไพนาคำประชาสรรค์เป็นโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลความเจริญ
ชุมชนมีฐานะค่อนข้างยากจน ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ไม่มีความมั่นคงขึ้นอยู่กับปริมาณ
น้ำฝนในแต่ละปีและเป็นโรงเรียนขยายโอกาส ที่ปรับเปลี่ยนครูบ่อย จึงเป็นเหตุให้เกิดความ
ต่อเนื่องในการพัฒนา โอกาสที่น่าจะพัฒนาได้คือ ความเข้มแข็งช่วยเหลือของชุมชน ในการ
เร่งพัฒนาระดับผลการเรียน และ สร้างความรู้ความเข้าใจให้เห็นความสำคัญของการ
การศึกษา

4.วิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมาย

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนแก้งไพนาคำประชาสรรค์มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มี
คุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม มีความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน สืบสานแนวทางเศรษฐกิจ
พอเพียง หลีกเลี้ยงสิ่งเสพติด มีสุขภาพจิตสุขภาพกายแข็งแรงดี”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาภาคบังคับ จากชั้นอนุบาล 1ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3อย่าง
ทั่วถึง

2.พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เก่ง ดี มีสุข

3.พัฒนาครูให้มีคุณภาพเป็นครูมืออาชีพ

เป้าหมาย

1. พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ให้ชัดเจน สอดคล้องและ
เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

2. พัฒนานักเรียน ให้มีความรู้ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ
80 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด

3. พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพทุกคน

4. ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนต่อในชั้นที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50

ของนักเรียนที่จบม.3

5. ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2555) ดังนี้

5.1 จำนวนนักเรียน

- ในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 2 หมู่บ้าน เข้าเรียนโรงเรียนนี้ 173 คน

- นอกเขตพื้นที่บริการมาเข้าเรียน จำนวน - คน

รวม 173 คน

5.2 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ระดับชั้น	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
อนุบาล อ.1	11	9	20

			ป.ตรี		ป.ตรี		
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	1	50	25
ครูประจำการ	6	6	-	8	4	41	15
พนักงาน ราชการ	2	1	-	3	-	35	8
นักการ/ภารโรง	1	-	1	-	-	55	28
เจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	1	-	1	-	28	3
รวม	10	8	1	12	5	41	-

*มีครูที่สอนวิชาตรงตามวิชาเอก 8 คน(53.33 %)

*มีครูที่สอนวิชาตามความถนัด 7 คน (46.67%)

7. ข้อมูลด้านอาคารสถานที่

7.1 อาคารเรียนและอาคารประกอบ 4หลังได้แก่ อาคารเรียน 4 หลัง อาคารเอนกประสงค์ จำนวน 1 หลัง, ห้องน้ำห้องส้วม จำนวน 3 หลัง บ้านพักครู จำนวน 2 หลัง,ถังเก็บน้ำซีเมนต์กลม จำนวน4 ชุด

7.2 จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 11ห้องเรียน แบ่งเป็น

ชั้น ป.1 – ม.3 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1

8. แหล่งเรียนรู้และการใช้แหล่งเรียนรู้

8.1แหล่งเรียนรู้ด้านวิชาการ

8.1.1ห้องสมุด

8.1.2ห้องศูนย์การเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

8.1.3ห้องศูนย์การเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

8.1.4 ห้องศูนย์การเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

8.1.5 ห้องศูนย์การเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรม

8.1.6ห้องศูนย์การเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ

พลศึกษา

8.1.7 ห้องศูนย์การเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

8.1.8 ห้องศูนย์การเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

8.1.9 ห้องศูนย์การเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

8.1.10 ห้องศูนย์การเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

8.1.11 ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์

8.2 แหล่งเรียนรู้ด้านส่งเสริมวิชาการ

8.2.1 ห้องดนตรี

8.2.2 ห้องพยาบาล

ตาราง 1 สถิติการเข้าใช้บริการแหล่งเรียนรู้

แหล่งเรียนรู้ด้านวิชาการ	สถิติที่ใช้ จำนวนครั้ง/ปี	แหล่งเรียนรู้ ด้านส่งเสริมวิชาการ	สถิติที่ใช้ จำนวนครั้ง/ปี
1. ห้องสมุด	500	1. ห้องดนตรี	50
2. ศูนย์ภาษาไทย	100	2. ห้องพยาบาล	50
3. ศูนย์คณิตศาสตร์	100		
4. ศูนย์สังคมฯ	100		
5. ศูนย์ศิลปะ	50		
6. ศูนย์สุขศึกษาฯ	50		
7. ศูนย์การงานอาชีพฯ	50		
8. ศูนย์ภาษาต่างประเทศ	100		
9. ศูนย์กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	50		
10. ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์	100		
11. ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์	300		

ปราชญ์ชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาเชิญมาให้ความรู้แก่ครู/นักเรียนในปีการศึกษานี้

- | | |
|------------------|-------------------------------|
| 1. นายบรรเลงสุพร | ความรู้เรื่องประเพณีปฏิบัติ |
| 2. นายไส ไชยบัน | ความรู้ด้านกฎหมายและการเมือง |
| 3. นายสถาน ลุสุข | ความรู้ด้านงานช่างไม้ ช่างปูน |

4. นางหงส์ ปาหลา งานใบตอง
5. นายโฮมปาหลา งานจักสาน
6. นายเอกราช แพงพุท งานด้านกีฬา และนันทนาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.งานวิจัยในประเทศ

สาวตรีชาติตา(2546: บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่นพบว่า 1)สภาพการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านการ บริหารจัดการและด้านบุคลากรและให้บริการอยู่ในระดับมากสภาพการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ตามความคิดเห็นของนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียง ตามลำดับคือด้านบุคลากรและการให้บริการด้านอาคารสถานที่ และด้านงบประมาณวัสดุ ครุภัณฑ์2) ปัญหาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือด้านงบประมาณวัสดุครุภัณฑ์ด้านอาคาร สถานที่ด้านบุคลากรและการให้บริการ3)ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้1)ด้าน งบประมาณวัสดุครุภัณฑ์ควรขอการสนับสนุนจากเอกชนสถานประกอบการและส่วน ราชการอื่น ตลอดจนขอให้ครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมจัดทำงบประมาณวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น2)ด้านอาคารสถานที่ ควรจัดให้มีสถานที่เฉพาะเป็นสัดส่วนสร้าง บรรยายากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้3)ด้านบุคลากรและการให้บริการควรมีบุคลากรประจำที่ มีเวลาและมีความรู้ความชำนาญ

ดิเรกแจ้งจิต(2547 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษาการดำเนินงานเพื่อพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ภายในโรงเรียนบ้านนาประชาสัมพันธ์อำเภอเทพสถิตจังหวัดชัยภูมิพบว่าก่อนการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนบ้านนาประชาสัมพันธ์ยังไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นนักเรียนมีปัญหาด้านการเรียนรู้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่ทางโรงเรียน กำหนดไว้หลังการดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศ การศึกษาดูงานพบว่ากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและ ขั้นตอนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในการบริการให้ความช่วยเหลือในการอ่านการบริการ จองและยืมพิเศษการบริการชุมชนอยู่ในระดับพอใช้ส่วนการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับดีคือ การจัดกิจกรรมรายวันการจัดกิจกรรมรายสัปดาห์การจัดกิจกรรมรายเดือนสามารถ

วางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและนำไปปฏิบัติ โดยการจัดการเรียนการสอนตามที่วางแผนไว้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนได้อย่าง ต่อเนื่อง

สำราญพลยะเรศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใน สถานศึกษาโรงเรียนบ้านโป่งประชาพัฒนาอำเภอเมยวดีจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่าก่อนการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ห้องเรียนห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสนองต่อการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ รอบๆตัวจึงได้ดำเนินการพัฒนาโดยปรับปรุงพัฒนาห้องเรียนห้องปฏิบัติการทาง วิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ให้มีวัสดุครุภัณฑ์ประจำห้องเพียงพอต่อการ เรียนรู้จัดระบบควบคุมดูแลรักษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนจัดทำแหล่งเรียนรู้ 3 แห่งคือ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการระดมสรรพกำลังในการดำเนินการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้พบว่าผู้ ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการและการใช้แหล่งเรียนรู้สามารถ พัฒนาปรับปรุงห้องเรียนห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ให้มีสภาพบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผล

สำอานำบัณฑิต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของ นักเรียนโรงเรียนบ้านโพธิ์ตากอำเภอเสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่าการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ของนักเรียนโรงเรียนบ้านโพธิ์ตากประสบปัญหาคือครูอาจารย์ขาดความตระหนักและไม่ เห็นคุณค่าของการใช้แหล่งเรียนรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอนทำให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับพอใช้โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ นักเรียนส่วนใหญ่ไม่มีหนังสือเสริมความรู้บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบงานห้องสมุดเมื่อดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการการ มอบหมายงานการนิเทศพบว่าห้องสมุดโรงเรียนมีความเป็นระบบเป็นปัจจุบันสะอาดและ สะดวกในการเข้าใช้บริการชุมชนผู้ปกครองครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ห้องสมุดทำให้เกิดความรักและภาคภูมิใจมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เป็นระบบ

อนัญชัย จำนนรินทรรักษ์ (2547 : 82-122) ได้ศึกษาการดำเนินงานเพื่อ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า สภาพ

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนก่อนการพัฒนาทางด้านกายภาพมีแหล่งเรียนรู้บริเวณโรงเรียนให้เป็นฐานความรู้ให้นักเรียนสามารถศึกษาและพัฒนากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าโดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการ การมอบหมายงานการประชุมทบทวนประจำสัปดาห์ การนิเทศและการติดตามเพื่อพัฒนาปรับปรุงาน ผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล อำเภอเมืองจังหวัดชัยภูมิ ส่งผลให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน โดยจัดทำเป็นฐานความรู้ มีทักษะกระบวนการตามขั้นตอนเป็นผลให้นักเรียนมีความพึงพอใจได้รับความรู้จากแหล่งเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ยุทธพงษ์ปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาอิสระเรื่องการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอโกสุมพิสัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1พบว่าสภาพการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอโกสุมพิสัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1ด้านวิชาการมีการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 98.56ปัญหาในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ ด้านสนับสนุนและส่งเสริมวิชาการด้านวิชาการความต้องการในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและรายด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือด้านวิชาการด้านสนับสนุนและส่งเสริมวิชาการ

ไชยาภาวบุตร (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับคุณลักษณะแห่งการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครพบว่าสภาพการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ“ปานกลาง” คุณลักษณะแห่งการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” และการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับคุณลักษณะแห่งการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทองอยู่เตียงสกุล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและความต้องการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ

ปานกลางทุกด้าน 2) ความต้องการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนมเขต 2 โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3) สภาพการใช้ แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารครูและนักเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน 4) ความต้องการใช้แหล่งเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารครูและนักเรียนพบว่าด้านแหล่งเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

วิวัฒน์จิวราหวงศ์และคณะ (2550 : 89-90) ได้ศึกษาการพัฒนาห้องสมุดมี ชีวิตเพื่อสร้างเครือข่ายในการบริการทางวิชาการกรณีศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน กรุงเทพมหานครเขตธนบุรีคือโรงเรียนสตรีวัดระฆังโรงเรียนชินรอสวิทยาลัยและเขต บางกอกน้อยคือโรงเรียนวัดอินทารามโรงเรียนศึกษานารีในโรงเรียน 4 แห่งผู้เกี่ยวข้องกับการ วิจัยได้แก่ผู้บริหารอาจารย์บรรณารักษ์และนักเรียนผลการวิจัยพบว่านักเรียนสาย วิทย์-คณิตระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้ง 4 โรงเรียนมีความพึงพอใจในการใช้บริการ ข้อมูลทางวิชาการอยู่ในระดับดีข้อมูลที่ให้บริการทางวิชาการผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักวิทย บริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีซึ่งเป็นเว็บไซต์แม่ข่ายไปยัง เว็บไซต์ห้องสมุดของโรงเรียนทั้ง 4 แห่ง นักเรียนสามารถใช้บริการได้ตรงกับความต้องการมี ความถูกต้องมีความหลากหลายและมีความสะดวกง่ายต่อการใช้งานเพื่อตอบสนององการ เรียนรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมการพัฒนาห้องสมุดมีชีวิตระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กับโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

องอาจแสนมาโนช(2550 : 208-224)ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการใช้ แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า)ระดับสภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูและนักเรียนทั้งโดยรวมและราย ด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3)สภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนตามความ คิดเห็นของผู้บริหารครูและนักเรียนในโรงเรียนที่มีระดับช่วงชั้นที่เปิดสอนแตกต่างกันสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรใน

โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูและนักเรียนในโรงเรียนที่มีระดับช่วงชั้นที่เปิดสอนแตกต่างกันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือเขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ส่องแสงอัยวรรณ(2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนครผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนประเภทสถานศึกษาที่ต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 5) คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนนักศึกษาแตกต่างกัน 6) คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนนักศึกษาประเภทสถานศึกษาที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน 7) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษามีความสัมพันธ์กันทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ทศพรสิทธิธินชัย (2552 : 200-207) ได้ทำการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอู่หม่าประชาสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอู่หม่าประชาสรรค์สภาพปัจจุบัน พบว่าโรงเรียนได้ตระหนักและเห็นคุณค่าในการจัดแหล่งเรียนรู้มีนโยบายแผนการดำเนินงานและโครงการในการจัดแหล่งเรียนรู้แต่ยังขาดการนิเทศและติดตามการจัดแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแหล่งเรียนรู้ในภาพรวมมีสภาพแวดล้อมสะอาดและปลอดภัยในการศึกษาหาความรู้แต่ยังมีห้องโสตทัศนศึกษายังมีสถานที่ที่ยังไม่เหมาะสมในการฝึกปฏิบัติซึ่งงบประมาณที่จัดสรรให้กับแหล่งเรียนรู้ต่างๆในโรงเรียนยังน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ครูที่รับผิดชอบมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการให้บริการและยัง

ขาดการสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ 2) ผู้บริหารและครูได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาได้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2544 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการต้องสนับสนุนส่งเสริมด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาให้ครอบคลุมหลักสูตรและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาไปสู่ความเป็นสากลมุ่งส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งมีความยืดหยุ่นสนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนสังคมและประเทศชาติผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่และเรียนรู้ได้จากสื่อการเรียนรู้อุปกรณ์รูปแบบ 3) ผลการพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน(1)การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ทั้งสภาพแวดล้อมจำนวนทรัพยากรและคณะกรรมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก(2) สถิติการเข้าใช้บริการแหล่งเรียนรู้ในแต่ละแห่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น (3) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแหล่งเรียนรู้มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ประสาทรักษ์วิหะ(2553 : 118-123) ได้ทำการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 ผลการวิจัยดังนี้ 1) สภาพปัญหาและความต้องการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคมพบว่าโรงเรียนจัดบรรยากาศส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่ไม่เอื้อต่อการเข้ารับบริการโรงเรียนมีคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นหาความรู้จากอินเทอร์เน็ตไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนครูรับผิดชอบกำหนดตารางส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนน้อยครูผู้รับผิดชอบบางห้องให้บริการไม่ประทับใจต่อผู้เข้าใช้บริการและโรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์เชิญชวนส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ส่วนด้านปัญหาพบว่าครูผู้รับผิดชอบไม่มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนครูผู้รับผิดชอบยังไม่ได้รับการอบรมให้มีความรู้และทักษะเพื่อนำมาส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนครูผู้รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้โรงเรียนไม่สม่ำเสมอโรงเรียนดำเนินการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนไม่สม่ำเสมอและโรงเรียนไม่มีการนิเทศภายในเพื่อนำมาปรับปรุงส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนส่วนความต้องการในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนของครูพบว่าครูส่วนใหญ่มีความต้องการให้ครูผู้รับผิดชอบมีความรู้และทักษะเพื่อนำมาส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้ครูผู้รับผิดชอบได้รับการอบรมให้มีความรู้และทักษะเพื่อนำมาส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้ครูผู้รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ให้โรงเรียนดำเนินการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและให้โรงเรียนมีการนิเทศภายในนำมาปรับปรุงส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 2) แนวทางการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนนุสุมาลัยวิทยาคมประกอบด้วยกรอบปฏิบัติการการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมีการศึกษาดูงานนอกสถานที่และมีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและจากการศึกษาดูงานมาใช้พัฒนาแหล่งเรียนรู้ของตนเองตามที่ตนเองรับผิดชอบและผู้วิจัยมีระบบนิเทศภายในติดตามกำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ 3) เพื่อติดตามและประเมินผลการส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนนุสุมาลัยวิทยาคมหลังจากที่ผู้ร่วมวิจัยได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนปรากฏว่าผู้ร่วมวิจัยได้รับความรู้จากการเข้าร่วมอบรมและจากการศึกษาดูงานและผลจากการนิเทศติดตามพบว่าผู้ร่วมวิจัยได้พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ในระดับดีมากและผลจากการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนพบว่านักเรียนมีพึงพอใจในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับดีมากส่วนผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่ประเมินแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด

2.งานวิจัยต่างประเทศ

ไทเลอร์ (Tyler. 1997 : 117-A) ทำการศึกษาเพื่อ (ก) กำหนดว่าผู้บริหารการศึกษากดดันผู้เชี่ยวชาญทางสื่อให้เซ็นเซอร์หรือเข้มงวดต่อวัสดุของศูนย์สื่อห้องสมุดโรงเรียนหรือไม่(ข) เพื่อกำหนดว่าผู้เชี่ยวชาญทางสื่อถูกผู้บริหารขอร้องให้ย้ายวัสดุการสอนออกจากห้องของศูนย์สื่อหรือไม่และ (ค) เพื่อกำหนดว่าผู้เชี่ยวชาญทางสื่อปฏิบัติการเซ็นเซอร์ด้วยตนเองในการเลือกหาหนังสือและวัสดุการสอนเพราะความกดดันจากผู้บริหารหรือไม่วิธีการศึกษากลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้เชี่ยวชาญทางห้องสมุดโรงเรียนจำนวน 119 คนจาก 6 ตำบลในเขตรัฐจอร์เจียการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสำรวจในรูปแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญทางสื่อไม่ได้รู้สึกถูกกดดันจากผู้บริหารการศึกษาให้เซ็นเซอร์หรือจำกัดเข้มงวดวัสดุของศูนย์สื่อห้องสมุดโรงเรียนผู้เชี่ยวชาญทางสื่อส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกขอร้องจากผู้บริหารให้ย้ายหรือเข้มงวดวัสดุการสอนออกจากห้องในศูนย์สื่อ ผลการศึกษายืนยันว่าผู้เชี่ยวชาญทางสื่อไม่ได้ปฏิบัติการเซ็นเซอร์ด้วยตนเองในการเลือกหาหนังสือและวัสดุการสอนเพราะความกดดันจากผู้บริหาร

ไนแลนด์(Nieland. 1999 : 473 - MAI) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาพื้นที่กรร่าเป็นศูนย์การเรียนรู้กลางแจ้งเป็นการศึกษากระบวนการซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่กรร่าจำนวน 22 ไร่ เพื่อพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อให้ครูผู้เรียนสมาคมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตลอดทั้งนักท่องเที่ยวยสามารถเข้ามาศึกษาได้ผลการศึกษพบว่าหลังการพัฒนาแล้วพื้นที่ดังกล่าวจะกลายเป็นศูนย์การเรียนรู้กลางแจ้งซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ป่าแห่งชาติทุ่งหญ้าแพรรีทุ่งหญ้าแพรรีปรับปรุงสระน้ำ 2 สระทุ่งหญ้าเมืองฝนและอ่าวเล็กๆเป็นต้นนอกจากนั้นยังสร้างสวนวิทยาศาสตร์ขึ้นในบริเวณพื้นที่ของโรงเรียนส่วนแรกเป็นพันธุ์ไม้ยืนต้น 54 ชนิด สวนที่ 2 ปลูกไม้ประดับและหญ้า 98 ชนิด สวนที่ 3 ประกอบด้วยพืชสมุนไพรได้แก่ดอกไม้ป่าในเขตทุ่งหญ้าแพรรีหญ้าแพรรีพันธุ์ไม้ที่สามารถดึงดูดผีเสื้อและนกฮัมมิงเบิร์ด (Hummingbird) และสวนพื้นที่ที่เป็นเขตพืชพันธุ์อันตรายที่มีในรัฐมินเนโซต้า (Minnesota)

คีฟ (Keefe. 2003 : 1613-A) ได้ศึกษาการเรียนรู้อัตโนมัติที่สามารถบูรณาการกับหลักสูตรการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างไรศูนย์การเรียนดังกล่าวเป็นการถ่ายทอดโทรทัศน์วงจรปิดโดยเชื่อมสัญญาณไปยังห้องเรียนทุกห้องการบริหารการเรียนเตรียมประสบการณ์การเรียนผ่านการปฏิบัติการร่วมกันกับผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ รวมทั้งกลุ่มนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลหรือการเรียนผ่านการปฏิบัติการร่วมกันกับผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ รวมทั้งกลุ่มนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลหรือการเรียนอิเล็กทรอนิกส์นามพิพิทภัณฑ์โรงพยาบาลนตรี เป็นต้นศูนย์การเรียนรู้อัตโนมัติดังกล่าวได้สร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนให้แพร่กระจายเพิ่มและขยายการเรียนรู้อัตโนมัติที่โรงเรียนวิธีการในการศึกษาขึ้นอยู่กับ Fourth Generation Evaluation ของ Guba และ Lincoln เพื่อพัฒนารณานิเทศศาสตร์บูรณาการของการใช้การศูนย์การเรียนรู้อัตโนมัติในโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้เน้นการใช้เทคโนโลยีการบรรยายสิ่งที่เกิดขึ้นในศูนย์การเรียนรู้อัตโนมัติในโรงเรียนซึ่งใช้เวลาสังเกตนานกว่า 2 ปี ได้ถูกกำหนดกรอบในการอ้างอิงสิ่งที่เกี่ยวข้องและประเด็นปัญหา ที่เป็นลักษณะของ Fourth Generation Evaluation ซึ่งขึ้นอยู่กับภาระสะท้อนความคิดของครูหลังจากที่ได้สังเกตพฤติกรรมกรรมการเรียนของผู้เรียนผ่านทางวีดิทัศน์และความสัมพันธ์ของการเรียนกับวีดิทัศน์กับการเรียนด้วยเทคโนโลยีรูปแบบอื่นๆ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูได้ปรับตัวหลักสูตรปรับให้สมบูรณ์ขึ้น ครูมีโอกาสพัฒนาขึ้นภายในโรงเรียนมีการแนะนำแหล่งเรียนอย่างกว้างขวางรวมถึงความสามารถของครูที่จะบรรลุการสอนตามทฤษฎีสร้างสรรค์ความรู้และมีแรงกระตุ้นในการการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วีดิทัศน์

แบกซ์เตอร์ (Baxter. 2004 : 1685-A) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ของนักเรียนในนิยายโปแทสแตนท์ที่สามารถทำงานในระบบออนไลน์ได้สำเร็จในการเรียนศาสตร์ที่เกี่ยวกับความเชื่อในโรงเรียนสอนศาสนาโดยมีใจหทัยคือโรงเรียนแห่งนี้มีวิธีการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมอย่างไรและก่อให้เกิดประสบการณ์อย่างไรโรงเรียนแอสเบอร์รี่เป็น

โรงเรียนหนึ่งที่โรงเรียนและนักเรียนเป็นสมาชิกของEXLซึ่งเรียนเกี่ยวกับเรื่องสมัยใหม่โดยผู้ศึกษาได้ใช้เวลาสังเกตการณ์ 1 สัปดาห์สำหรับการรับข้อมูลจากนักเรียนซึ่งได้รับการเชิญชวนให้ตอบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับประสบการณ์ของตนซึ่งตัวแทนของนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มทดลองกลุ่มนี้ได้ให้สัมภาษณ์ว่าอินเทอร์เน็ตและโลกของข้อมูลข่าวสารทำให้ตนรู้สึกดีพิเศษกว่านักเรียนคนอื่นจากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองการเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มในการเรียนมีความตั้งใจและต้องการที่จะเรียนรู้สามารถวางแผนการเรียนและกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้แสวงหาแหล่งเรียนรู้ในเรื่องที่ตนต้องการเรียนรู้เลือกวิธีการเรียนรู้รวมทั้งประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองการเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มในการเรียนมีความเข้าใจและต้องการที่จะเรียนรู้สามารถวางแผนการเรียนและกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้แสวงหาแหล่งเรียนรู้ในเรื่องที่ตนต้องการเรียนรู้เลือกวิธีการเรียนรู้รวมทั้งประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

กระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพซึ่งแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมีอยู่มากมายหลายประเภทได้แก่บุคคลแหล่งวิชาการธรรมชาติ สื่อการเรียนการสอนนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆภายในโรงเรียนที่มีข้อมูลความรู้เพื่อให้ครูและนักเรียนใช้เป็นแหล่งหรือสื่อประกอบกิจกรรมการเรียนรู้และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองความสำคัญของแหล่งเรียนรู้จะอยู่ที่ความหลากหลายและความคุ้มค่าที่ได้รับประโยชน์จากการใช้ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนเพราะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจหรือมีความถนัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดภายในตัวบุคคลมีการรับรู้ทางประสาทสัมผัสต่างๆ เชื่อมโยงกับความรู้เดิมซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ที่สั่งสมมานักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านร่างกายปัญญาอารมณ์สังคมและวิธีการเรียนรู้หากโรงเรียนสามารถจัดการเรียนรู้โดย

คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลก็จะทำให้สามารถพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลได้
ดีกว่าการจัดการเรียนรู้แบบเน้นเนื้อหาหรือครูเป็นศูนย์กลาง

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความสนใจว่าโรงเรียนแก้งไทรประชาสรรค์สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีมีสภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้เป็น
อย่างไรมีการดำเนินการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนมากน้อยเพียงใดตั้งนั้น
เพื่อให้ได้คำตอบดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดกระบวนการบริหารคุณภาพของเดมมิ่ง
หรือวงจรPDCA ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ4ด้านคือ1) การวางแผนการปฏิบัติงาน
(Plan : P) 2) การปฏิบัติตามแผน (Do : D) 3) การตรวจสอบประเมินผล(C : Check) 4) การ
ปรับปรุงพัฒนา (Act : A)มาใช้ในการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน
เพื่อให้ให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆตามความต้องการ
ความสามารถความสนใจและความถนัดจนก่อให้เกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการ
เรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร