

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาศักยภาพครู ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ รวมทั้ง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
4. บริบทของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะคนเราต้องมีการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วีรยุทธ ชาน้อย (2549, หน้า 7) กล่าวว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นแม่แบบทางการศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ความรู้ความเข้าใจ ทักษะจำเป็นต้องสร้างให้มีการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก คนที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงย่อมได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงนั้นจากตนเองหรือผู้อื่นก็ตาม ความเปลี่ยนแปลงทำให้มีการปรับระบบเศรษฐกิจให้เป็นระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ มีแนวโน้มการรวมกลุ่มเศรษฐกิจทางภูมิภาค ทั้งในระดับทวีปภาคี และพหุภาคีที่มีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้น มีสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารเป็นฐานการ

พัฒนาทำให้โลกต้องเร่งเตรียมพร้อม พัฒนาในการสร้างระบบกลไกและการพัฒนาคนให้มี ศักยภาพสูงขึ้น เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้ ดังนั้น ประชาคมโลกจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยจึงเกิดขึ้น ควบคู่ไปกับการปฏิรูปทางการเมือง การปฏิรูปทางเศรษฐกิจ กระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งในการที่จะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานคือ การพัฒนาดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญ ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 9) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติหรือให้มีความสามารถสูงขึ้นซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือเพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติประการหนึ่งและในการพัฒนาบุคลากรนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ความชำนาญหรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการเตรียมพนักงานให้เรียนรู้ถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์กรในอนาคต

นริศรา ชมจุมจัง (2550, หน้า 11) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่จะส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตลอดจนพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อองค์กรส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า31)กล่าวว่า ในสภาพการปัจจุบันมีการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ประกอบกับหน่วยงานต่างๆ ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความยุ่งยากสลับซับซ้อนในการทำงาน ซึ่งนับวันจะมีมากขึ้นเพื่อรับมือกับความจำเป็นในการแข่งขันและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่องค์กรควรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลหรือที่

เรียกกันในปัจจุบันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resources development) ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความชำนาญและเจตคติที่เหมาะสมเพื่อจะได้นำสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้องค์การต่างๆ ยังต้องบำรุงรักษาบุคลากรขององค์การให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะรับมือกับวิทยาการใหม่ๆ หรือสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์การอีกด้วย

เกตุมะณีย์ คำจันทร์ (2552, หน้า12)กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงวิธีการหรือกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์การเพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์การเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาวดี ไชยศรีหา (2553, หน้า 38) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลขององค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรรู้จักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเพื่อให้การทำงานบรรลุตามกลุ่มเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษา โดยจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และต้องมีการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่นๆ ให้สามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554, หน้า 8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร (Personal Development) คือ กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน (Career path)

จากแนวคิดและความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเสริมสร้างศักยภาพการทำงานให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานโดยการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่และสามารถพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ปัจจุบันในสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพเพื่อให้ครูเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนต่อไป ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้มากมาย เช่น

สมโชค กางรัมย์ (2549, หน้า 12-13) กล่าวว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การผู้บริหารมีหน้าที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดตั้งกระบวนการพัฒนาบุคลากรซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยเฉพาะบุคลากรในองค์การทางการศึกษาหรือโรงเรียนก็คือบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงและปัญหาในบริบทขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆและเป็นการพัฒนาวิชาชีพของตนเองและที่สำคัญคือทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพ

นริศรา ชมจุมจัง (2550, หน้า 14) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยิ่งเพราะบุคลากรในองค์กรจะมีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญและต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันเสมอและมีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของตนเองให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

รัตนพล บุญคงที่ (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์กร จะมีประสิทธิภาพและศักยภาพที่เข้มแข็ง จะได้รับการยอมรับจากภายนอกนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรของบุคคล ให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และนำความรู้ความสามารถที่ได้มาปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากหน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอจะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้หน่วยงาน

หรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้นยังเป็นการเตรียมบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรการพัฒนา บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรไม่อาจกล่าวได้โดยเฉพาะเจาะจงว่าจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง พัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรได้เป็นหลักโดยเฉพาะ

3. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 14-15) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการพัฒนา บุคคลแยกได้ 2 ประการคือ

1. วัตถุประสงค์ขององค์กร (Institutional Objective) หมายถึงความมุ่งหมาย ขององค์กรซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่มีจุดเน้นในแง่ของส่วนร่วมได้แก่

1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการทำงานของข้าราชการพนักงาน และเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน

1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด

1.3 เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด

1.4 เพื่อลดความเปลี่ยนแปลงและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

1.5 เพื่อวางมาตรฐานในการทำงาน

1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล

1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารงานด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย

1.8 เพื่อฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวของ องค์กร

1.9 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและผู้มาติดต่อกับ องค์กร

2. วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึงความมุ่งหมายของข้าราชการพนักงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่

- 2.1 เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าทีบุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติงาน
- 2.4 เพื่อเรียนรู้และลดความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.5 เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่จะปฏิบัติงานให้

ดีขึ้น

- 2.9 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เกตุมะณีย์ คำจันทร์ (2552, หน้า 12) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้ความสามารถหลายๆ ด้านและเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ตนปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการประสานงานและบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นและเพื่อพัฒนาคุณภาพผลผลิตขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาค้นคว้าการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การศึกษาดูงาน

ความหมายของการศึกษาดูงานได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการศึกษาดูงาน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531, หน้า 27, อ้างถึงใน พิมพ์สิริ นามโสม, 2549, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่า หมายถึง การที่หน่วยงานส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือไปดูงานตามความต้องการของหน่วยงาน นั้นๆ ซึ่งการไปศึกษาอบรมหรือดูงานนั้นหมายรวมถึงการศึกษาการฝึกอบรมและการดูงานในประเทศหรือต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นมี 2 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการในการเลือกหน่วยงานหรือสถานที่ที่จะไป โดยคำนึงถึงความร่วมมือที่จะได้รับและการติดต่อขอความร่วมมือในหน่วยงานที่ศึกษาดูงานตลอดจนรายละเอียดในเรื่องที่จะขอศึกษาดูงาน

2. ขั้นตอนการเดินทางไปศึกษาดูงาน จะต้องปฏิบัติในเรื่องของการตรวจสอบรายชื่อ จำนวนผู้ร่วมคณะเดินทาง ก่อนถึงสถานศึกษาดูงานควรแจ้งให้ผู้ร่วมเดินทางทราบวัตถุประสงค์และเวลาที่ใช้เมื่อสิ้นสุดการศึกษาดูงานแต่ละจุดควรสรุปสิ่งที่เรียนรู้โดยการเขียนรายงานส่งผู้บังคับบัญชา

ศศกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 76) ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงานว่าเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้เกิดความคิดในด้านเปรียบเทียบและเห็นตัวอย่างของการดำเนินงานในสถานที่ และสภาวะการณ์ต่างๆ กันเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์อันจะส่งผลดีต่อหน่วยงานโดยส่วนรวม

เอกชัย เปี้ยอุ๊ด (2551, หน้า 18) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หรือการทัศนศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้ไปพบเห็นการปฏิบัติจริงนอกโรงเรียนการที่จะไปศึกษาดูงาน ต้องมีการวางแผน กำหนดสถานที่ที่จะศึกษาดูงาน หรือโรงเรียนที่ทำการศึกษาดูงานแล้ว ประเมินผลการไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับใช้ในโรงเรียนของตนเอง

ธวัชชัย ไพทิล (2555, หน้า 65) ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงานว่า หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการนำผู้เรียน หรือบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาเรื่องที่ต้องศึกษาจากหน่วยงานหรือสถานที่อื่นๆ ที่ตรงกับประเด็นที่ต้องการ โดยที่ผู้เรียนสามารถพบเห็นสภาพจริง มีโอกาสได้สัมผัสจากประสาทสัมผัสต่างๆ เช่น การดู การฟัง การสัมผัส การสอบถาม การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

สุรชัย ชาตะรักษ์ (2550, หน้า 57) กล่าวว่าถึง ขั้นตอนในการศึกษาดูงานไว้ว่า การพบบุคลากรไปศึกษาดูงาน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่ามี การปฏิบัติงานที่ดีเด่น ช่วยให้ให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ตรง เกิดทักษะ และก่อให้เกิดความสามัคคี มีวิสัยทัศน์ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในหน่วยงาน เป็น มีขั้นตอนดังนี้

1.2 ขั้นตอนการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

1. เลือกสถานที่ดูงานให้ตรงกับปัญหา และความต้องการ
2. กำหนดวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของการศึกษาดูงาน
3. ประสานงานกับหน่วยงานที่จะไปศึกษาดูงานในเรื่องวัน เวลา สถานที่ จำนวนสมาชิกที่จะไป เรื่องที่ต้องการศึกษาดูงาน
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาดูงาน เช่น การทำหนังสือขออนุญาตทางราชการยานพาหนะ จัดทำคำสั่ง แบบรายงานการศึกษาดูงาน เป็นต้น
5. แจงรายละเอียดการศึกษาดูงานแก่สมาชิกที่จะไป เรื่องวัน เวลา สถานที่ วัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การศึกษาดูงาน

1. ฟังการบรรยาย สรุป
2. ใช้เวลาศึกษาดูงานตามที่ได้รับมอบหมาย และตามความสนใจและความต้องการ
3. บันทึกรายละเอียดของการศึกษา

ขั้นที่ 3 ประเมินผล

1. ผู้ไปศึกษาดูงาน เขียนรายงานการศึกษาดูงาน สรุปแนวคิดจากการศึกษาดูงาน
2. ผู้นิเทศติดตามผลการพัฒนาตน และพัฒนางานของผู้ไปศึกษาดูงาน

1.3.วิธีการศึกษาดูงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาดูงานนั้น เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนากุศลกรใน อันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ให้กับตัวบุคลากร อีกทั้งเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพอใจให้กับตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้กับหน่วยงาน การศึกษาดูงานมีประโยชน์อย่างมาก ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด

ความสัมพันธ์ฯ นั้นคือ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันรวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันบนสถานการณ์เดียวกัน หรือเหตุการณ์เดียวกัน ทำให้ได้ เทคนิควิธีการในการนำมาปรับใช้หรือการแก้ไขปัญหา อันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

เอกชัย เปี้ยอู้ด (2551, หน้า 24) ได้กล่าวถึงวิธีการศึกษาดูงานให้มีประสิทธิภาพ หรือให้เกิดประโยชน์จากการศึกษาดูงานนั้น ควรมีวิธีการ ดังนี้

1.3.1 เตรียมความพร้อมก่อนศึกษาดูงาน

1.3.1.1 ความพร้อมในเรื่องสภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ใน ภาวะที่พร้อมที่จะศึกษาดูงานทางอารมณ์และความคิด

1.3.1.2 สร้างทัศนคติเชิงบวก ให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการศึกษาดูงาน ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีในการศึกษาดูงาน หน่วยงานที่จะศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมที่จัด ร่วมในการศึกษาดูงาน รวมทั้งผลที่จะได้รับกับตนเอง ที่งาน และหน่วยงาน

1.3.1.3 ตั้งประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานปัจจุบัน รวมทั้ง ทบทวนถึงวิธีการทำงานในปัจจุบัน ถึงแนวคิดที่มุ่งหวังเพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการ พัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และจุดเป็นบันทึกเตือนความจำก่อนการศึกษาดูงาน

1.3.2 เตรียมความพร้อมขณะศึกษาดูงาน

1.3.2.1 รับฟังการบรรยาย หรือการเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ

1.3.2.2 คิดตาม สร้างแนวความคิดใหม่ โดยมองเห็นข้อดีของวิธีการ ทำงานแบบใหม่ที่ได้เรียนรู้ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบปัจจุบัน เพื่อลดปัญหาและเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3.2.3 ถามดูการตั้งคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยถามจากสิ่งที่ ได้เห็น การตั้งคำถามเป็นการจุดประกายความคิด กระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ใน การทำงาน ถึงเทคนิควิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ การนำเอาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เป็นต้น ซึ่งการถามเพื่อสร้างองค์ความรู้นี้ เราจะไขข้อข้องใจถึงประเด็นปัญหาที่ได้ตั้งไว้ก่อน การศึกษาดูงานได้

1.3.2.4 รู้เขียน การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนำมาเขียนหรือ จดบันทึกย่อเตือนความจำ การเขียนเป็นสิ่งสำคัญเพราะตกผลึกจากความรู้ความเข้าใจ

ของตนเอง นั่นคือเขียนตามที่รู้หรือเข้าใจ ซึ่งโดยปัจจุบันเราอาจใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่น การบันทึกความรู้โดยกล้องวิดีโอ หรือเล่าเรื่องจากรูปภาพ โดยการถ่ายภาพหรือ บันทึกเสียงด้วยเครื่องอัดเทป โทรศัพท์มือถือ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความจำให้กับตัวเอง และ ถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ได้อีกวิธีหนึ่ง

1.3.3 เตรียมความพร้อมหลังศึกษาดูงานเสร็จสิ้น

1.3.3.1 ทบทวนความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานของตัวเอง

1.3.3.2 นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

1.3.3.3 จัดบันทึกเตือนความจำถึงวิธีการแก้ปัญหาตามประเด็นปัญหา ที่ตั้งไว้ก่อนการศึกษาดูงาน ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น การจดบันทึกนี้เป็นการตรวจสอบความรู้ของตนเองที่ได้รับในอีกทางหนึ่งด้วย

1.3.3.4 จัดประชุมแต่ละทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ติดตามและประเมินความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงาน ก่อนที่จะรวบรวมความรู้ที่ได้ในแต่ละบุคคล มาสรุปเพื่อจัดทำเป็นองค์ความรู้แต่ละทีมงาน

1.3.3.5 ถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ และนำองค์ความรู้ที่ได้มา ปรับใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.4 ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

เอกชัย เบี้ยฮูด (2551, หน้า 24) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาดูงานไว้ ดังนี้

1.4.1 ช่วยสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมอย่างแท้จริง เพราะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนสามารถประสบได้ด้วยตนเอง

1.4.2 ช่วยขยายความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรมให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีกับผู้เข้ารับการอบรมมีแต่ความรู้ภาคทฤษฎี และยังไม่มีการปฏิบัติ ในการทำงานนั้นๆ มาก่อน

1.4.3 ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดความกระตือรือร้น เป็นวิธีที่ ช่วยเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม โดยมีการเดินทางไปยังสถานที่ อื่นที่แปลกใหม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้น ความสนใจอยากเรียนรู้มากกว่าเดิม

เคียงขวัญ สกุลสุธา (2553 , หน้า 57) กล่าวว่าถึงประโยชน์การศึกษาดูงาน ไว้ว่า การพาบุคลากรไปศึกษาดูงาน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่ามี การปฏิบัติงาน

ที่ดีเด่น ช่วยให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ตรง เกิดทักษะ และก่อให้เกิดความสามัคคี มีวิสัยทัศน์ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในหน่วยงานเป็นการพัฒนาการดำเนินงานที่ได้ผลสรุปได้ว่า การศึกษาดูงานเป็นกระบวนการที่พัฒนาบุคลากร โดยการเสริมประสบการณ์ กระตุ้นการทำงานของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และการศึกษาดูงานยังช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความสัมพันธ์ เกิดความรู้สึที่ดีต่อกัน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการที่เริ่มมีผู้นิยมใช้มากขึ้นซึ่งตามปกติจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการจะมีประมาณ 10-25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน มาร่วมกันศึกษาวิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันทดลองวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ หรือทักษะในการทำงาน โดยผู้ดำเนินการจะต้องจัดเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ วัสดุที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้ให้พร้อม และผู้เข้าประชุมปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2.1 ความหมายเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 276-279) ได้กล่าวไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง เป็นกระบวนการสร้างเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติของบุคคลในองค์กรต่างๆ ให้พัฒนาขึ้น โดยจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้และการสอน หรือประสบการณ์การศึกษาขึ้นเป็นครั้งคราว และการจัดนี้อาจจัดขึ้นภายใต้สภาวะความต้องการและความจำเป็นบางประการ มีรูปแบบขนาดของกลุ่มและใช้เวลามากน้อยต่างกัน

สิทธิศักดิ์ อุสาพรหม (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนาระบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนพบว่าการพัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินงานของครูยังไม่มีรูปแบบ ไม่มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่เป็นระบบ ครูที่ปรึกษา มีความเข้าใจในหน้าที่ของตนน้อย และไม่มีการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองที่จะเข้ามาช่วยดูแลและแก้ปัญหาของนักเรียน

Cartor Wigood นิยามความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าเป็นวิธีการทางการสอนที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกัน มาพบกับผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำความรู้และทักษะ ตลอดจนจนหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม ซึ่งโดยปกติมักจะพักรวมกันและให้เวลาในการฝึกอบรมหลายวัน

2.2 ประเภทของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ประเภทของการประชุมเชิงปฏิบัติการ อาจแบ่งตาม 1) ลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน และ 2) ตามที่มาของการจัดฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ประเภทที่แบ่งตามลักษณะการทำงานของบุคลากร มี 2 ประเภท คือ การอบรมบุคลากรก่อนประจำการ และการฝึกอบรมบุคลากรประจำการ

2.2.1.1 ประเภทการฝึกอบรมบุคลากรก่อน

ประจำการ บุคคลเหล่านี้ได้แก่ ผู้ที่กำลังจะเข้าทำงาน เข้ารับการฝึกอบรม เน้นหนักในด้านการเตรียมให้กับผู้รับการฝึกอบรมมีความพร้อม ความคุ้นเคยกับสถานที่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการทำงานในหน้าที่และบุคลากรที่คนจะต้องมีสัมพันธภาพในการทำงานต่อไป กล่าวโดยย่อก็คือ เป็นการสร้างความคุ้นเคยกับสถานที่ทำงาน บุคคลและงานใหม่

2.2.1.2 ประเภทการฝึกอบรมบุคลากรประจำการ

เป็นการอบรมให้แก่ ผู้ที่กำลังประจำการหรือผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว คาร์เตอร์ วิ กูด กล่าวถึงการอบรมประเภทนี้ว่า “เป็นการฝึกอบรมพิเศษหรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้ว รวมทั้งบุคลากรในวงการศึกษาต่างๆ โดยมุ่งเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น” กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการฝึกอบรมประเภทนี้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานที่ทำอยู่แล้ว ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนางาน

2.2.2 ประเภทที่แบ่งตามที่มาของการจัดฝึกอบรม มี 2 ประเภท คือ

2.2.2.1 ประเภทการฝึกอบรมตามนโยบายและความ

ต้องการของผู้บังคับบัญชา จำแนกได้ 2 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมให้บุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้ปรับตัวได้เร็วขึ้น เข้าลักษณะการฝึกอบรมปฐมนิเทศ และ 2) การจัดฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือมีความชำนาญงานดียิ่งขึ้น

เป็นการมองในทรรศนะของผู้บริหารองค์กร หรือหน่วยงานที่ต้องการพัฒนางานให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2.2 ประเภทการฝึกอบรมตามความสมัครใจของบุคลากร การ
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการประเภทนี้ มักริเริ่มมาจากกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจ มีปัญหาาร่วมกัน
ต้องการแก้ไขปัญหาที่รู้ตัวว่าการทำเช่นนี้ได้สำเร็จ ต้องการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อพัฒนาตนให้พ้นจากการเป็นคนล้าสมัย เพื่อให้สามารถทำหน้าที่หรือการงานของตนได้
ดีขึ้น และสามารถแก้ปัญหาได้จริงๆ เรียกว่าเป็นความเต็มใจที่จะให้มีการจัดการฝึกอบรม
ประเภทนี้ขึ้น

2.3 ข้อดีและข้อจำกัดของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.3.1 ข้อดีหรือข้อได้เปรียบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

2.3.1.1 สามารถจัดสนองความต้องการสำหรับพัฒนาบุคลากรใน
หน้าที่การงานเฉพาะด้านอย่างมากมาย ทั้งทางวิชาการและสังคม

2.3.1.2 สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสบการณ์จากการลง
มือทำ หรือผลิตผลงาน สมกับชื่อที่ว่า “เชิงปฏิบัติการ” หรือคำภาษาอังกฤษว่า
“Workshop” ซึ่งหมายความว่า โรงฝึกงานเป็นการหาประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติ และ
สร้างหรือผลิตงานออกมา

2.3.1.3 ทำให้กลุ่มสามารถร่วมกันพิจารณาวัตถุประสงค์และ
วิธีดำเนินการ รวมทั้งการตัดสินใจด้านต่างๆ ของการนำประสบการณ์ต่างๆ ไปใช้ใน
การแก้ปัญหาในการทำงานหลังการฝึกอบรมแล้ว

2.3.2 ข้อจำกัดของการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีดังต่อไปนี้

2.3.2.1 สัดส่วนของวิทยากรต่อสมาชิกผู้รับการฝึกอบรมมีอัตราสูง
เพราะในภาคปฏิบัตินั้นอาจจำเป็นต้องอาศัยวิทยากรประจำกลุ่มมาให้คำปรึกษาและ
ช่วยเหลือ

2.3.2.2 เวลาที่ใช้สำหรับสมาชิกผู้รับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการ
มาก

2.3.2.3 ต้องอาศัยแหล่งทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุของใช้ค่อนข้างมากและพิเศษ

2.3.2.4 สมาชิกผู้รับการฝึกอบรมต้องเต็มใจ อุทิศตนในการทำงาน
ตามลำพัง และประสานงานกับคนอื่นอย่างยิ่ง

2.4 ขั้นตอนหรือกระบวนการของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนหรือกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 เตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรียบร้อยล่วงหน้า

2.4.2 ติดต่อวิทยากรและจัดหาแหล่งทรัพยากรทางวิชาการให้เรียบร้อย

ล่วงหน้า

2.4.3 ประชุมปฏิบัติการไปตามแผน

2.4.4 เสนอผลงาน ประเมิน และติดตามผลงานตามความจำเป็น

2.5 สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.5.1 การจัดสถานที่สำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการควรมีลักษณะ

ดังนี้

2.5.1.1 เป็นห้องขนาดใหญ่ มีที่สำหรับบรรยาย และสาธิตสำหรับวิทยากร และสิ่งที่เหมาะสมสำหรับผู้รับการฝึกอบรมนั่ง ควรจัดไว้รอบๆ โต๊ะ หรือโต๊ะเล็กหลายตัวต่อกันเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า และมีที่เหลือสำหรับวางของเครื่องใช้ต่างๆ สำหรับปฏิบัติงาน และมีจำนวนพอเพียงกับจำนวนกลุ่ม ในกรณีที่มีหลายกลุ่ม

2.5.1.2 มีมุมเอกสารและสิ่งสำคัญสำหรับค้นคว้าอ้างอิง

2.5.1.3 กระจกหน้าต่าง ซอล์ก หรือวัสดุอื่นใดที่ใช้สำหรับบันทึกข้อคิดเห็น

และจดบันทึก

2.5.2 สื่อโสตทัศน ทั้งประเภทเครื่องมือและวัสดุสำหรับวิทยากรใช้หรือสมาชิกเสนอผลงาน

2.6 วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547, หน้า 303-313) กล่าวว่าวิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.6.1 การวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการออกแบบโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ของบุคลากรของหน่วยงาน การวางแผนหรือการออกแบบครอบคลุมถึงการระบุความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน การระบุความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม การจัดหาแหล่งทรัพยากร การฝึกอบรม แผนการดำเนินการ แผนการประเมินและป้อนข้อมูลกลับ ดังแบบจำลองการออกแบบโครงการฝึกอบรมที่ ดร.ลีโอนาร์ดแนคเลอร์ ศาสตราจารย์ภาควิชาการศึกษา

ผู้ใหญ่และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย จอร์จ วอชิงตัน ตั้งชื่อว่า “แบบจำลองวิกฤตการณ์ The Critical Events Model หรือ CEM” สามารถปรับใช้กับการวางแผนโครงการฝึกอบรมแบบประชุมเชิงปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี นักวางแผนหรือนักออกแบบโครงการฝึกอบรม ย่อมสามารถระบุหรือกำหนดเหตุการณ์ที่สำคัญยิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในการฝึกอบรมได้

2.6.1.1 ระบุความต้องการขององค์กร เป็นเหตุการณ์แรกของการออกแบบหรือวางแผน และสิ่งที่เราต้องทำในขั้นตอนนี้ก็คือ การสำรวจประเด็นที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งที่เป็นปัญหาในแง่ทฤษฎีและในแง่ปฏิบัติ เพื่อตกลงกันให้ได้เสียก่อนว่านั่นคือปัญหา และการให้ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการคือทางแก้ปัญหานั้น ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องแสวงหาข้อมูล สารสนเทศ พูดคุยกับผู้คน รวบรวมข้อมูลฯ ซึ่งเป็นส่วนแรกของการวางแผน

2.6.1.2 การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน งานที่กล่าวในที่นี้ก็คืองานที่สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร รายละเอียดที่กล่าวถึงก็คือ 1) ภาพของงาน 2) การปฏิบัติงานที่ต้องขึ้นอยู่แก่กันและกัน ธรรมชาติขององค์กร ภารกิจที่จะบรรลุเป้าหมาย แต่ละคนต้องมีส่วนช่วยงานเดินไปได้โดยที่ผลลัพธ์ของกลุ่มคนหนึ่งกลุ่มจะเป็นปัจจัยนำเข้าสู่สำหรับกลุ่มต่อไป 3) มาตรฐานของงาน ซึ่งได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพและปริมาณซึ่งในแต่ละองค์กร ความหมายของคำเหล่านี้ อาจไม่เหมือนกัน ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและชัดเจน 4) งานนั้นเป็นงานกลุ่มหรือรายบุคคล แหล่งสารสนเทศในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้มาจากการบันทึกและรายงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมปรึกษาหารือ การค้นคว้า การสังเกต แล้วประเมินและตัดสินใจ

2.6.1.3 การระบุความต้องการทางการเรียนรู้ หรือความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการวางแผนตอนนี้ คือ เพื่อระบุความต้องการทางการเรียนรู้ของบุคคลที่จะต้องทำงานตามที่ได้กำหนดให้ทำตามความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม มี 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการที่กำหนดเกิดขึ้นโดยตรง จากการระบุรายละเอียดของการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ระบุได้ชัดเจนว่า คนๆ หนึ่งควรจะทำอะไร จากนั้นจะทำให้สามารถบอกได้ว่าอะไรคือความต้องการเฉพาะของคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ 2) ความต้องการที่จะนำไปใช้ประโยชน์เป็นความต้องการที่ไม่บังเฉพาะเจาะจงสำหรับการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดแต่เป็นความต้องการที่เกิดจากสถานการณ์มากกว่า

ถ้าคนๆหนึ่งกำลังได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้นหรือถ่ายโอนตำแหน่ง อย่างน้อยก็ต้องการเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เขาทำงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่ยังทำงานเดิมอยู่ก็ต้องการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ เทคโนโลยี หรือวัสดุที่เกิดขึ้น มีการวางงานใหม่ให้คนเดิมที่ทำงานอยู่ไปทำงานใหม่ที่ต่างจากเดิม แล้วเอาคนงานใหม่เข้ามาแทน 3) ความต้องการจากใจ เป็นความต้องการที่แรงมาก เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนรู้รู้สึกว่า นั่นคือสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้

2.6.1.4 การกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการ การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนนี้ก็เพื่อ 1)ระบุองค์ประกอบที่จะนำมาพิจารณาจุดมุ่งหมายของโครงการ และพิจารณาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้รับการอบรม และ 2)ทำรายงานจุดมุ่งหมายของโครงการและจุดมุ่งหมายการเรียนรู้เฉพาะอย่างที่มีสัมพันธ์กับแบบที่ออก และอยู่ในการพัฒนาการวางแผน เริ่มด้วยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่มีอยู่ด้วยการคำนึงถึง 2.1) เวลาที่จะมีสำหรับการนำผลของการฝึกอบรมไปแก้ปัญหา 2.2)แหล่งทรัพยากรที่จะมีให้แก่โครงการฝึกอบรม และ 2.3) บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม หลักจากพิจารณาลำดับความสำคัญแล้วควรทำเป็นรายงานความต้องการตามลำดับความสำคัญ

2.6.1.5 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ สิ่งที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการ คือ การทำรายการของหัวข้อที่ผู้รับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในตอนก่อน และทำรายการเรียงลำดับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นการสร้างหลักสูตรในที่นี้ครอบคลุมตัวแปรหลายๆ อย่าง คือ การเลือกเนื้อหา นักเนื้อหา ประเภทของเนื้อหา การเรียงลำดับการเสนอเนื้อหาและบทเรียน

การเลือกเนื้อหา เป็นส่วนของการวางแผนที่เราไม่หวังว่าผู้จัดการฝึกอบรมจะรู้เนื้อหา เป็นสิ่งที่ยากสำหรับเขา การเลือกเนื้อหาต้องเป็นหน้าที่ของนักเนื้อหาซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องเชิญมาร่วมในการวางแผน

นักเนื้อหา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา ซึ่งมี 2 ประเภท คือ บุคลากรภายในองค์กรและบุคลากรภายนอกองค์กร บุคลากรภายในองค์กรอาจได้แก่ บุคลากรที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกอบรมทำนองนี้มาก่อน ถึงแม้จะไม่ใช่มืออาชีพแต่ก็สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญเชิงสัมพันธ์เนื้อหาให้เข้ากับการปฏิบัติได้ บุคลากรภายนอกองค์กร หมายถึง บุคคลภายนอกองค์กรที่เชิญมาช่วยในการเลือกเนื้อหาวิชา บุคคลเหล่านี้อาจมีอาชีพเป็น

ผู้ขายโครงการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้จัดการเนื้อหาฝึกอบรมจะต้องเลือกเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ

ประเภทเนื้อหา อาจแบ่งได้ 4 ประเภท คือ 1)เนื้อหาที่ขาดไม่ได้ถ้าจะถามว่าไม่ต้องมีไม่ได้หรือ คำตอบก็จะบอกว่าไม่ได้ 2) เนื้อหาที่พอจะช่วยให้ได้แก่เนื้อหาที่เสริมให้แก่เนื้อหาที่ขาดไม่ได้ 3)เนื้อหาที่อยู่วงนอก ถ้าขาดเสียอาจไม่ทำให้เกิดผลกระทบเปลี่ยนแปลงและ 4)เนื้อหาที่ไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพผู้ถามว่าทำไมไม่มีเนื้อหาประเภทนี้อยู่ด้วย เนื้อหาประเภทนี้เกิดขึ้นมาหลายสาเหตุ สาเหตุหนึ่งที่เกิดขึ้นเสมอคือ แนวโน้มที่เกิดขึ้นจากคนบางคน เช่น ผู้บริหารหน่วยงานรู้สึกว่าเป็นเนื้อหาที่ดี เราก็คงจะนำเนื้อหาประเภทนั้นมาใช้ในการฝึกอบรม

การเรียงลำดับเนื้อหา เป็นส่วนที่สองของหลักสูตรรองมาจากเนื้อหาวิชาการ เรียงลำดับเนื้อหา ก็คือ การเสนอเนื้อหาต่อผู้รับการฝึกอบรม ควรจะเรียงลำดับการเสนออย่างไร ผู้จัดการฝึกอบรมอาจนำหัวข้อการพิจารณาการเรียงลำดับดังนี้ 1)เรียงลำดับจากกว้างมาสู่เฉพาะ 2)จากเฉพาะไปสู่กว้าง 3)จากนามธรรมไปสู่รูปธรรม และ 4)จากแนวคิดของสภาวะแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้อง ก่อนที่ผู้จัดการฝึกอบรมจะจัดเรียงเนื้อหา จะต้องมีการตั้งคำถามที่ชัดเจน บางครั้งตัวเนื้อหาจะบอกลำดับแก่เราได้

ตัวบทเรียน เนื้อหาจากผู้จัดการฝึกอบรมไม่สามารถพิจารณาได้เต็มที่ว่าใครจะเป็นผู้มาให้การฝึกอบรม ทางง่ายก็คือ ใช้หรือทำไปเพียงบางส่วนของบทเรียน แทนที่จะสร้างขึ้นทั้งหมด ผู้ให้การฝึกอบรมไม่ทุกคนที่สามารถทำเช่นนั้นได้ หรือหวังได้ว่าจะมีความสามารถเช่นนั้นทุกคนได้ แต่เมื่อพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้วเห็นว่ามีส่วนประกอบในตัวบทเรียนอยู่ 4 ขั้นตอน คือการเตรียม การเสนอ การนำไปใช้ และการพิสูจน์ยืนยัน

ขั้นการเตรียม เป็นการเตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์การฝึกอบรมการทำตัวให้คุ้นเคยและสบายใจกับแผนบทเรียนหรือเนื้อหาต่างๆ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งวัสดุที่ต้องใช้ และการเตรียมผู้รับการฝึกอบรมด้วยการทำให้แน่ใจว่า ผู้รับการฝึกอบรมทราบว่าการฝึกอบรมที่ไหน วันเวลาใด และกิจกรรมการฝึกอบรมมีอะไรบ้าง

ขั้นตอนการนำเสนอ ครอบคลุมวิธีการสอน หรือการถ่ายทอดหลายอย่าง เช่น การแนะนำ การสาธิต การให้ซักถาม การอภิปราย และวิธีเสนอด้วยโสตทัศนูปกรณ์

ขั้นการนำไปใช้ เป็นขั้นที่ต่อเนื่องจากขั้นการนำเสนอที่ผู้รับการฝึกอบรมใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาจากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ มาฝึกปฏิบัติทำภารกิจทั้งหมดหรือบางส่วน

ของภารกิจซึ่งเสนอแล้วในขั้นการนำเสนอ กิจกรรมของผู้รับการฝึกอบรม อาจรวมถึงการใช้สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่มย่อย การเสนอรายงานผลงาน หรือยุทธศาสตร์อื่นใดที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรม และโดยเฉพาะการประชุมเชิงปฏิบัติ นำความรู้ ความสามารถที่ได้รับมาลงมือปฏิบัติจริงในขณะที่มีการฝึกอบรมกำลังดำเนินอยู่

ขั้นพิสูจน์ยืนยัน หรือภาษาอังกฤษเรียกว่า "Verification" ปัจจุบันนี้นิยมเรียกขั้นนี้ว่า ขั้นการประเมิน ยึดถือหลักเกณฑ์การประเมินตามให้ผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรมตกลงกันว่า ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องทำได้ถึงระดับใด และจะต้องทดลองปฏิบัติได้จนถึงระดับที่ต้องการนั้น สำหรับตัวแผนบทเรียนอาจประกอบด้วยชื่อของโครงการจุดมุ่งหมายของบทเรียน หัวข้อเรื่องหลัก กิจกรรมของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ เวลาที่ใช้ และแนวการประเมินการฝึกอบรม

สรุปแล้วผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องตัดสินใจในการสร้างหลักสูตรโดยคำนึงถึงธรรมชาติของเนื้อหาและรูปแบบของบทเรียน ด้วยการถามคำถามเหล่านี้เป็นต้นว่า เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กรหรือไม่ ถ้าคำตอบเป็นไปในทางบวก ผู้จัดการฝึกอบรมก็สามารถพิจารณาต่อไปในเรื่องยุทธศาสตร์การฝึกอบรม

2.6.1.6 ยุทธศาสตร์การฝึกอบรม จากการพิจารณาการวางแผนโครงการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน มีลักษณะที่บ่งบอกว่า การฝึกอบรมมุ่งไปที่ความต้องการในการพัฒนาองค์กร ด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะทางการกระทำของผู้เป็นเป้าหมายของการฝึกอบรมและหลักสูตรของการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่สนองตอบต่อการให้โอกาสแก่บุคลากรที่มีความสนใจ หรือมีปัญหาอย่างเดียวกัน และได้มาพบกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับความรู้ด้วยตัวเองโดยตรง และมีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติงานเองในระยะสั้นๆ ด้วยความเข้มข้น เป็นการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง มีการกระทำกลุ่ม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ และยุทธศาสตร์ที่ต้องการและเหมาะสมก็คือ "การประชุมเชิงปฏิบัติการ"

2.6.1.7 การจัดหาแหล่งทรัพยากรการฝึกอบรม เมื่อตัดสินใจวางแผนว่าวิธีฝึกอบรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ต่อไปก็พิจารณาสິงต่างๆ ที่จะนำไปใช้ในการประชุม ได้แก่ 1) แหล่งทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ เครื่องใช้ต่างๆ พร้อมซอฟต์แวร์ที่ใช้

กับเครื่องเหล่านั้น และเครื่องมือปฏิบัติการวัสดุ เช่น โสทัดคนวัสดุคู่มือ สมุด ดินสอ ปากกา และสิ่งที่ใช้ในการปฏิบัติการ 2) แหล่งทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ให้การฝึกอบรมอันประกอบด้วยครูหรือวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในสายงานเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ รวมทั้งที่ปรึกษาโครงการ และ 3) แหล่งทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม หรือจากสำนักงานงบประมาณของสถาบันหรือจากแหล่งสนับสนุนภายนอก

2.6.1.8 การวางแผนการดำเนินงาน ครอบคลุมการวางแผนเกี่ยวกับการฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือและวัสดุ พิธีเปิดการฝึกอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ แนวทางการประเมินการฝึกอบรม พิธีปิดการฝึกอบรมผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาถึงการเลือกผู้รับการฝึกอบรม การติดต่อ แจกผู้รับการฝึกอบรม ทราบถึงการฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับห้องประชุม ห้องปฏิบัติการเครื่องมือ และวัสดุ ต้องพิจารณาตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของโครงการกิจกรรม ผู้ใช้ (หมายถึง ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม) พิธีเปิดและปิดการฝึกอบรมควรพิจารณารายละเอียดโครงการ ตารางการประชุมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกิจกรรม ทั้งที่เป็นส่วนของผู้ให้การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมส่วนแนวทางการประเมิน ควรพิจารณาทั้งในส่วนของการประเมินย่อยและการประเมินรวม การประเมินในกระบวนการปฏิบัติงาน และผลิตผลของงานและโครงการฝึกอบรม

2.6.1.9 การประเมินและการป้อนข้อมูลกลับ ในการพิจารณาวางแผนโครงการฝึกอบรม ไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินงาน แต่ต้องทำการประเมินทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน เพราะต้องใช้ผลการประเมินสำหรับการตัดสินใจให้เสร็จสิ้นไปทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนที่สมบูรณ์ และมีความเป็นไปได้ เป็นที่รับรองหรือยอมรับของผู้มีส่วนรับผิดชอบและเกี่ยวข้อง

2.7 การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมถึงการอนุมัติโครงการ การจัดสถานที่ประชุม วัสดุอุปกรณ์ การเลือกและแจ้งผู้รับการฝึกอบรมการกำหนดและเชิญผู้ให้การฝึกอบรมและการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

2.7.1 การขออนุมัติโครงการ โครงการที่สำเร็จลงจากการวางแผนที่กล่าวมาแล้วมักประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ หลักการและเหตุผล หรือที่มาของปัญหา วัตถุประสงค์ของโครงการ หลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม วิธีดำเนินการ สถานที่จัด วันเวลา และรายละเอียดของกำหนดการ บุคลากรและงบประมาณ ผู้อนุมัติโครงการส่วนใหญ่

ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันหรือองค์กร ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ผู้อำนวยการ ผู้จัดการองค์กร ผู้บริหารหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานเงิน เป็นต้น

2.7.2 การจัดสถานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการจัด 2 ลักษณะ คือ 1) ห้องสำหรับประชุมเพื่อสำหรับรับการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์จากผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งอาจจัดเป็นโต๊ะประชุมที่นั่งล้อมรอบ ที่หัวโต๊ะเป็นที่นั่งของผู้ให้การฝึกอบรม และด้านหลังเป็นที่นั่งล้อมรอบ ที่หัวโต๊ะเป็นที่นั่งของผู้ให้การฝึกอบรม และด้านหลังเป็นที่ตั้งกระดาน ชอล์ก หรือที่แขวนจอฉาย ซึ่งจะใช้กับเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ หรือเครื่องฉายอย่างต่อเนืองๆ และ 2) อีกลักษณะหนึ่งอาจเป็นห้องที่ประกอบด้วยเนื้อหาที่สำหรับถ่ายทอดความรู้และวิธีการจากผู้ให้การอบรม ทั้งที่เป็นการสาธิต การแนะนำวิธีการ และการใช้สูตรทัศนูปกรณ์ ส่วนที่นั่งของผู้รับการฝึกอบรม อาจจัดเป็นที่นั่งล้อมโต๊ะเป็นกลุ่มย่อยๆ และพร้อมที่จะใช้เป็นที่สำหรับปฏิบัติการได้ในทันทีที่ต้องการ

2.7.3 วัสดุและอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับผู้ให้การฝึกอบรมใช้ถ่ายทอดความรู้ และสำหรับผู้รับการฝึกอบรมในกิจกรรมภาคปฏิบัติ การเสนอรายงานและผลงาน ซึ่งบางอย่างเป็นประเภทเดียวกับที่ผู้ให้การฝึกอบรมใช้ก็ได้ รวมทั้งคู่มือ แผ่นแจก และเอกสารประกอบต่างๆ ที่จะต้องเตรียมให้พร้อมก่อนดำเนินการ

2.7.4 การเลือกและการแจ้งให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบในสิ่งต่างๆ ผู้จัดการฝึกอบรมต้องประสานงานในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรจะต้องเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนผู้ตัดสินใจได้แก่ หัวหน้างาน หลังจากเลือกได้แล้วควรจัดการแจ้งให้บุคลากรเหล่านั้นทราบล่วงหน้า ด้วยการส่งจดหมายพร้อมด้วยรายละเอียดของโครงการการฝึกอบรม และสิ่งที่ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องเตรียมตัวก่อนมาประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.7.5 การกำหนดตัวและการเชิญผู้ให้การฝึกอบรม เป็นการเตรียมที่สำคัญเพราะจะทำให้แน่ใจว่าจะได้ผู้เชี่ยวชาญที่ตรงกับเนื้อหาสาระตามเวลาที่ต้องการ ด้วยการติดต่อเป็นการภายใน และเชิญเป็นทางการล่วงหน้านานพอที่จะให้ผู้ให้การฝึกอบรม สะสางภารกิจอื่นมีเวลาเป็นวิทยากรก่อนได้ เตรียมเอกสาร เตรียมตัวถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเต็มที่

2.7.6 การเตรียมแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน หมายถึง คณะผู้รับผิดชอบในการประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านต่างๆ ตามความจำเป็นที่จะทำให้การดำเนินการทั้งก่อนการประชุม ขณะประชุม และหลังการประชุม ลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยทั้งในด้านบริการและด้านวิชาการ

2.8 การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การเปิดโครงการ การปฏิบัติการโครงการไปจนกระทั่งการปิดโครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเปิดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสม บางองค์กรณีพิชิตเปิดอย่างเป็นทางการ มีการสร้างบรรยากาศด้วยกิจกรรมหลายอย่าง อย่างไรก็ตาม ในการเปิดการอบรมนี้ ผู้รับการฝึกอบรมต้องการจะรู้ใน 3 ประการ ประการแรก คือ ผลที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประการที่สอง คือ ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องทำอย่างไรบ้าง และประการที่สาม คือ ความคาดหวังร่วมกัน การปฏิบัติการโครงการในการประชุมเชิงปฏิบัติการมี 2 ส่วนที่ต้องทำ คือ การสอนหรือถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้ให้การฝึกอบรม และลงมือปฏิบัติการในการสร้างหรือผลิตผลงาน ผู้ให้การฝึกอบรมจะดำเนินการฝึกอบรมไปตามบทเรียนที่ได้เตรียมมาสำหรับเสนอแก่กลุ่มผู้รับการฝึกอบรมตามลำดับหัวข้อและกิจกรรม ด้วยการบรรยายสรุปอธิบายแนะนำและสาธิตวิธีการกระทำหรือปฏิบัติพร้อมทั้งการใช้เครื่องมือและวัสดุสำหรับการปฏิบัติการ และ โสภิตทัศนูปกรณ์สำหรับขยายประสบการณ์การเรียนรู้ และประสบการณ์ภาคปฏิบัติ แล้วแต่ความเหมาะสมในแต่ละกรณี ในช่วงต้น คือ ผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ความเข้าใจจากผู้ให้การฝึกอบรม ด้วยวิธีการที่สนองต่อการถ่ายทอดการสอนหรือประสบการณ์ของผู้ให้การฝึกอบรมตามความเหมาะสม เป็นลักษณะของผู้ให้การฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ก่อนแล้วตามด้วยกิจกรรม คือ ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติ ทดลองกระทำการแก้ปัญหา ผลิตผลงานสร้างสิ่งต่างๆ ด้วยตัวผู้รับการฝึกอบรมเอง โดยนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ส่วนแรกมาใช้ เป็นลักษณะที่ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ส่วนการปิดโครงการมีความสำคัญเท่ากับการเปิดโครงการผู้ให้การฝึกอบรมควรกระทำให้การประชุมเชิงปฏิบัติการจบลงด้วยความชัดเจน ไม่สับสน มีชีวิตชีวา พร้อมกับความสำเร็จที่ผู้รับการฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรม และผู้ที่เกี่ยวข้องพอใจและมั่นใจ อย่างน้อยระดับหนึ่งเป็นการกระทำภายหลังการประเมินเสร็จสิ้นลง การปิดโครงการอาจเป็นได้ทั้งแบบเป็นพิธีการ ซึ่งอยู่กับเหตุผลในการตัดสินใจ แต่สิ่งหนึ่งที่น่าจะกระทำควบคู่ไปกับการปิดโครงการ

เพื่อเป็นการยอมรับในความสำเร็จและความพยายามของผู้รับการฝึกอบรม คือ
ประกาศนียบัตร เกียรติบัตรหรือเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร

2.9 การประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547 : หน้า312-313)การประเมินการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ
การประเมินโครงการโดยรวม และการประเมินติดตามผล การประเมินโปรแกรมทางด้าน
วิชาการ เป็นการประเมินการเรียนรู้และการกระทำมักเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ใน
บทเรียนที่สร้างขึ้นตามหลักสูตรของการฝึกอบรม การประเมินด้านวิชาการ กระทำได้ใน
2 รูปแบบ คือ การประเมินย่อย และการประเมินรวม 1) การประเมินย่อยคงกระทำใน
จุดต่างๆ ของโปรแกรมการเรียนและการกระทำในขณะที่โปรแกรมกำลังดำเนินอยู่ การ
ประเมินแบบนี้ ทำให้ผู้ให้การฝึกอบรม ทราบว่าการเรียนและการกระทำที่เหมาะสมเกิดขึ้น
หรือไม่อย่างไร และหาทางเสริมแรงหรือปรับปรุงแก้ไข ช่วยเหลือในส่วนที่บกพร่องให้ดีขึ้น
2) การประเมินรวมเป็นการประเมินการเรียนและการกระทำตอนสุดท้ายของโปรแกรมที่จะ
จัดต่อไปในอนาคต การประเมินรวมอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมก็ได้ หรือ
จะใช้การทดสอบหลังการฝึกอบรมก็ได้ ซึ่งเป็นการประเมินเฉพาะการเรียนรู้เท่านั้น
นอกจากนั้นการประเมินควรรวมถึงการประเมินหรือผลผลิตและวิธีการทำหรือผลิตด้วย
การประเมินโครงการเชิงปฏิบัติการโดยรวม เป็นสิ่งที่ควรกระทำนอกเหนือไปจากประเมิน
โปรแกรมด้านวิชาการประกอบด้วย การประเมินการจัดโครงการ ในด้านวัตถุประสงค์
ของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ สถานที่บริการ สวัสดิการ ภาระงานการประชุม
และผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งเป็นประโยชน์แก่การฝึกอบรมโครงการในอนาคตต่อไป นอกจากนี้
ยังอาจมีการประเมินติดตามผลเป็นการประเมินภายหลังที่การประชุมเชิงปฏิบัติการได้
เสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อติดตามดูว่า ผู้รับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม
ประการใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ในเรื่องอะไรและความต้องการที่หน่วยงานฝึกอบรมจะ
ช่วยผู้รับการฝึกอบรมเหล่านั้นต่อไปอย่างไร

สรุปวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน
คือ การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินการฝึกอบรมกล่าวโดย
สรุป การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมและเป็นกระบวนการสร้างความรู้
ความสามารถ วิธีทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อนำความรู้ที่ได้มาแก้ปัญหาที่ประสบ
อยู่ สามารถปรับตัวให้เข้าการทำงานสร้างความคุ้นเคยกับสถานที่ที่ทำงาน มีการวางแผน

ระบุนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ความต้องการขององค์กร การปฏิบัติงาน ความต้องการทางการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายของโครงการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม พิจารณายุทธศาสตร์ การฝึกอบรม จัดหาแหล่งทรัพยากรการฝึกอบรม วางแผนการดำเนินงาน คือ การขออนุมัติโครงการ จัดสถานที่ เตรียมวัสดุอุปกรณ์ แจกให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบ กำหนดการเชิญ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบในการจัดการประชุมและจะต้องประเมินผลการอบรมด้วย

3. การนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกประการหนึ่งเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงการนิเทศภายในไว้ดังนี้

ณรงค์ดี ไชยชมพู (2550, หน้า 8) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรของโรงเรียนในการที่จะปรับปรุงพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยตรง

กรรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การส่งเสริม การสนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ หรือ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้นในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา การปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

สุภากร ราชกรกิจ และคณะ (2550, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า หมายถึงการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 47) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การทำงานอย่างมีระบบของผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ และให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, หน้า 215) พบว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูต้นแบบหรือหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าโครงการฯ และครูในสถานศึกษาเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาในหน้าที่ความรับผิดชอบ ในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นการนำความสามารถพิเศษของครูคนหนึ่งมาช่วยเหลือเพื่อประโยชน์ของเพื่อนครูคนอื่นๆ ที่มีความสามารถในเรื่องนั้นต่ำกว่า หรือเพื่อการช่วยเหลือให้คำแนะนำในเรื่องของการบริการโครงการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

กมล สูดประเสริฐ (2554, หน้า 59, อ้างถึงในธวัชชัย อยู่พุก. 2554, หน้า 28) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่อาจให้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกันและผู้นิเทศในเรื่อง อาจเป็นผู้รับการนิเทศในอีกเรื่องหนึ่งได้ จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าการให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2547, หน้า 23) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนและเป็นกระบวนการเฉพาะ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอน สามารถตัดสินปัญหาบางอย่างของโรงเรียนให้ตอบสนองจุดมุ่งหมายอย่างแท้จริงคือการพัฒนาผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประโยชน์สูงสุด ได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

รัตนพล บุญคงที่ (2550, หน้า 67) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นงานที่พัฒนาครูอาจารย์ให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยกระบวนการขั้นตอนการทำงานของตนเองให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปจะมีวิธีการนิเทศแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือการนิเทศเป็นกลุ่ม และการนิเทศเป็นรายบุคคล

พลอยพัชชา อามาตย์ (2552, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือการแนะนำให้คำปรึกษาช่วยกันแก้ปัญหาระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรครูในโรงเรียน

หรือระหว่างบุคลากรครูด้วยกัน การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของคุณครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนทุกคนทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มศักยภาพ

กิจกรรมการนิเทศภายในที่เป็นไปได้ตามสภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่งควรดำเนินการ ดังนี้

1. การให้ความรู้
2. การสาธิตให้ดู
3. การประสานงานให้ร่วมกันทำงาน
4. การพาไปดูงาน
5. การบริการด้านวิชาการ
6. การวิจัยในชั้นเรียน
7. การไปฝึกงาน
8. การจัดการกิจกรรมกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเข้มแข็งขึ้น
9. การทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

สมพิศ หวังทรัพย์ทวี (2552, หน้า 16) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและแก้ปัญหากระบวนการจัดการเรียนการสอนของคุณครูในสถานศึกษา โดยการสำรวจปัญหาและความต้องการนิเทศ การจัดทำแผน และปฏิทินการนิเทศ การจัดทำเครื่องมือการนิเทศ การประชุมชี้แจงเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วม มีการประเมินผลและสรุปผลการนิเทศ เพื่อพัฒนาเทคนิควิธีการสอน ทั้งนี้เพื่อส่งผลไปสู่คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

3.1 ขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา

Glickman(อ้างอิงใน รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2551, หน้า146)การนิเทศภายในสถานศึกษา มีขอบข่ายงาน 5 งาน ดังนี้

3.1.1 การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)

3.1.2 การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ(Staff Development)

3.1.3 การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

3.1.4 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

3.1.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

3.2 ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศจึงมีความสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2551,หน้า146)

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ เป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้รับการนิเทศ

สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิด อย่างไรก็ตามการกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น ควรจะคำนึงถึง นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาและความต้องการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายใน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ และเหตุผล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศด้านใด แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป

การจัดทำแผนและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผนซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น คือ แจกแจงกิจกรรมนิเทศที่จะทำโครงการนั้น กำหนดวางแผนงานนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลาและสถานที่ การจัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติและการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติ เพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไร จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นการจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจและทำให้การนิเทศนั้นได้ผล

2. การปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3. การสร้างขวัญกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรให้การเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบคือผู้บริหารหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์ และนักเรียน

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงานหรือขณะปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาวิธีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

5. การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตการประเมินผล มีเทคนิควิธีการ ดังนี้

5.1 การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งจะสามารถจะดำเนินการได้ในลักษณะเดี่ยวหรือกลุ่ม ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรงในการวัด

5.2 การประเมินเชิงคุณภาพ เป็นผลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้วิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบกันไปเพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างครูกับครู ผู้บริหารกับครู ซึ่งก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติต่อเพื่อร่วมงานและต่อผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้การติดตามผลงานต่างๆ ที่ได้วางแผนไว้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1. ความเป็นมาของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การพัฒนานักเรียนให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังไว้ โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริม สนับสนุน นักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนา เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อผู้คนในเชิงบวกแล้วในเชิงลบก็ปรากฏเช่นกัน เป็นต้นว่า ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาการแข่งขันในรูปแบบต่างๆ ปัญหาครอบครัวซึ่งก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวล ความเครียด มีการปรับตัวที่ไม่เหมาะสมหรืออื่นๆ ที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นภาพความสำเร็จที่เกิดจากการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทุกคนโดยเฉพาะบุคลากรครูทุกคนในโรงเรียน ซึ่งมีครูที่ปรึกษาเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการต่างๆ เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้วยความรักและเมตตาที่มีต่อศิษย์และภาคภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโตงอกงาม เป็นบุคคลที่มีค่าของสังคมต่อไป

บทบาทของครูที่กล่าวมานั้นคงไม่ใช่เรื่องใหม่ เพราะมีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ และได้ดำเนินการมานานแล้ว นับตั้งแต่อดีตจนได้รับการยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล แต่เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยโดยเฉพาะการทำงานอย่างมีระบบที่มี

กระบวนการทำงาน มีหลักฐานการปฏิบัติงาน มีเทคนิควิธี วิธีการ หรือการใช้เครื่องมือต่างๆ เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแล้วความสำเร็จของงานย่อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ผลดีย่อมเกิดขึ้นกับทุกคนทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนหรือสังคมต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) ในการจัดการต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา

ในการปฏิรูปวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีลักษณะที่ได้คุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพ ตามการประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษาด้านปัจจัย คือ ครูที่ระบุในมาตรฐานที่ 2 ควรมีความประพฤติ จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครูในการพัฒนานักเรียน คือ การมีความรัก เอื้ออาทร เอาใจใส่ ดูแลนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ การมีมนุษยสัมพันธ์และสุขภาพจิตที่ดี พร้อมทั้งจะแนะนำและร่วมกันแก้ปัญหาของผู้เรียน แสดงให้เห็นว่า ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ คือ นอกจากจะทำหน้าที่ครูผู้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่อื่นๆ ที่เป็นการสนับสนุนหรือพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพ ทั้งดี เก่ง มีสุข ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานด้านผลผลิต คือนักเรียน ในการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานที่ 4 มุ่งให้นักเรียนที่ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 5 มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรี กีฬา มาตรฐานที่ 6 รู้จักพึ่งตนเอง พึ่งตนเองได้ และมีบุคลิกที่ดี มาตรฐานที่ 7 มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ปลอดจากสิ่งเสพติดให้โทษ ซึ่งการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่ได้กล่าวได้ โดยผ่านกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานด้านกระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานที่ 1 ที่ให้โรงเรียนมีการบริหารและจัดการอย่างเป็นระบบ มาตรฐานที่ 4 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มาตรฐานที่ 7 ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ศักดิ์ ภาครัฐและเอกชนในการจัดและพัฒนาการศึกษา ดังนั้นระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงเป็นระบบที่สามารถดำเนินการเพื่อรับการประกันคุณภาพการศึกษาได้ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านปัจจัยด้านผลผลิตและด้านกระบวนการ

กรมสุขภาพจิตและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้มีกระบวนการ

ทำงานเป็นระบบมีความชัดเจน มีการประสานความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนรวมทั้งวิธีการ กิจกรรมและเครื่องมือประเภทต่างๆ ที่มีคุณภาพ ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แลจะส่งผลให้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประสบความสำเร็จโดยมีแนวคิดและหลักการดำเนินงาน ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต เพียงแต่ใช้เวลาและวิธีการที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละคนมีปัจเจกบุคคล ดังนั้นการยึดนักเรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งด้านการป้องกัน แก้ไขปัญหา หรือการส่งเสริมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

2. ความสำเร็จของงาน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ทั้งการร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรโรงเรียนในทุกระดับ ผู้ปกครอง หรือชุมชน (สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.2546,หน้า1-2)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการดำเนินงานร่วมกันของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมสุขภาพจิต เพื่อร่วมกันวางรากฐานในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนซึ่งมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547, หน้า3)

1. ปรับเปลี่ยนบทบาทและเจตคติของผู้บริหารและครู-อาจารย์ให้ส่งเสริมดูแล พัฒนานักเรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม

2. วางระบบที่สร้างความมั่นใจว่า นักเรียนทุกคนจะมีครู-อาจารย์อย่างน้อยหนึ่งคนที่จะคอยดูแลทุกข์สุขอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

3. สนับสนุนให้ครู-อาจารย์มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ปกครอง เพื่อให้บ้าน โรงเรียน และชุมชนเชื่อมประสานและร่วมกันเป็นเครือข่าย ในการเฝ้าระวังดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4. ประสานสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ชุมชนและผู้ชำนาญการในสาขาต่างๆ เพื่อให้มีการส่งต่อและรับช่วงการแก้ไข ส่งเสริม พัฒนานักเรียนและเยาวชนในรูปแบบสหวิทยาการ

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะประสบความสำเร็จได้ ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานต้องมีความเชื่อ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547, หน้า3)

1. นักเรียนทุกคนต้องการความรัก ความเข้าใจ การให้อภัย การให้โอกาส อยากรับเป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุข
2. นักเรียนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ตลอดชีวิต เพียงแต่ใช้เวลาและวิธีการที่แตกต่างกัน
3. ความสำเร็จของงานต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมกระทำของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นนวัตกรรมที่จะช่วยให้ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ใช้เป็นนวัตกรรมที่จะช่วยในการพิทักษ์ ปกป้อง คุ้มครอง และดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนให้อยู่รอดปลอดภัยจากปัญหาต่างๆ ได้

2. ความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ได้มีผู้ให้ความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 :หน้า12-13)

ได้นำเสนอความหมายของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ดังนี้

การดูแลช่วยเหลือนักเรียนคือการส่งเสริมพัฒนาป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็งคุณภาพชีวิตที่ดีมีทักษะการดำรงชีวิตและรอดพ้นจากวิกฤตต่างๆ ได้อย่างปลอดภัยระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีขั้นตอนชัดเจน

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อันได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร และครูทุกคน มีวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน มีมาตรฐานคุณภาพและมีหลักการทำงานที่ตรวจสอบได้

อำไพ มาศศิริทรัพย์ (2548,หน้า44)กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการให้การช่วยเหลือนักเรียนให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามอัตภาพของตนเอง โดยการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น

ทวีศักดิ์ สนศิริ (2547, หน้า 57) ระบุความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนไว้ว่า เป็นการที่โรงเรียนดำเนินงานเพื่อส่งเสริม ป้องกัน และแก้ปัญหาเกี่ยวกับ นักเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีวิธีการและเครื่องมือ โดยการประสานความร่วมมือของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถอยู่ร่วมกับ คนในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการของครูร่วมกับ คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองชุมชนผู้บริหารในการส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหา ของนักเรียนอย่างมีขั้นตอนมีระบบวิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจนมีมาตรฐานคุณภาพ และหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้โดยความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อช่วย ให้นักเรียนได้มีความประพฤติคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไป สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. วัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ได้มีผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 4) การดำเนินการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนนั้นมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้โรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีระบบ วิธีการ และเครื่องมือที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานสามารถตรวจสอบได้
2. เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำชั้นและที่ปรึกษา บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองชุมชน หน่วยงาน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. เพื่อให้นักเรียนได้รับการช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

สรุปได้ว่า ในการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนจะต้องดำเนินการ ให้เป็นระบบ มีวิธีการและเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ทางโรงเรียน จะต้องดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมให้นักเรียนให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นคนที่ สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4.วิธีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การดำเนินงานระบบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับสถานศึกษา การดำเนินของสถานศึกษาเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้บรรลุผลและสอดคล้อง ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีวิธีการดำเนินการดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547,หน้า5) ได้ให้แนว ท่างการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนดังนี้

1. ศึกษาสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการของระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อวางแผนการดำเนินการ
2. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบชั้น 3 ทีมได้แก่ทีมคณะกรรมการ อำนวนายการทีมคณะกรรมการประสานงานและทีมคณะกรรมการดำเนินการ (ทีมนำทีม ประสานและทีมทำ)
3. อบรมบุคลากรที่รับผิดชอบในสถานศึกษาดำเนินการประชุมเพื่อ กำหนดบทบาทของคณะกรรมการทั้ง 3 ชุด
 - 3.1 จัดทำโครงการแผนปฏิบัติงานปฏิทินปฏิบัติงานตามระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นแนวทางเดียวกัน
 - 3.2 แต่งตั้งครูที่ปรึกษาประจำชั้นเรียนหรือกลุ่มนักเรียนให้มี หน้าที่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีฝ่ายปกครองหรือฝ่ายกิจการนักเรียนคอยดูแลควบคุมกำกับ ติดตามและประเมินผลงานของครูที่ปรึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 5) กล่าวว่า การ พัฒนาระบบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีระบบให้เกิดขึ้นต่อเนื่อง และมีความเข้มแข็งซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบูรณาการแนวคิดวิธีการบริหารเชิงระบบ คุณภาพหรือวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle: P-D-C-A) ในการบริหารงานระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้เกิดมาตรฐานการดำเนินงานที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ดังนี้

1. ขั้นการเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน (Planning) เป็นขั้นที่มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพความพร้อมพื้นฐานของโรงเรียนและจัดทำแผนปฏิบัติ การ

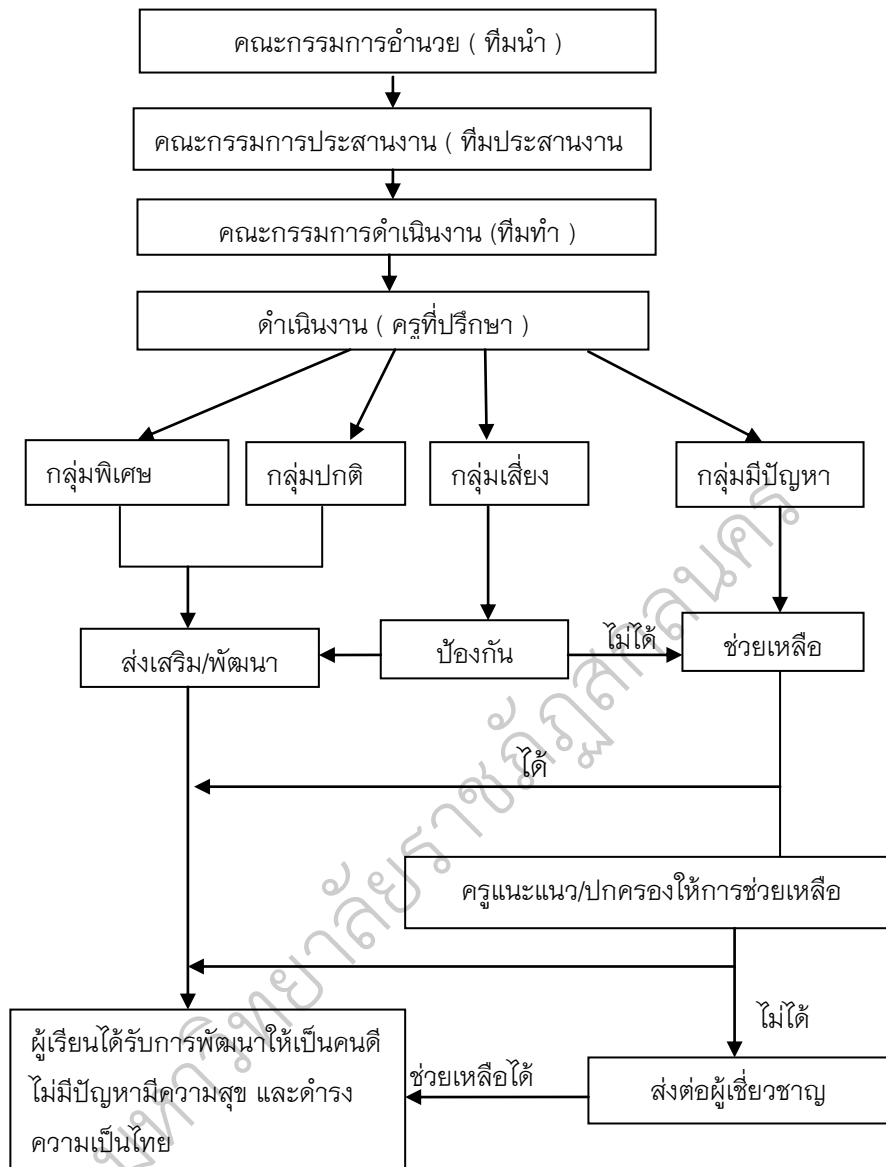
2. ขั้นการปฏิบัติตามแผน (Doing) เป็นขั้นที่มีการสร้างความตระหนักและความเข้าใจกับบุคลากรในโรงเรียนแล้วดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้น โดยเฉพาะการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาในกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ประการ

3. ขั้นการกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน (Checking) เป็นขั้นที่มีการติดตามประเมินผลเพื่อทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา

4. ขั้นการปรับปรุงดำเนินการให้ได้มาตรฐาน (Acting) เป็นขั้นที่มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อไป

5. ขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ใช้หลักการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (PDCA) ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 7)

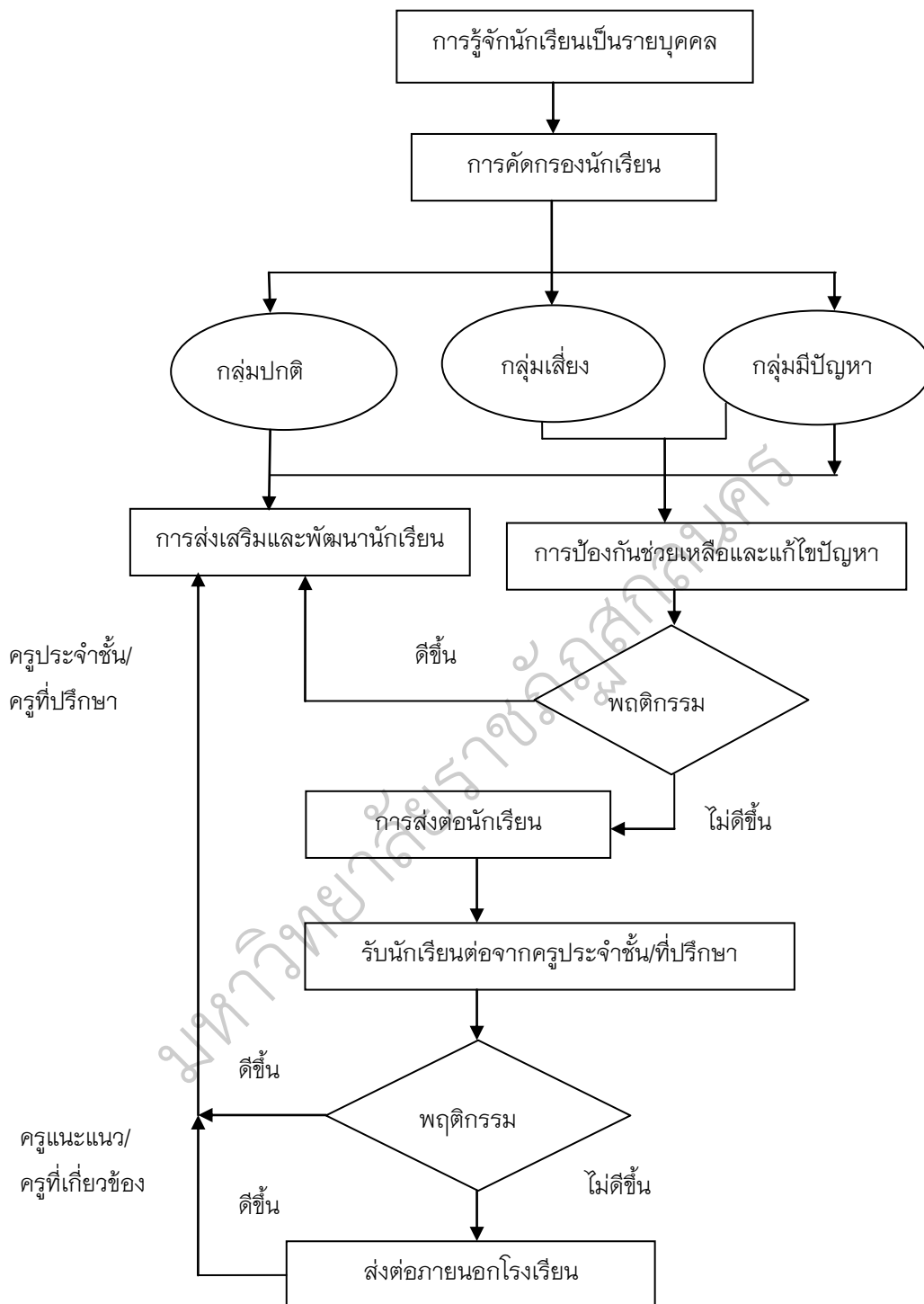
5. องค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

องค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2547 ,หน้า36)

- 5.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 5.2 การคัดกรองนักเรียน
- 5.3 การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน
- 5.4 การป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา
- 5.5 การส่งต่อนักเรียน

องค์ประกอบของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ประการ ผู้ที่มีหน้าที่หลักในการดำเนินงานคือ ครูที่ปรึกษา โดยประสานความร่วมมือกับครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถสรุปเป็นภาพประกอบแสดงกระบวนการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ดังภาพประกอบ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



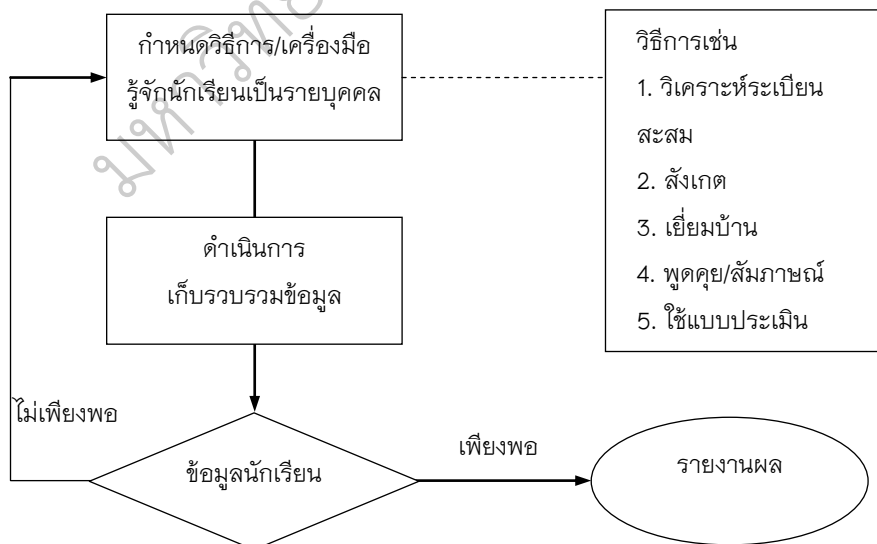
ภาพประกอบ 3 กระบวนการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547 :หน้า36)

5.1 การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเป็นวิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ครูทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของนักเรียนแต่ละคน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ซึ่งต้องเลือกวิธีการและเครื่องมือหรือเทคนิคต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและสามารถนำไปวางแผนให้การช่วยเหลือป้องกันและส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม

5.1.1 ขั้นตอนการปฏิบัติ

การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีขั้นตอนการปฏิบัติที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต. 2546,หน้า53)1)จัดครูที่ปรึกษาให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่มในสัดส่วน ครู : นักเรียน คือ 1 : 20-25 คน2)ทีมประสานกำหนดวิธีการและเครื่องมือรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล3)ทีมประสานอบรมวิธีการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลในกรณีที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรม4)ครูที่ปรึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของนักเรียน5)หากข้อมูลที่ได้จากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีครบถ้วนต่อการนำไปใช้ในการคัดกรองนักเรียน ให้ดำเนินการสรุปรายงานผลไปตามลำดับ หากข้อมูลไม่ครบถ้วนเพียงพอสำหรับการคัดกรอง ให้ทบทวนและปรับวิธีการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเพิ่มเติม ซึ่งสรุปเป็นขั้นตอนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ได้ดังภาพประกอบ 4 (กรมสุขภาพจิต. 2546, หน้า 5)



ภาพประกอบ 4 การดำเนินงานรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

ที่มา : กรมสุขภาพจิต (2546,หน้า 5)

5.1.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1) ร้อยละ 80 ของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาดูแลนักเรียนใน
สัดส่วนครู : นักเรียน คือ 1 : 20-25 คน
- 2) นักเรียนทุกคนได้รับการประมวลข้อมูลการรู้จักนักเรียนเป็น
รายบุคคล
- 3) ร้อยละ 80 ของนักเรียน มีข้อมูลประมวลผลการรู้จักนักเรียน
เป็นรายบุคคลครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

5.1.3 ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน

การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลนั้น ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาต้องมี
ข้อมูลพื้นฐานที่ครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการคัดกรองนักเรียนต่อไป ซึ่งข้อมูลพื้นฐานที่
ควรทราบและรวบรวมไว้ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า
37)

- 1) ด้านความสามารถ
 - (1) ความสามารถด้านการเรียนรู้
 - (2) ความสามารถพิเศษ/อัจฉริยะ
- 2) ด้านสุขภาพ
 - (1) ร่างกาย/ความพิการ
 - (2) จิตใจ/พฤติกรรม
- 3) ด้านครอบครัว
 - (1) เศรษฐกิจ
 - (2) การคุ้มครองสวัสดิภาพ
- 4) ด้านสารเสพติด
- 5) ด้านความปลอดภัย
- 6) พฤติกรรมทางเพศ
- 7) ด้านอื่นๆ ที่มีความสำคัญหรือเกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน

5.1.4 วิธีการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้านนั้น จำเป็นต้องใช้
วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม ดังนี้ (กรมวิชาสุขภาพจิต, 2546, หน้า38)

- 1) การสังเกต
 - (1) พฤติกรรมการแสดงออก
 - (2) พฤติกรรมการทำงาน
- 2) การสัมภาษณ์
 - (1) ผู้เกี่ยวข้อง
 - ก. ภายในสถานศึกษา ได้แก่ ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา
ครูวิชาการ เพื่อนครู และเพื่อนนักเรียน
 - ข. ภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ปกครองเด็กนักเรียน ญาติที่
ใกล้ชิดและเพื่อนบ้าน
 - (2) ตัวนักเรียน
- 3) การเยี่ยมบ้าน เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานอื่นๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียน
เช่น
 - (1) สภาพเศรษฐกิจ/สังคม
 - (2) ความสัมพันธ์ในครอบครัว
 - (3) ทศนคติ/ค่านิยมของคนในครอบครัว
- 4) การศึกษาข้อมูล
 - (1) ผลงานของนักเรียน
 - ก. อัตชีวประวัติ
 - ข. บันทึกความดีประจำวัน
 - ค. สมุดทำงาน/แบบฝึกหัด
 - ง. งานฝีมือ/สิ่งประดิษฐ์
 - จ. โครงการงาน
 - (2) เอกสาร/หลักฐานอื่นๆ
 - ก. ระเบียบสะสม
 - ข. การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี
 - ค. บันทึกสุขภาพ
 - ง. บันทึกการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นฯ

5) การทดสอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความสามารถทางการเรียน วัดความถนัด/ความสนใจ วัดทักษะความสามารถด้านต่างๆ ตลอดจนประเมินเพื่อคัดแยกนักเรียน ประกอบด้วย

- (1) แบบทดสอบที่สถานศึกษาสร้างขึ้นเอง
- (2) แบบทดสอบระดับชาติ
- (3) แบบทดสอบมาตรฐาน

สรุปการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียน ด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านพฤติกรรม ด้านครอบครัว และด้านสังคมทำให้ครูที่ปรึกษา ได้รู้จักข้อมูลนักเรียนแต่ละคน สามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อการคัดกรองนักเรียน เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียน ป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง

5.2 การคัดกรองนักเรียน

การคัดกรองนักเรียนเป็นการจัดแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มตามพฤติกรรม ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2-3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหา โดยพิจารณาการจัดกลุ่มจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งสถานศึกษาควรจัดทำเกณฑ์การคัดกรองเอง เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันของสถานศึกษา (กรมสุขภาพจิต. 2546, หน้า35)

5.2.1 ขั้นตอนการปฏิบัติ

การคัดกรองนักเรียนโดยการจัดแบ่งตามพฤติกรรมที่ได้จากการศึกษาและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต. 2546, หน้า67)

- 1) ทีมประสานงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนประชุมครู เพื่อร่วมกันกำหนด/ปรับปรุง/พัฒนาเกณฑ์การคัดกรองนักเรียน ให้สอดคล้องกับสภาพของนักเรียนของแต่ละโรงเรียนหรือในแต่ละพื้นที่
- 2) ทีมประสานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พิจารณาคัดเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองนักเรียน
- 3) ทีมประสานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอบรมแนวทางการคัดกรองนักเรียนให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ในกรณีที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาไม่เคยผ่านการอบรม

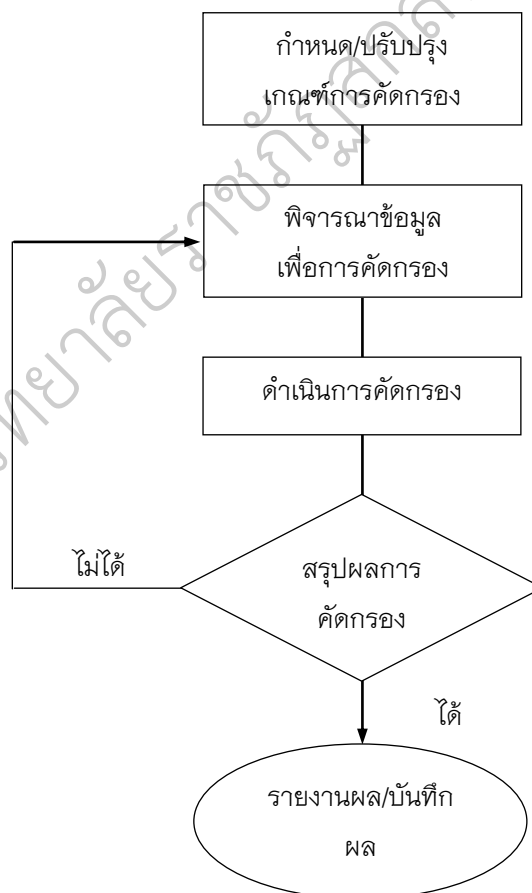
4) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาดำเนินการคัดกรองนักเรียน โดยใช้แบบ
บันทึกคัดกรองรายบุคคล

5) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาสรุปผลจากแบบคัดกรองนักเรียน
โดยแยกนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- (1) กลุ่มปกติ
- (2) กลุ่มเสี่ยง
- (3) กลุ่มมีปัญหา

6) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษารายงานผลการคัดกรองนักเรียน

7) นำผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไข พัฒนาและดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนต่อไป ซึ่งสามารถสรุปกระบวนการในการคัดกรองนักเรียน ได้ดังภาพประกอบ 5
(กรมสุขภาพจิต. 2546,หน้า66)



ภาพประกอบ 5 การดำเนินงานการคัดกรองนักเรียน

ที่มา : กรมสุขภาพจิต. (2546,หน้า66)

ผลจากการคัดกรองนักเรียนจะแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547, หน้า 43-44)

1. กลุ่มปกติ หมายถึง นักเรียนที่ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเองหรือสังคมส่วนรวมในด้านลบ
2. กลุ่มเสี่ยง หมายถึง นักเรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น เก็บตัว แสดงออกเกินขอบเขต การปรับตัวทางเพศไม่เหมาะสม ทดลองสิ่งเสพติด ผลการเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ
3. กลุ่มมีปัญหา หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาชัดเจน มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันของตนเองหรือต่อสังคมส่วนรวมในด้านลบ

จากการคัดกรองนักเรียนจะพบนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษแทรกอยู่ในเด็กทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งเด็กที่มีความสามารถพิเศษเหล่านี้ โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547, หน้า 66)

1. เด็กที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น
2. เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
4. เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
5. เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้

ในการดำเนินการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาศูนย์ควรมีการประชุมครู กำหนดเกณฑ์ การคัดกรอง เพื่อจัดกลุ่มนักเรียนร่วมกันให้เป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง รวมทั้งให้มีการกำหนดเกณฑ์ว่า ความรุนแรงหรือความถี่เท่าไรจึงจัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา และที่สำคัญอย่าให้นักเรียนรู้ว่าตนเองจัดอยู่ในกลุ่มใด ให้ถือว่าผลการคัดกรองนักเรียนต้องเป็นความลับของสถานศึกษาให้นักเรียนรู้ไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547, หน้า 43)

5.2.2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1) นักเรียนทุกคนได้รับการคัดกรอง
- 2) มีเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3) รายงานผลการคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคล
- 4) รายงานผลการคัดกรองนักเรียนเป็นรายห้อง

5) สรุปผลการคัดกรองข้อมูลนักเรียนเป็นรายห้องสำหรับครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

6) สรุปผลการคัดกรองข้อมูลนักเรียนเป็นระดับชั้นสำหรับสถานศึกษา

5.2.3 แนวทางการคัดกรองนักเรียน

การดำเนินงานคัดกรองนักเรียนรายบุคคลมีประเด็นที่ควรพิจารณาและเครื่องมือหรือแหล่งข้อมูลประกอบตามตัวอย่าง ดังตาราง 1 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.2547,หน้า44)

ตาราง1 ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน

ข้อมูลนักเรียน	ข้อมูลพื้นฐาน	เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล
การคัดกรองนักเรียน 1. เด็กกลุ่มปกติ 2. เด็กกลุ่มเสี่ยง 3. เด็กมีปัญหา	ข้อมูลการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล	1. เกณฑ์การคัดกรองนักเรียน 2. แบบบันทึกการคัดกรอง 3. แบบสรุปผลการคัดกรอง

5.3 การส่งเสริมและพัฒนาเด็กเรียน

การส่งเสริมและพัฒนาเด็กเรียนเป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาเด็กเรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้เด็กเรียนได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวเผชิญกับปัญหาและสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามวัยของตนเองได้อย่างปกติ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาเด็กเรียนมีรูปแบบที่หลากหลายที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาสามารถเลือกใช้ได้ตามสภาพและความเหมาะสม เช่น (กรมสุขภาพจิต.2546,หน้า 55)

5.3.1 การจัดกิจกรรมไฮมูม

5.3.2 การประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน

5.3.3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

5.3.4 โครงการพิเศษต่างๆ ฯลฯ

5.3.1 การจัดกิจกรรมโฮมรูม

การจัดกิจกรรมโฮมรูมเป็นกิจกรรมในห้องเรียนให้มีลักษณะเหมือนบ้าน เพื่อให้ครูและนักเรียนมีความคุ้นเคย หนึ่งเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกันเป็นบริการที่จัดให้นักเรียนทุกคน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547, หน้า 71)

- 1) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้สำรวจและประเมินตนเอง ได้รับรู้ข้อมูลด้านการศึกษาและอาชีพ รู้จักวิธีการปรับตัวและพัฒนาตนเอง
- 2) เห็นความสำคัญของการเรียนและการทำงาน ตลอดจนวิธีการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขผลการเรียนที่ติดค้างจนสามารถจบการศึกษาได้
- 3) ฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การฟัง การพูดและการแก้ปัญหา
- 4) ให้โอกาสนักเรียนได้แสดงความสามารถพิเศษของแต่ละคน เพื่อเป็นบันไดขั้นแรกที้นำไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้น
- 5) ให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทันที่
- 6) เป็นเวลาที่ใช้ในการทำความรู้จักและคัดกรองนักเรียน เช่น การทำระเบียบสะสม ทำแบบประเมินพฤติกรรม ทำแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนการสัมภาษณ์นักเรียน

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมโฮมรูม

การจัดกิจกรรมโฮมรูมมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต.2546, หน้า 82)

- 1) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียนในชั้นเรียน
- 2) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาและคณะกรรมการประสานงานระดับชั้นกำหนดหัวข้อเรื่องการจัดกิจกรรมตามข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ
- 3) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาและคณะกรรมการประสานงานระดับชั้นร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการจัดกิจกรรมโฮมรูม
- 4) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมโฮมรูม
- 5) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาประเมินผลการจัดกิจกรรมโฮมรูมในช่วงปลายภาคเรียน

6) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาส่งผลการประเมินการจัดกิจกรรมโฮมรูมไปตามลำดับชั้น

แนวดำเนินการจัดกิจกรรมโฮมรูม

เพื่อให้การจัดกิจกรรมโฮมรูมเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนสูงสุดและอย่างแท้จริง จึงควรดำเนินการตามแนวทางการจัดกิจกรรม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2547,หน้า79)

1) กำหนดกิจกรรมโฮมรูมโดยยึดตามความต้องการของนักเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมโฮมรูม ดังนี้

(1) สำรวจความต้องการของนักเรียนในการจัดกิจกรรมโฮมรูม
(2) พิจารณาเลือกหัวข้อและวิธีการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนหรือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น

(3) ควรมีการจัดทำหลักฐานบันทึกการจัดกิจกรรมทั้งก่อนดำเนินการระหว่างดำเนินและหลังดำเนินการ และสรุปผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหลังกิจกรรมโฮมรูมทุกครั้ง

(4) ประเมินผลการจัดกิจกรรมโฮมรูมและจัดทำ

2) โรงเรียนกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมโฮมรูมหรือจัดทำคู่มือในการจัดกิจกรรม โดยมีจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน แต่ให้มีความยืดหยุ่นในการกำหนดหัวข้อและวิธีการดำเนินกิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพตามเหตุการณ์

3) ใช้วิธีการผสมผสาน โดยยึดตามความต้องการของนักเรียนและนโยบายของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนในการจัดกิจกรรมโฮมรูม

4) ใช้วิธีการอื่นๆ ตามความเหมาะสม

5.3.2 การประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน

การประชุมผู้ปกครองนักเรียนเป็นการพบปะกันระหว่างครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษากับผู้ปกครองนักเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และร่วมมือร่วมใจกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างบ้าน โรงเรียนและผู้ปกครองนักเรียน

ขั้นตอนการประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน

การประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น มีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต. 2546,หน้า 88)

- 1) ทีมประสานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ จากผลการประเมินและการประชุมที่ผ่านมา
- 2) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากำหนดหัวข้อและวัตถุประสงค์ในการจัดประชุมแต่ละครั้งให้ชัดเจน
- 3) ประชุมทีมประสานเพื่อวางแผนเตรียมการจัดกิจกรรม เช่น จัดทำคำสั่งของโรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่ เตรียมเอกสารและอาคารสถานที่ เป็นต้น
- 4) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาเตรียมข้อมูลนักเรียนและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่จะต้องใช้
- 5) ครูดำเนินการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน และต้องสื่อสารในทางบวก มีท่าที่เป็นมิตร
- 6) ครูให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- 7) ครูบันทึกการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน
- 8) ครูประเมินผลและรายงานผลการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน เพื่อสถานศึกษาจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขและช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมต่อไป
- 9) นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการประชุมครั้งต่อไป
แนวดำเนินการจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน
ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาควรจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ซึ่งการประชุมนี้มิใช่การรายงานสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มากขึ้น ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ควรตระหนักในการจัดประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : หน้า 80-81)

1) การเตรียมการ

ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาควรเตรียมความพร้อมก่อนการประชุมในด้านต่างๆ โดยเฉพาะข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนและกิจกรรมที่จะดำเนินการ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน

2) การสื่อสาร

ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาควรระมัดระวังคำพูดที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบหรือต่อต้านจากผู้ปกครอง เช่น การตำหนินักเรียนหรือผู้ปกครอง การแจ้งข้อบกพร่องของนักเรียนในที่ประชุมหรือจะเป็นการส่วนตัวก็ตาม ควรเป็นการพูดที่แสดงถึงความเข้าใจในตัวนักเรียน แสดงถึงความห่วงใยใส่ใจใจของครูที่มีต่อนักเรียนทุกคน และอาศัยกิจกรรมที่จะทำให้ผู้ปกครองตระหนักในความรับผิดชอบ และต้องปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในส่วนที่บกพร่องของนักเรียน

3) การจัดกิจกรรมในการประชุม

การที่จะให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประชุมอย่างเต็มที่นั้น จำเป็นต้องใช้กิจกรรมต่างๆ โดยเริ่มต้นด้วยการสร้างความคุ้นเคยระหว่างครูกับผู้ปกครอง และระหว่างผู้ปกครองด้วยกันก่อน แล้วจึงมีกิจกรรมอื่นๆ ให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นสาระที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4) การสรุปผลและการบันทึกหลักฐานการประชุมผู้ปกครอง

ชั้นเรียน

ในการประชุมแต่ละครั้งครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาควรมีการสรุปผล และจัดทำเอกสารเป็นหลักฐานเพื่อประโยชน์ ดังนี้

(1) เป็นหลักฐานในการจัดประชุมแต่ละครั้ง

(2) เป็นข้อมูลสำหรับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

(3) เป็นข้อมูลสำหรับการจัดประชุมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองในครั้งต่อไป

การประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนจะทำให้นักเรียนได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้ปกครองมากขึ้น ทั้งการส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีความสามารถมากขึ้นหรือร่วมมือกันกับทางโรงเรียนในการป้องกันหรือแก้ปัญหาของนักเรียน

5.3.3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ โดยเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความถนัดและความเข้าใจ

1) ความหมาย

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเองเพื่อการค้นพบศักยภาพตนเอง และพัฒนาให้เต็มศักยภาพ มุ่งเน้นการส่งเสริมด้านระเบียบวินัย หน้าที่ความรับผิดชอบ การบำเพ็ญประโยชน์ให้ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (กรมวิชาการ. 2547, หน้า 9)

2) จุดมุ่งหมาย

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546, หน้า 28)

(1) การพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ได้แก่ด้านร่างกายด้านสติปัญญาด้านอารมณ์ด้านสังคม

(2) สร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัยและมีคุณภาพ

(3) ปลุกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม

3) ลักษณะของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมี 2 ลักษณะ คือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546, หน้า 28-29)

(1) กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเสริมสร้างทักษะชีวิต คุณิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญาและการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

(2) กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่ศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

4) แนวดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

เพื่อให้การดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง สถานศึกษาควรดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2547, หน้า 9)

1. สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งในลักษณะจัดแยกหรือบูรณาการ ทั้งกิจกรรมแนวนอนและ กิจกรรมนักเรียนไว้ด้วยกัน
 2. เกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ
 3. สนองความสนใจ ความถนัด ความสามารถและความต้องการ ของผู้เรียนอย่างแท้จริง
 4. ปลุกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคม
 5. ให้บริการด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม
- ขอควรตระหนักในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษานั้น สิ่งที่ครู ประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาพึงตระหนักและควรระมัดระวัง ได้แก่การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาควรระมัดระวังคำพูดที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบหรือการ ต่อต้านจากผู้ปกครอง เช่น การตำหนินักเรียนหรือผู้ปกครอง การแจ้งข้อบกพร่องของ นักเรียนในที่ประชุมครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาควรใช้คำพูดที่แสดงถึงความเข้าใจในตัว นักเรียน แสดงถึงความห่วงใย ความเอาใจใส่ของครูที่มีต่อนักเรียนทุกคนครูประจำชั้น/ ครูที่ปรึกษาควรนำกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปกครองตระหนักในความรับผิดชอบและ ต้องการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องของนักเรียนร่วมกับสถานศึกษาการจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักเรียน ควรเป็นกิจกรรมหลากหลายตามความสนใจของนักเรียน เช่น ดนตรี กีฬา ศิลปะ เป็นต้น(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547, หน้า48)

การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนที่อยู่ใน ความดูแลของครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาให้ได้รับการพัฒนาการเป็นบุคคลที่มีคุณภาพมี ความภาคภูมิใจในตนเองซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติกลายเป็นนักเรียน กลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหา กลับมามีพฤติกรรมที่ดีขึ้นตามที่สถานศึกษาหรือชุมชนคาดหวัง

2.5.4 การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา

การป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาคือกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและการคัดกรองนักเรียน ซึ่งหากครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา พบว่านักเรียนมีพฤติกรรมอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่มีปัญหา จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องให้

ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีช่วยเหลือที่เหมาะสมกับลักษณะของปัญหา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อช่วยให้นักเรียนมีคุณภาพและเป็นคนดีของสังคมต่อไป

การจัดกิจกรรมป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา

ในการจัดกิจกรรมป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียนนั้นครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาควรให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนที่เท่าเทียมกันแต่สำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดเป็นพิเศษและหาความช่วยเหลือทั้งการป้องกันและแก้ปัญหาโดยไม่ปล่อยปละละเลย นักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคมและประเทศชาติ การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของนักเรียนมีเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายเช่น การให้คำปรึกษาเบื้องต้น กิจกรรมในชั้นเรียน กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนการสื่อสารกับผู้ปกครอง กิจกรรมชมเชยเสริม กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการเยี่ยมบ้านนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 49 ; กรมสุขภาพจิต, 2547, หน้า 100-129)

1. การให้คำปรึกษาเบื้องต้น

การให้คำปรึกษาเบื้องต้นของครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นการช่วยเหลือและป้องกันปัญหาของนักเรียน ทั้งด้านความคิดและการปฏิบัติตนของนักเรียน โดยมุ่งหวังให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามและพึงประสงค์

ขั้นตอนการให้คำปรึกษาเบื้องต้น

1) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาทำการศึกษาผลการคัดกรองและข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อศึกษาปัญหา สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเกิดปัญหาและปัจจัยที่เป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือ พร้อมทั้งจัดสรรเวลาและสถานที่ให้คำปรึกษา

2) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนตามกระบวนการการให้คำปรึกษา คือ

- (1) สร้างสัมพันธภาพ
- (2) พิจารณาและทำความเข้าใจปัญหา
- (3) กำหนดวิธีการและดำเนินการช่วยเหลือ
- (4) ยุติการให้คำปรึกษาแต่ละครั้ง

3) ครูประจําชั้นหรือครูที่ปรึกษาประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน หลังการให้คำปรึกษา

4) หากนักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น ครูต้องให้การส่งเสริมตามสภาพ ปัญหา แต่ถ้านักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นให้ส่งต่อครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครอง

5) ยุติการปรึกษา

2. กิจกรรมในชั้นเรียน

การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อการปรับพฤติกรรม นักเรียน ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มในชั้นเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วม โดยเลือกวิธีการหรือเทคนิคการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา ขั้นตอนการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

1) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาทำการรวบรวมข้อมูลนักเรียน และวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

2) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้เกี่ยวข้องวางแผน และพิจารณาเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะปัญหาเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นักเรียนในชั้นเรียน

1.1) ฝึกฝน/ปฏิบัติ เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น การฝึกพูดหน้าชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการพูด

1.2) การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน เช่น การแจก อุปกรณ์การทดลอง การรวบรวมสมุดแบบฝึกหัด เป็นต้น

1.3) การจัดกิจกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้เกิด การเรียนรู้บทบาทหน้าที่หรือฝึกฝนความรับผิดชอบ

3) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมตามแผน

4) ประเมินการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนหลังการจัดกิจกรรม ในชั้นเรียนร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูผู้สอนประจำวิชา อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

5) หากนักเรียนมีพฤติกรรมดีขึ้น ให้จัดกิจกรรมส่งเสริมตาม สภาพความต้องการ และถ้านักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ให้พิจารณาเลือกวิธีการปรับ พฤติกรรมใหม่

6) ดำเนินการตามแผนการจัดกิจกรรมใหม่

7) ประเมินผลการจัดกิจกรรมซ้ำ

8) หากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ให้พิจารณาส่งต่อครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครอง หรือส่งต่อตามระบบสาธารณสุขต่อไป

การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนจะช่วยให้นักเรียนมีทักษะทางสังคม นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกับเพื่อนเกิดการเรียนรู้ที่เร็วขึ้นและนักเรียนจะเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเองจากการได้ทำงานในกิจกรรมหรือได้แสดงออกถึงความสามารถส่วนตน

3. กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน

กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) เป็นกิจกรรมที่ครูจัดให้นักเรียนได้ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจจัดเป็นคู่หรือเป็นกลุ่ม โดยการคัดเลือกนักเรียนที่มีจุดแข็งด้านสัมพันธภาพ หรือมีความมั่นคงทางอารมณ์ หรือมีความเป็นผู้นำและมีความสามารถเฉพาะด้านที่จะนำไปใช้ในการดูแลช่วยเหลือเพื่อน เช่น ความสามารถทางด้านการเรียน ด้านดนตรี ศิลปะ กีฬาหรือทักษะการสื่อสาร เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน

1) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

2) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณาเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน ให้สอดคล้องกับลักษณะปัญหาต่างๆ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น

1.1) จัดกลุ่มเพื่อนในการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.2) จัดนักเรียน 1 คนที่มีความสามารถหรือความเหมาะสมที่จะช่วยเพื่อนเป็นกลุ่ม เช่น การทบทวนการเรียนในวิชาต่างๆ

1.3) จับคู่ให้นักเรียนให้เป็นคู่ดูแลช่วยเหลือกัน เช่น นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษจับคู่กับเพื่อนเพื่อนำพาไปสู่การทำกิจกรรมที่ได้แสดงความสามารถที่นักเรียนคนนั้นสนใจ เช่น นักเรียนที่มักเก็บตัวก็ให้จับคู่กับนักเรียนที่มีสัมพันธภาพที่ดีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างสัมพันธภาพเข้าสู่สังคม

3) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาจัดกิจกรรมตามแผน

4) ประเมินการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนหลังการจัดกิจกรรมร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูผู้สอนประจำวิชาต่างๆอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

5) หากนักเรียนมีพฤติกรรมดีขึ้นให้จัดกิจกรรมส่งเสริมตามสภาพความต้องการ แต่ถ้าหากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นให้พิจารณาเลือกวิธีการปรับปรุงพฤติกรรมใหม่

6) ประเมินผลการจัดกิจกรรมซ้ำ

7) หากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นให้พิจารณาส่งตัวต่อครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครอง หรือส่งต่อระบบสาธารณสุขต่อไป

การจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นกิจกรรมที่ให้นักเรียนที่มีความสามารถหรือมีจุดเด่น จุดแข็งในด้านต่างๆ ได้ดูแลช่วยเหลือเพื่อนที่ด้อยกว่า และให้นักเรียนได้ใส่ใจและเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน รู้จักการให้และการรับด้วยมิตรไมตรี

4. การสื่อสารกับผู้ปกครอง

การสื่อสารกับผู้ปกครองเป็นการช่วยเหลือนักเรียนโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองด้วยวิธีการต่างๆ เช่น โทรศัพท์สนทนา การเชิญผู้ปกครองมาพบเพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน การส่งหนังสือแจ้งทางไปรษณีย์ เป็นต้น ซึ่งล้วนต้องอาศัยทักษะการสื่อสาร ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทราบถึงจิตวิทยาการสื่อสารเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมกับสาระหรือวัตถุประสงค์ที่จะสื่อให้ผู้ปกครองทราบหรือเข้าใจ

ขั้นตอนการสื่อสารกับผู้ปกครอง

- 1) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนและวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา
- 2) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนดำเนินการสื่อสารกับผู้ปกครอง
- 3) โรงเรียนอบรมครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของการสื่อสารกับผู้ปกครอง และให้มีจิตวิทยาและทักษะในการสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น
 - (1) ทางโทรศัพท์
 - (2) การส่งไปรษณีย์
 - (3) การเชิญผู้ปกครองมาพบ

5) ปรึกษาหารือและวางแผนร่วมกันกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือ
แก้ปัญหาของนักเรียน

6) ประเมินความร่วมมือของผู้ปกครองและการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมของนักเรียน

7) หากนักเรียนมีพฤติกรรมดีขึ้นให้จัดกิจกรรมส่งเสริมตาม
สภาพความต้องการ แต่ถ้าหากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นให้พิจารณาเลือกวิธีการปรับ
พฤติกรรมใหม่

8) ดำเนินการตามแผนพฤติกรรมใหม่

9) ประเมินผลการจัดกิจกรรมซ้ำ

10) หากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นให้พิจารณาส่งตัวต่อครูแนะแนว
หรือฝ่ายปกครอง หรือส่งต่อระบบสาธารณสุขต่อไป

กิจกรรมการสื่อสารกับผู้ปกครองจะทำให้ผู้ปกครองได้รับทราบถึง
ปัญหาของนักเรียนที่พบในโรงเรียน เกิดความตระหนักและมีความใส่ใจดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนมากขึ้น

5. กิจกรรมซ่อมเสริม

กิจกรรมซ่อมเสริมเป็นกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนของ
นักเรียนซึ่งครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องร่วมมือร่วมใจกัน
วางแผนการสอนซ่อมเสริมให้แก่เด็กนักเรียนที่เรียนอ่อน เรียนช้าหรือเรียนไม่ทันเพื่อนในสาระ
ต่างๆ ซึ่งอาจจะแยกประเภทของปัญหาด้านการเรียนจากสาเหตุที่แตกต่างกัน เช่น
เรียนช้าจากข้อจำกัดทางความสามารถ เซวรณ์ปัญญา หรือจากปัญหาพฤติกรรมอารมณ์
ของเด็ก เป็นต้น แล้วจึงดำเนินการแก้ไขสาเหตุของปัญหาต่อไป

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมซ่อมเสริม

1) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนและวิเคราะห์
ปัญหาสาเหตุของปัญหา

2) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาร่วมกับครูผู้สอน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องวางแผนการจัดกิจกรรมซ่อมเสริมแก่นักเรียน

3) กำหนดวัน เวลา สถานที่และครู ในการสอนซ่อมเสริมและ
แจ้งนักเรียนที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อเข้ารับการสอนซ่อมเสริม

4) ติดตาม ประเมินผลการเรียนซ่อมเสริมของนักเรียนเป็นระยะ

5) หากนักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นให้จัดกิจกรรมส่งเสริมตามสภาพความต้องการ แต่ถ้าหากนักเรียนมีผลการเรียนไม่ดีขึ้นให้พิจารณาจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริมใหม่

6) ดำเนินการสอนซ่อมเสริมใหม่

7) ประเมินผลการสอนซ่อมเสริมซ้ำ

8) หากนักเรียนมีผลการเรียนไม่ดีขึ้นให้พิจารณาส่งตัวต่อครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครอง หรือส่งต่อระบบสาธารณสุขต่อไป

การจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริมจะช่วยให้นักเรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีได้เรียนเพิ่มเติมจากครูประจำวิชาที่ตนเรียนอ่อน เรียนไม่ทันเพื่อน และให้นักเรียนรู้จักรับผิดชอบตนเองในเรื่องการเรียนมากขึ้น ตลอดจนช่วยให้ผู้ปกครองรับทราบปัญหาทางการเรียนของบุตรหลานและใส่ใจดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากขึ้น

6. กิจกรรมเสริมหลักสูตร

การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นกิจกรรมในสถานศึกษาที่จัดเพิ่มเติมนอกเวลาเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือศักยภาพในด้านต่างๆ ของนักเรียน นอกเหนือจากที่หลักสูตรกำหนดไว้ ทั้งด้านการส่งเสริม การป้องกันและการแก้ไขปัญหาด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเข้าค่ายอบรม การจัดตั้งชมรมส่งเสริมสุขภาพกายสุขภาพจิต

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1) ครูที่รับผิดชอบจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประเมินและวางแผนการช่วยเหลือนักเรียนกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในสถานศึกษา เช่น การจัดตั้งชมรม การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาตนในด้านต่างๆ เป็นต้น

2) พิจารณาเลือกกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสมในการช่วยเหลือนักเรียนตามกรณีของปัญหา

3) วางแผนและจัดระบบการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตร

4) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาดำเนินกิจกรรมตามแผน

5) ประเมินการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนหลังการจัดกิจกรรมร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

6) หากนักเรียนมีพฤติกรรมดีขึ้นให้จัดกิจกรรมส่งเสริมตามสภาพความต้องการ แต่ถ้าหากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นให้พิจารณาเลือกกิจกรรมใหม่

7) ดำเนินการตามแผนกิจกรรมใหม่

8) ประเมินผลการจัดกิจกรรมซ้ำ

9) หากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นให้พิจารณาส่งตัวต่อครูแนะแนว หรือฝ่ายปกครอง หรือส่งต่อระบบสาธารณสุขต่อไป

การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรจะเป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้เวลาว่างอย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือส่วนรวม นักเรียนจะเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าหรือภาคภูมิใจในตนเองจากการแสดงออกถึงความสามารถที่ตนมีอยู่

7. การเยี่ยมบ้านนักเรียน

การเยี่ยมบ้านนักเรียนเป็นการแสดงถึงความร่วมมือระหว่างบ้านกับสถานศึกษาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และทำให้ครูได้พบเห็นสภาพความเป็นจริงของนักเรียนที่แวดล้อมด้วยครอบครัวและชุมชน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถประเมินสาเหตุของปัญหา แล้วดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนการเยี่ยมบ้านนักเรียน

1) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนและวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุของปัญหา

2) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการวางแผนการเยี่ยมบ้านนักเรียน โดยมีการกำหนดวัน เวลาและประสานงานให้ผู้ปกครองทราบล่วงหน้า

3) สถานศึกษาเตรียมความพร้อมในการเยี่ยมบ้าน โดยจัดอบรมครูให้มีทักษะในการสื่อสารกับผู้ปกครอง และมีแนวทางการร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาบ้านนักเรียน

4) สรุปผลการเยี่ยมบ้านนักเรียนและวางแผนการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ปกครองและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5) หากช่วยเหลือนักเรียนแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมดีขึ้นให้จัดกิจกรรมส่งเสริมตามสภาพความต้องการ แต่ถ้าหากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นให้พิจารณาหาแนวทางการช่วยเหลือนักเรียนใหม่

6) ดำเนินการตามแผนกิจกรรมใหม่

7) ประเมินผลการจัดกิจกรรมซ้ำ

8) หากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นให้พิจารณาส่งตัวต่อครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครอง หรือส่งต่อระบบสาธารณสุขต่อไป

การให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียน ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการช่วยเหลือของนักเรียนแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มเมื่อได้ทำการสืบค้นหาสาเหตุและแหล่งที่เป็นปัญหาได้แล้ว จะต้องหาวิธีการและวางแผนดำเนินงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนได้ตรงจุดหมายและจะต้องคำนึงว่าถ้าปัญหาใดที่เกินขอบเขตแห่งความรู้ความสามารถของตนแล้ว ควรจะส่งต่อนักเรียนผู้นั้นไปยังผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะ เพื่อรับการแก้ไขและช่วยเหลือหรือบำบัดให้ตรงตามกรณีต่อไป

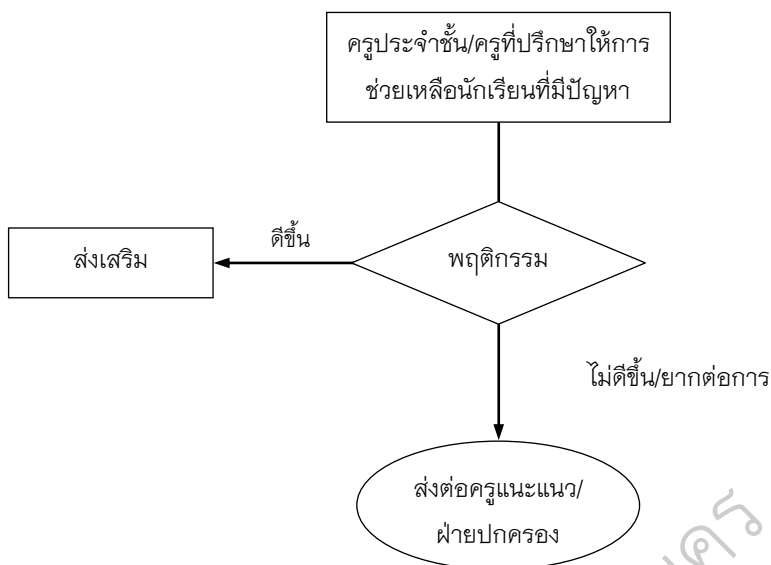
2.5.5 การส่งต่อนักเรียน

ในการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหานักเรียนโดยครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษาตามกระบวนการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนนั้น ในกรณีที่มีปัญหายากต่อการช่วยเหลือช่วยนักเรียนแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ก็ควรส่งต่อนักเรียนไปให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กรณีที่เด็กมีความสามารถพิเศษ หรือเด็กอัจฉริยะ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เด็กด้อยโอกาส ก็ควรส่งต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เด็กได้รับการส่งเสริมพัฒนาและช่วยเหลืออย่างถูกต้องทางและรวดเร็วขึ้น

การส่งต่อนักเรียนแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การส่งต่อภายใน และการส่งต่อภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547, หน้า 51-52)

2.5.5.1 การส่งต่อภายใน

ในกรณีที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาได้ดำเนินการตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาแล้ว แต่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาจะส่งต่อนักเรียนให้ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองดำเนินการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือตามความเหมาะสมต่อไป ซึ่งสามารถสรุปกระบวนการส่งต่อภายในได้ ดังภาพประกอบ 6 (กรมสุขภาพจิต. 2546, หน้า 132)



ภาพประกอบ 6 การดำเนินงานส่งต่อภายใน
ที่มา : กรมสุขภาพจิต (2546,หน้า132)

การดำเนินการส่งต่อภายในขั้นตอนการดำเนินงานส่งต่อภายใน ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาจะดำเนินการส่งต่อไปยังครูแนะแนวหรือผู้เกี่ยวข้องที่สามารถให้ความช่วยเหลือนักเรียนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาและความต้องการของนักเรียน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต. 2546,หน้า 133)

- 1) ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้วยวิธีการหรือกิจกรรมต่างๆ
- 2) ประเมินผลและติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนหลังดำเนินการช่วยเหลือ หากพฤติกรรมดีขึ้นให้ดำเนินการส่งเสริมนักเรียนตามความสามารถ หากไม่ดีขึ้นหรือมีพฤติกรรมที่ยากต่อการช่วยเหลือให้ดำเนินการส่งต่อภายใน
- 3) ส่งต่อนักเรียนให้ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองในกรณีที่นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นและติดตามผลการช่วยเหลือหลังการส่งต่อ โดยประสานงานกับครูแนะแนว/ฝ่ายปกครอง หรือบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการดำเนินงานส่งต่อภายใน

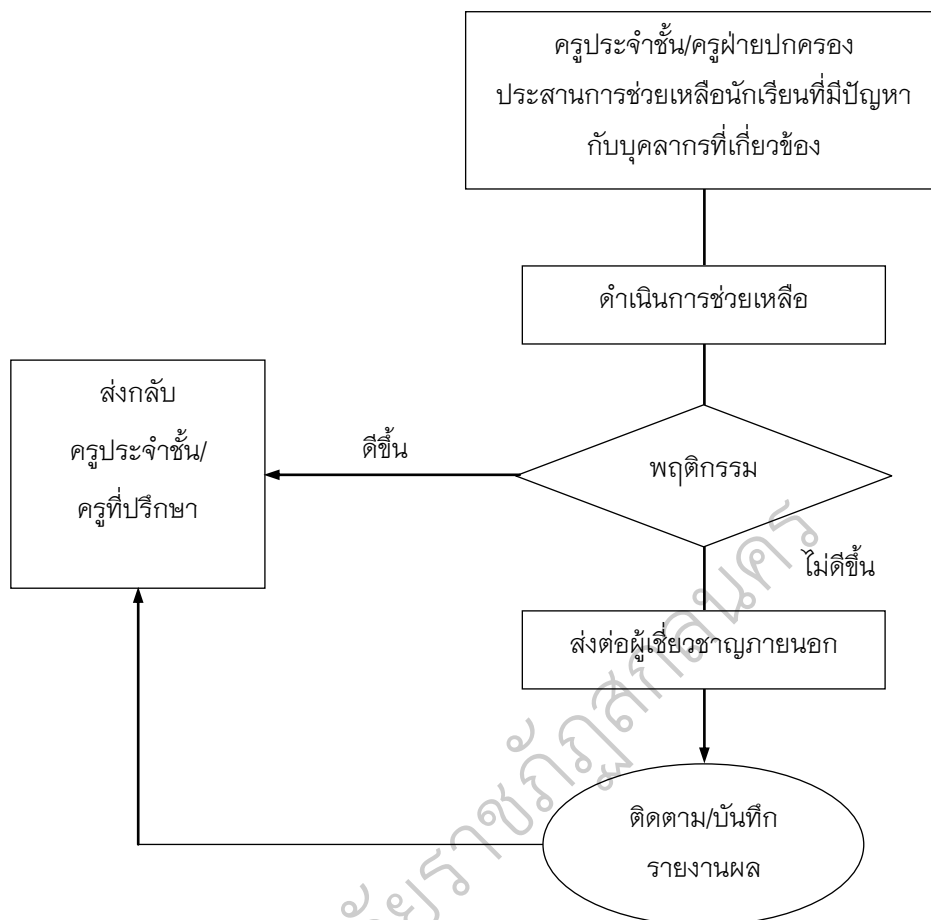
การส่งต่อภายในสถานศึกษามีแนวทางที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ควรถือปฏิบัติตามแนวทางในการดำเนินงาน ดังตาราง 2 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2547,หน้า52)

ตาราง 2 การส่งต่อภายใน

การดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน	เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล
การส่งต่อภายใน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำความเข้าใจและชี้แจงนักเรียนถึงความจำเป็นที่ต้องส่งต่อ 2. ประสานงานกับครูหรือบุคลากรที่จะให้ความช่วยเหลือต่อนักเรียน 3. สรุปรายชื่อนักเรียนและวิธีการช่วยเหลือที่ผ่านมาในบันทึกการส่งต่อนักเรียน 4. นัดหมายวัน เวลา สถานที่ที่จะไปพบครูที่จะให้การช่วยเหลือต่อ 5. ติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบบันทึกการส่งต่อภายในของโรงเรียน 2. แบบรายงานแจ้งผลการช่วยเหลือนักเรียน

5.5.2 การส่งต่อภายนอก

การส่งต่อภายนอกเป็นการส่งนักเรียนไปให้ยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ช่วยเหลือพัฒนานักเรียน กรณีที่เกินความสามารถของสถานศึกษา โคนครูแนะแนวหรือผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อ และมีการติดต่อรับทราบผลการช่วยเหลือเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการส่งต่ออย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพจึงมีกระบวนการ ดังภาพประกอบ7 (กรมสุขภาพจิต. 2546,หน้า155)



ภาพประกอบ 7 การดำเนินงานส่งต่อภายนอก

ที่มา : กรมสุขภาพจิต (2546,หน้า155)

ขั้นตอนการดำเนินการส่งต่อภายนอก

การส่งต่อภายนอกเป็นวิธีการช่วยเหลือนักเรียนที่สถานศึกษาขอรับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก เมื่อพบว่านักเรียนมีปัญหายุ่งยากซับซ้อน และต้องการความช่วยเหลือเฉพาะทาง โดยครูแนะแนวหรือครูฝ่ายปกครองรับผิดชอบในการประสานขอความช่วยเหลือจากสถานบริการสาธารณสุขหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต. 2546,หน้า156)

- 1) รวบรวม/สรุปแนวทางแก้ปัญหาจากสรุปการประชุมรายกรณี
- 2) ประสานความช่วยเหลือกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 3) ดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย
- 4) ติดตามประเมินพฤติกรรมของนักเรียนหลังการช่วยเหลือ

5) หากนักเรียนมีพฤติกรรมดีขึ้น ให้ส่งกลับครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

6) หากนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้น พิจารณาส่งต่อผู้เชี่ยวชาญ

ภายนอก

7) ประสาน ติดตามผลการช่วยเหลือจากสถานบริการสาธารณสุข
หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

8) รายงานผลการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงานส่งต่อภายนอก

การส่งต่อภายนอก ครูแนะแนว/ครูฝ่ายปกครองและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
ควรถือปฏิบัติตามแนวทางในการดำเนินงานส่งต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอก

1. ในกรณีของนักเรียนที่ยากต่อการช่วยเหลือ ครูแนะแนว/ครูฝ่าย
ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องส่งต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอก

2. ติดตามผลการช่วยเหลือของผู้เชี่ยวชาญภายนอก

3. รายงานผลการช่วยเหลือนักเรียน ดังตาราง 3 (สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547, หน้า52)

ตาราง 3 การส่งต่อภายนอก

การดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน	เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล
การส่งต่อ ภายนอก	ส่งต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอก 1. ในกรณีของนักเรียนที่ยากต่อการ ช่วยเหลือ ครูแนะแนว/ครูฝ่าย ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องส่งต่อ ผู้เชี่ยวชาญภายนอก 2. ติดตามผลการช่วยเหลือของ ผู้เชี่ยวชาญภายนอก 3. รายงานผลการช่วยเหลือนักเรียน	1. แบบบันทึกการส่งต่อ ภายนอกของโรงเรียน 2. แบบรายงานแจ้งผลการ ช่วยเหลือนักเรียน

6. ผลสำเร็จของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญในการดำเนินงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2547,หน้า55)

1. บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. ผู้รับผิดชอบวางระบบและดำเนินงานตามระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสามารถบูรณาการเข้ากับภารกิจหลักของสถานศึกษาได้
4. สร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นประชาธิปไตย
5. มีสารสนเทศของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
6. มีข้อมูลการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานสรุปรายงาน
7. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา มีกระบวนการดำเนินงาน ทั้งด้านการส่งเสริม การป้องกันและการแก้ไขปัญหา นักเรียน โดยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่อใช้ในการดำเนินงาน และต้องมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้อง หรือบุคลากรและองค์กรภายนอก เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีคนเก่ง ปลอดภัยจากสารเสพติด และมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม โดยมีครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรสำคัญในการดำเนินงานตามกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เป็นรูปแบบการวิจัยที่เกิดจากการบูรณาการมีส่วนร่วมของกันอยู่ 2 ประเภท คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)และการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัย ดังนี้

1. ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดังนี้

Ebbutt(1985,P. 156)ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action Research) ว่าเป็นการศึกษาด้วยวิธีการเชิงระบบเพื่อพยายามเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการจัดการศึกษา ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มการใช้แนวทางการปฏิบัติงาน และการสะท้อนกลับของผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง

Beattle& citing Gibson(1989, P. 112) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action Research) ในแนวทางของการจัดกิจกรรมทางการศึกษาว่า คือการวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และชั้นเรียน โดยครูผู้มีความตั้งใจในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ศึกษาอาศัยการสะท้อนกลับข้อมูลด้วยตนเองและการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูทำการหาข้อสรุป เพื่อแก้ปัญหาที่ตนเองประสบอยู่และใช้ความรู้สึกมโนทัศน์ของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยเชิงปฏิบัติการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความสามารถเพื่อควบคุมสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

Carr and Kermmis(1986,P.162)andKemmis and Mc Taggart(1990,P. 5)ได้ร่วมกันกำหนดนิยามของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ว่าเป็นรูปแบบของการรวบรวมคำถามที่เกิดจากการสะท้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีส่วนร่วมในสถานการณ์ของสังคม เพื่อทำการปรับปรุงหลักการและความถูกต้องทางสังคมหรือการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและสถานการณ์ที่เป็นอยู่

Wiersma(1991, P.13) กล่าวว่าการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยประยุกต์ เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหรือผู้บริหารเพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่เกิดขึ้นมีจุดเน้นที่ข้อสรุปของปัญหาในปัจจุบันของแต่ละห้องที่ซึ่งอาจจะมีข้องเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพียงเล็กน้อยในการสรุปอ้างอิง

Cohen &Manion(1992 ,P.217)and citing Halsey(1972) ให้คำนิยามของวิจัยปฏิบัติการ(Action Research) ว่าเป็นการทำวิจัยกับเหตุการณ์ที่เป็นส่วนย่อยๆ ในโลกแห่งความจริง และมีการตรวจสอบผลการกระทำนั้นๆ ได้อย่างใกล้ชิด

Sagor(1992, P.7) ได้กล่าวถึงวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ว่า หมายถึงงานวิจัยที่ผู้ทำการปรับปรุงงานของตนเอง ผู้วิจัยปฏิบัติการดำเนินการวิจัยเอง เพราะต้องการทราบว่าตนสามารถทำอะไรบางอย่างในทางที่ดีกว่าเดิมเพียงใด

โดยสรุปแล้วการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ทำวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรนั้น ซึ่งเป็นคนเดียว หรือหลายคน หรือทุกคนในองค์กร ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นโดยการนำเอาวิธีการ แนวทาง หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสม ไปทดลองปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้มีการติดตามตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้เป้าหมายของการปฏิบัติงานบรรลุผลตามความต้องการ

2.แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2547,หน้า10) ได้สรุปเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ว่าเป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ทำวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรนั้นซึ่งอาจมีคนเดียว หรือหลายคน หรือทุกคนในองค์กร ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยนำเอาวิธีการ แนวทาง หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสม ไปทดลองปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ย่อยๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นใหม่ในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน รวมทั้งอุปสรรคต่างๆ สะท้อนผลการประเมินที่ได้ให้กับองค์กรเป็นระยะๆ เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุงแก้ไขในส่วนยังเป็นปัญหา จากนั้นดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาต่อไปจนกระทั่งปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นได้รับการคลี่คลายหรือเป้าหมายของการพัฒนานั้นบรรลุผลตามต้องการ

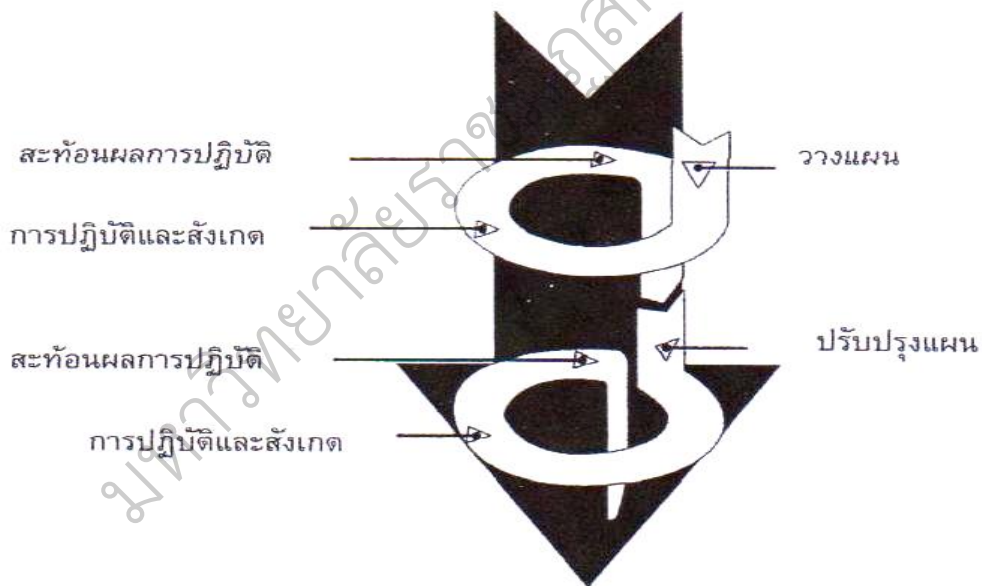
ธีระวุฒิ เอกะกุล (2552,หน้า 5) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ(Action Research) ว่าเป็นการรวบรวม และหรือการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยมีการปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการซ้ำหลายๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุจุดประสงค์หรือแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ

สุภาวงศ์ จันทวานิช (2552,หน้า 68) กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการว่าเป็นกระบวนการหรือผู้ที่วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าดี เหมาะสมตามความรู้และความเข้าใจของผู้วิจัยมาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินดูความเหมาะสมตามความเป็นจริงควบคุมแนวทางปฏิบัติการ แล้วนำผลมาปรับปรุง

ปฏิบัติการเพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ นำไปใช้และเผยแพร่ได้ การวิจัยชนิดนี้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานเมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลใหม่เพิ่มมากขึ้น ทำให้รูปแบบการวิจัยยืดหยุ่นได้ การวิจัยปฏิบัติการอาจจะเป็นแบบมีส่วนร่วมหรือไม่ก็ได้

ภัททิษา เจริมรักษ์ (2553, หน้า 72) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหา หรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

Kemmis&McTaggart (1988, หน้า 11 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์. 2553, หน้า 301-303) ได้จำแนกและให้รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำกิจกรรมตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 8 ดังนี้



ภาพประกอบ 8 แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis&Mc Taggart
(ที่มา : องอาจ นัยพัฒน์ (2553, หน้า 302)

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการ

ลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสภาพการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคมวัฒนธรรม การเมือง และอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสภาพการณ์เวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาพการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (workinghypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ(จำกัด)หรือกว้างมากจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ

และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว(sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและไม่อาจเกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้โดยผ่านทาง การสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามทีบันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่ประสงค์หรือไม่กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

3. การวิจัยแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกกับกลุ่มเป้าหมายในทุกขั้นตอนของกระบวนการ (เรียกกลุ่มเป้าหมายว่า “นักวิจัยภายใน” ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มคนในองค์การใดองค์การหนึ่ง กลุ่มคนในโครงการต่างๆ หรือกลุ่มชาวบ้าน ฯลฯ) ทั้งในขั้นตอนการค้นหาปัญหาและประเด็นปัญหาต่างๆ และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาและปัจจัยสาเหตุของปัญหา (พันธุ์ทิพย์ รามสูต. 2545, หน้า 2, อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ สนศรี. 2547, หน้า 98) วิธีการศึกษาเน้นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (นักวิจัยภายนอกมีส่วนร่วมในกิจกรรม) และการสัมภาษณ์ในลักษณะเป็นการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และยังเน้นการให้ความสำคัญกับข้อมูลและความคิดของกลุ่มเป้าหมาย (อมรา พงศาพิชญ์. 2544 หน้า 29, อ้างถึงใน อังคณา ตุงคะสมิต . 2553, หน้า 41)

โดยทั่วไปการวิจัยแบบมีส่วนร่วมจะเน้นการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น แต่ถ้ามีการนำเอาการวิจัยแบบมีส่วนร่วมไปประยุกต์เพื่อการพัฒนา โดยบูรณาการไปพร้อมๆ กับการวิจัยปฏิบัติการ

ที่มุ่งเน้นการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาหรือการพัฒนา และนำไปปฏิบัติการจริง ลักษณะการวิจัยดังกล่าวจะเรียกว่า การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (อมรา พงศาพิชญ์.2546, หน้า 29-30, อ้างถึงใน ชุตติมาธตา มะโนมัย. 2553, หน้า 99)

ระเบียบวิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม จะเริ่มด้วยกระบวนการ“การเสนอปัญหา” โดยผู้ร่วมกระบวนการวิจัยจะร่วมกันระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข ร่วมกันถกคิดปัญหาเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ตลอดจนแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหานั้นๆ ซึ่งการถกคิดปัญหานั้น ต้องทำให้ผู้ร่วมทีมทุกคนเข้าใจและยอมรับว่า“ทางเลือกอาจมีได้หลายทางและการตัดสินใจต้องทำโดยกลุ่มปัญหา” (พันธุทิพย์ รามสูต. 2545, หน้า3 – 4, อ้างถึงใน ชุตติมาธตามะโนมัย. 2553, หน้า 99)

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การที่สนใจศึกษาการวิจัยประเภทนี้ จะไม่เรียกกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหมือนการวิจัยทั่วไป แต่จะเรียกว่า “นักวิจัยภายในหรือนักวิจัยร่วม” เพราะบทบาทของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแต่ผู้ให้ข้อมูล แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัยในขณะนี้นักวิจัยเอง (นักวิจัยภายนอก) ก็ไม่ใช่เพียงเป็นผู้สังเกตการณ์ภายนอกเท่านั้น แต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่นักวิจัยทำงานร่วมอยู่ด้วย (สำราญ กำจัดภัย และคณะ. 2547, หน้า11)

กล่าวโดยสรุป การวิจัยแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายเพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การที่สนใจศึกษา เป็นการวิจัยที่ค้นหาข้อมูลร่วมกันของนักวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การ ซึ่งต้องแก้ปัญหาได้จริงการปฏิบัติการวิจัยประเภทนี้ จะไม่เรียกกลุ่มเป้าหมายการวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหมือนกลุ่มวิจัยทั่วไปแต่จะเรียกว่า นักวิจัยภายใน หรือนักวิจัยร่วม เพราะกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแต่ผู้ให้ข้อมูล แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำการวิจัย ในขณะนี้นักวิจัยเอง ก็ไม่ใช่เพียงผู้สังเกตการณ์ภายนอกเท่านั้นแต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่นักวิจัยทำงานร่วมอยู่ด้วย

4. ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

นงนภัส คู่วรัญญู เทียงกมล (2551, หน้า 180) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการเรียนรู้และแสวงหาความรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นักปกครองและผู้วิจัยโดยอาจจะเริ่มต้นตั้งแต่ความคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผลและร่วมรับผลที่เกิดจากการดำเนินงาน รวมทั้งมีการสรุปบทเรียนร่วมกัน ตลอดจน ร่วมหาวิธีแก้ไขปัญหาและร่วมพัฒนาต่อไป

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2552, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การศึกษาค้นคว้าความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อพัฒนาส่งเสริมสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น ด้วยการให้นักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการวิจัยร่วมกันทุกขั้นตอนของการทำวิจัย โดยใช้หลักความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานและนำผลการปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดในพื้นที่การวิจัยให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การวิจัยแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับชุมชนเพื่อให้อธิบายและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การหรือชุมชนที่สนใจศึกษาและทำวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะไม่มีกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยแต่จะเรียกว่า นักวิจัยภายใน หรือนักวิจัยร่วม เพราะบทบาทของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่แค่ให้ข้อมูลแต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมคือการร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมวิจัย

5. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือ PAR เป็นกระบวนการค้นหาแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (กลุ่มเป้าหมาย) ทั้งในแง่ของผู้ร่วมกระบวนการและผู้มีส่วนในการใช้ประโยชน์ของการวิจัย การใช้ PAR อย่างถูกต้องจะเกิดผลสัมฤทธิ์กับกลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ

- 1) ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น
- 2) มีการกระทำมากขึ้น และ
- 3) มีการเผยแพร่พลังความรู้อีกขึ้น

ดังนั้น PAR จึงไม่ใช่แค่กระบวนการสืบค้นปัญหาและแก้ปัญหาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายมีการกระทำต่อปัญหาเหล่านั้น การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อปัญหา ทำให้กลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสรับการทดสอบต่างที่ดี ผลสุดท้ายกลุ่มเป้าหมายมิได้เพียงรู้การแก้ปัญหา แต่ได้เพิ่มพูนความรู้ให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่ยากไปกว่านี้

กมล สุดประเสริฐ. (2545, หน้า 8–9, อ้างถึงใน สำราญ กำจัดภัย และคณะ. 2547, หน้า 12) กิจกรรมของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะ 3 ประการที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน คือ (เจลีเยว บุรีภักดี และคณะ. 2545, หน้า 238, อ้างถึงใน สำราญ กำจัดภัย และคณะ. 2547, หน้า 12)

1. เป็นการค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบที่จำเป็น เช่น ข้อมูลความจริง ปัญหาเชิงพัฒนาที่จะต้องแก้ไข สมมติฐานสำหรับการทดสอบต่อไป แผนการดำเนินงาน สำหรับพัฒนาหรือแก้ปัญหา และการติดตามประเมินผลการพัฒนาแก้ไขปัญหา

2. เป็นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มเป้าหมาย ผู้ซึ่งเป็นทั้งผู้ร่วมดำเนินการวิจัยและผู้ได้รับผลลัพธ์ของการวิจัย

3. เป็นการปฏิบัติการในการดำเนินชีวิตจริง มิใช่เป็นการจำลองจากชีวิตจริงมาเพื่อการวิจัย และผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยและเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรม

ทวิชศักดิ์ นพเกสร (2549, หน้า 39) ได้กล่าวว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นการวิจัยประยุกต์ที่ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาก แต่มีปรัชญาการวิจัยเฉพาะของตนเองภายใต้กระบวนทัศน์วิพากษ์ (critical paradigm) โดยใช้การวิภาษวิธี (Dialectic method) ซึ่งหมายถึงการอภิปรายถกเถียง (Debate) เพื่อแก้ปัญหาข้อยุติจากความเห็นทั้ง 2 ฝ่ายที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม โดยกลุ่มตัวอย่างที่นักวิจัยเข้าไปศึกษา มีส่วนร่วมกับนักวิจัยทุกขั้นตอนอย่างเท่าเทียม มีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการปฏิบัติในสนามการวิจัยที่ไม่ยึดทฤษฎี (praxis) ด้วยความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่ทำงานร่วมกัน เพื่อตัดสินใจและกระทำอย่างเท่าเทียม ทั้งที่มีความแตกต่างกัน นักวิจัยมิใช่มีบทบาทเพียงผู้วิจัยเท่านั้น หากแต่ยังมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้เรียนรู้ (research as learner) ไปกับกลุ่มตัวอย่างในการปรับปรุงสถานะที่เห็นพ้องต้องกันให้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นบทบาทผู้กระตุ้น (facilitator) ให้เกิดการสะท้อนกลับ (reflection) การปฏิบัติไปสู่การเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

สุภาวงศ์ จันทวานิช (2545, หน้า 66–69) กล่าวว่าไว้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่นำแนวคิด 2 ประการมาผสมผสานกัน คือ การปฏิบัติการ (Action) ซึ่งหมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยจะต้องดำเนินการ และคำว่าการมีส่วนร่วม (Participation) อันเป็นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง แล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินการ

จนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย โดยมีความหมายถึงวิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัยหรือชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัยนับตั้งแต่การระบุปัญหาของการดำเนินการช่วยให้ข้อมูลและการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาคือหรือเสริมกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดของชุมชนและหาแนวทางในการแก้ปัญหากระบวนการวิจัยจึงดำเนินไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้นๆ ส่วนกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในเชิงการวิพากษ์ (Dialectic) ซึ่งชาวบ้านจะเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้วยวิธีการวิจัยเช่นนี้ ข้อมูลที่ได้จึงมีความชัดเจน สะท้อนความคิดอ่านตลอดจนนิสัยใจคอของชาวบ้านสะท้อนความต้องการและแบบแผนในการดำเนินชีวิตของเขา การวิจัยแบบนี้จึงเป็นวิธีการที่สนับสนุนให้ชาวบ้านหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ โดยร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงความต้องการ ประกอบกับการใช้ภูมิปัญญาและทุนที่มีอยู่ในชุมชน การเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ นอกจากจะส่งผลดังที่ได้กล่าวมาแล้วก็ยังช่วยให้เกิดการพัฒนาของผลงานวิจัยและกระบวนการวิจัยในตัวของมันเองอีกด้วยและอีกทางหนึ่งการวิจัยยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย ซึ่งสามารถเป็นตัวนำของการพัฒนาสู่ชุมชนท้องถิ่นอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาความจริงหรือสิ่งที่ดีขึ้นของบุคคลากรในองค์การซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่จะนำมาแก้ไขปัญหาคือพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยการใช้กระบวนการต่างๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนเพื่อการพัฒนา การดำเนินการแก้ไขปัญหา และมีการติดตามประเมินผลไปพร้อมๆ กับการดำเนินการพัฒนาได้ข้อมูลย้อนกลับ จนกว่าการพัฒนา กิจกรรมต่างๆ นั้นบรรลุผลตามที่ต้องการ

6. หลักการและขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สำราญ กำจัดภัย (2547, หน้า 13) ได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์และปรับขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้เป็น 6 ขั้นตอนหลักดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการประกอบด้วยกิจกรรมย่อยได้แก่

1. เลือกชุมชนเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา
2. เข้าสู่ชุมชนเพื่อหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความไว้วางใจและการยอมรับในชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการศึกษาปัญหา และกำหนดแนวทางหรือวิธีการแก้ไขประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ได้แก่

1. สสำรวจข้อมูลพื้นฐานของชุมชน
2. แนะนำให้สมาชิกในชุมชนรู้จักหลักการและแนวคิดของ PAR
3. ระบุปัญหา และจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา
4. แนะนำวงจรของการวิจัย เพื่อให้รู้ว่า PAR นั้นจะนำไปสู่การแก้ปัญหาของชุมชนโดยผ่านกระบวนการวิจัย
5. เลือกประเด็นปัญหาที่จะวิจัย จากปัญหาต่างๆ ของชุมชน
6. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และกำหนดวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข

7. เสนอผลการวิเคราะห์ปัญหา และวิธีการแก้ไขต่อชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหา ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยได้แก่

1. ตั้งทีมงานจัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ได้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการพอสังเขป
2. จัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหาตามวิธีการที่กำหนดไว้ โดยแนวทางการจัดทำแผนนั้น ควรให้ครอบคลุมตามประเด็น คำถามหลักๆ ดังนี้ ปัญหาที่ต้องการแก้ไขคืออะไร คาดหวังให้เกิดผลลัพธ์อะไรบ้างกับชุมชนหลังปัญหานั้นได้รับการแก้ไข การที่จะบรรลุตามผลลัพธ์ที่คาดหวังนั้นๆ จะต้องทำโครงการอะไรบ้าง ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ แต่ละโครงการจะดำเนินการช่วงไหน ใช้เวลานานเท่าไร
3. กำหนดรายละเอียดของโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ เช่นวัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร ประกอบด้วยกิจกรรมอะไรบ้าง แต่ละกิจกรรมมี

ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไรใครรับผิดชอบ มีแหล่งทุนทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยป้อนอะไรบ้าง มีแนวทางติดตามและประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างไร รวมทั้งมีการจัดทำ กำหนดการหรือปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหรือไม่

แผนปฏิบัติการแก้ปัญหา คือการจัดตั้งทีมงานแก้ปัญหา จัดทำ แผนปฏิบัติการแก้ปัญหา กำหนดรายละเอียดลงในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนการติดตามและประเมินโครงการประกอบด้วย กิจกรรมย่อยๆได้แก่

1. ตั้งทีมงานติดตามและประเมินโครงการ และให้ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินโครงการพอสังเขป
 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินโครงการระบุ ชนิดของข้อมูลที่จะใช้ประเมินผล แหล่งข้อมูล วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้วิธีวิเคราะห์ ข้อมูล และการแปลผล
 3. จัดทำกำหนดการในการติดตามและประเมินผลในแต่ละกิจกรรม
 4. ชี้แจงแผนการติดตามและประเมินผลโครงการให้รู้รับผิดชอบ
- โครงการทราบแผนการติดตามและประเมินผลโครงการ ประกอบด้วยการติดตั้งทีมงาน ติดตามการกำหนดวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมิน จัดทำกำหนดการติดตามและ ประเมินผลและแจ้งผลการติดตาม

ขั้นตอนที่ 5 ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ซึ่งการทำงานในขั้นตอนนี้ จะมี ลักษณะผสมผสานกันแบบเป็นวงจรตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ PAOR กล่าวคือ P=Plan(วางแผน) A=action(ปฏิบัติตามแผน) O=Observe(สังเกต ตรวจสอบ) และ R=Reflect(ให้ ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการระบบปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น)และเมื่อโครงการนี้สิ้นสุดมีการ ประเมินผลในภาพรวมดังนั้นขั้นตอนนี้จะประกอบด้วยขั้นตอนย่อยได้แก่

1. นำแผนการปฏิบัติการแก้ปัญหา หรือแผนปฏิบัติการตามกิจกรรม ต่างๆ ที่ระบุไว้ในโครงการ และแผนการติดตามและประเมินโครงการ (Plan) ไปปฏิบัติจริง (Action)
2. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงานหรือ พัฒนาดิขึ้น (Observe) และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาดิขึ้น (Reflection) โดยทีมงานติดตามและประเมินผลโครงการ ร่วมกับกลุ่ม ทำงานของโครงการ

3. วางแผนปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางาน (Plan) ลงมือปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นตามแผนใหม่ที่วางไว้ (Action) ดำเนินการตามโครงการ PAOR ไปเรื่อยๆ จนกว่าปัญหานั้นได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ

4. ประเมินรวมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

ขั้นตอนที่ 6 การเตรียมการถอนตัวและเผยแพร่ผลงาน เป็นขั้นตอนสร้างทักษะในการใช้ PAR ในชุมชน ก่อนนักวิจัยภายนอกจะถอนตัวออกจากชุมชน เป้าหมาย และเผยแพร่งานวิจัยซึ่งการถอนตัวของนักวิจัยต้องค่อยเป็นค่อยไป จะคอยช่วยเหลือสังคมในการใช้ PAR ในปัญหาที่ซับซ้อน มีการเยี่ยมเยียนชุมชนเป็นระยะๆ หรือสร้างเครือข่ายกลุ่ม PAR ในท้องถิ่นอื่นๆ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เป็นการวิจัยที่มีพื้นฐานของการผสมผสานความรู้ ปรัชญา แนวคิดและวิธีการวิจัย 2 สาขา คือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action Research) และการวิจัยอย่างมีส่วนร่วม (Participatory) การวิจัยนี้เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหา การดำเนินงาน การติดตามผลจนถึงขั้นประเมินผลในการวิจัยชนิดนี้คำว่า ปฏิบัติการ (Action) หมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยต้องการที่จะดำเนินการมักเป็นกิจกรรมที่พัฒนาด้านใดด้านหนึ่ง ส่วนคำว่ามีส่วนร่วม (Participatory) หมายถึงการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่ร่วมกิจกรรมวิจัย แนวทางดั้งเดิมของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้ใช้ใน 5 สาขา คือ

1. องค์กร
2. การพัฒนาชุมชน
3. โรงเรียน
4. การมีส่วนร่วมของเกษตรกรและการสร้างเทคโนโลยี
5. การประเมินผลการมีส่วนร่วม

ซึ่งระยะต่อมาได้นำมาใช้ในการวิจัยการศึกษาเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนมากขึ้น ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีแนวโน้มที่จะนำมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษามากขึ้นเพราะตอบสนองต่อสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและแก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนร่วม(สุภางศ์ จันทวานิช. 2545 :หน้า 67-68)

นงนภัส คู่วรัญญู เทียงกมล (2551, หน้า 188-198) กล่าวถึงหลักการและคุณลักษณะที่สำคัญของวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีอยู่ 16 ประการดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติในสังคม(Social Practice) ด้วยการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในสังคม และการเรียนรู้จากกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยการเน้นความสำคัญของการศึกษาชุมชน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของชาวบ้าน การประเมินปัญหาและความต้องการของชุมชน (Need Assessment) เป็นการช่วยกันวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) ปัจจุบันว่า ในชุมชนมีข้อบกพร่องหรือปัญหาที่ใดบ้างแล้วหาทางพัฒนาร่วมกัน เพื่อสร้างโอกาส ประสบผลสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการแก้ปัญหาพัฒนา
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการหมุนเวียนของการวางแผนการกระทำ คือ การดำเนินการตามแผนตัวเอง การสังเกตอย่างเป็นระบบ การสะท้อนกลับ และย้อนกลับไปที่การวางแผน และเริ่มการหมุนเวียนรอบอีกครั้ง
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นความร่วมมือความรับผิดชอบ สำหรับการกระทำจะเกี่ยวกับการปรับปรุงด้วยความร่วมมือของกลุ่มและจะขยายวงกว้าง ออกไปจากส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงอย่างมากไปสู่การเกี่ยวข้องโดยตรงอย่างมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นการสร้างชุมชนแห่งการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง (Self-critical Communities) ของประชาชนที่มีส่วนร่วม และที่ให้ความร่วมมือในกระบวนการวิจัยของการวางแผน (Planning) ลงมือกระทำ (Acting) สังเกต (Observing) และไตร่ตรอง (Reflecting) ด้วยจุดมุ่งหมายการสร้างชุมชนของประชาชน ที่ให้คำมั่นที่จะบรรลุการหยั่งรู้ด้วยปัญญาญาณ (Enlightening with Intuition) ด้วยตนเอง เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการกระทำ ผลที่ตามมาการปลดปล่อยตัวเองจากระบบและอิสระที่จะเลือกค่านิยมของสังคม (Social Values)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ(Systematic Learning Process) ที่ประชาชนผู้ปฏิบัติจะสามารถตอบสนองและแสดงออกตามโอกาสที่เปิดกว้างให้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ปัญญาวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical intelligence) เพื่อสื่อสารถึงการกระทำ และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นการปฏิบัติทางสังคม จึงเป็นสิ่งที่ได้รับรู้และยอมรับ การปฏิบัติดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับความสนใจใคร่

รู้และต้องการมีความสนใจในความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม (Circumstances) การกระทำ (Action) และสิ่งที่ตามมา (Consequences) ในสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง ดังนั้นทฤษฎีการวิจัยเชิงปฏิบัติจึงถูกพัฒนาขึ้นโดยอาจจะแสดงออกในตอนต้นในรูปแบบของเหตุผล สำหรับการปฏิบัติเหตุผลที่เริ่มต้นเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ผ่านกระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นการเกี่ยวข้องกับประชาชน ทั้งในทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติของเขา

7. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมต้องการประชาชนมีส่วนร่วม ทั้งทางด้านปฏิบัติการปฏิบัติ ด้านแนวความคิด และด้านสมมติฐานเกี่ยวกับสถาบัน ที่ต้องการทดสอบด้วยรวบรวมหลักฐานที่น่าเชื่อถือ

8. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจึงเกี่ยวข้องไม่แค่เพียงแค่วิเคราะห์ รายงานที่อธิบายว่ามีอะไรเกิดขึ้นในปัจจุบันมากที่สุด แต่ยังเป็นกระบวนการรวมวิเคราะห์กลุ่ม ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปฏิกริยาและความประทับใจเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังจะ เกิดต่อไป

9. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเกี่ยวกับผู้เข้ามามีส่วนร่วมให้ได้ เห็นชัดเจนในประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งสามารถกระทำตัวเองโดยทำการเก็บรักษา บันทึกร่วมบุคคลของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมบันทึกความก้าวหน้าของตนเองและ สะท้อนความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการเรียนรู้ของกลุ่มที่ขนานกันไปเกี่ยวกับ ก) การปฏิบัติตนเอง(ว่าการปฏิบัติของตนเองและกลุ่มกำลังพัฒนาอย่างไร)และ ข) กระบวนการศึกษาการปฏิบัติ(โดยโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการดำเนินการอย่างไร)

10. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางการเมือง เพราะว่าเกี่ยวกับประชาชนที่ทำการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตนเองด้วยเหตุผลที่บางครั้ง จะเป็นการสร้างแรงต่อต้านเปลี่ยนแปลงทั้งที่ผู้มามีส่วนร่วมและบุคคลอื่นๆ

11. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพิจารณาในการสร้างสถานการณ์ของสถาบัน (โครงการ รายการ และระบบ) ในที่ซึ่งประชาชนทำงาน อยู่นี้วิจัยอาจจะรู้ศึกษาถึงการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความขัดแย้งระหว่าง การเสนอวิธีปฏิบัติแบบใหม่ และการยอมรับการปฏิบัติ เช่น การสนใจ การสื่อสาร การตัดสินใจและการศึกษา การวิจารณ์นี้จะช่วยให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมมีการกระทำที่เป็นการเมืองโดย ก) เกี่ยวกับการประสานความร่วมมือในกระบวนการวิจัยเพื่อให้

คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย ข) การทำงานในบริบทของสถาบันมีความกว้างขวางมากขึ้น การเข้าใจอย่างมีเหตุมีผลมากขึ้น กระบวนการตัดสินใจมากขึ้นและทำงานในรูปแบบตอบสนองของความพึงพอใจของบุคคลในชุมชน

12. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจะเริ่มต้นอย่างเล็กลงด้วยการทำงานบนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยที่เป็นปัจเจกบุคคลสามารถบริหารจัดการและควบคุมได้และทำงานกันต่อไปในรูปแบบที่ขยายการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น ผู้เข้ามามีส่วนร่วมต้องสามารถนำเสนอหลักฐานว่าเขาจะต้องสามารถเชื่อมต่อกับอะไรในหัวข้อที่สนใจ ที่จะยึดกลุ่มไว้ด้วยกันและการจัดตั้ง การตกลง การแบ่งปันที่แท้จริงอย่างไรในกลุ่มดังกล่าว

13. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเริ่มต้นด้วยวงจรเล็กๆของการวางแผน กระทำ สังเกต และการสะท้อนที่สามารถช่วยกันกำหนดประเด็น ความคิด และสมมติฐานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

14. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเริ่มต้นด้วยวงจรเล็กๆของผู้ประสานงานความร่วมมือ แต่ขยายกว้างในชุมชน ดังนั้น ผู้วิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมและผู้เกี่ยวข้องจะมีผลของคำถามจากการปฏิบัติการ

15. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมต้องการผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างการบันทึกในการปรับปรุงของผู้เข้ามามีส่วนร่วมในกลุ่มดังกล่าว โดยบันทึก

15.1 การเปลี่ยนแปลงของกลุ่มผู้เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับกิจกรรมและการปฏิบัติต่างๆ

15.2 การเปลี่ยนแปลงในภาษาและวาทกรรมในกลุ่มที่มีส่วนร่วมที่จะอธิบาย บรรยาย และการตัดสินใจการปฏิบัติของกลุ่ม

15.3 การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและรูปแบบของการจัดองค์การที่บีบบังคับการปฏิบัติของกลุ่ม

15.4 การพัฒนาความเชี่ยวชาญของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม ในการนำวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีผู้มีส่วนร่วมเหล่านี้ต้องสามารถแสดงหลักฐานบรรยายภาคของกลุ่มที่ประชาชนคาดหวังสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเชื่อถือได้

16. การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมต้องการให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมให้เหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการงานสังคมหรือการศึกษาแก่ผู้อื่น เพราะว่าการกลุ่มผู้

ที่เข้ามามีส่วนร่วมสามารถแสดงหลักฐานที่เขารวบรวมได้ และสามารถสะท้อนอย่างวิพากษ์ว่าสิ่งที่พวกเขาทั้งหลายได้กระทำไปจะช่วยพวกเขาเองในทางสร้างสรรค์

หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงสิ้นสุดการปฏิบัติการโดยอาศัยความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อเรียนรู้อย่างเป็นระบบของประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมทั้งทางด้านการปฏิบัติ ด้านแนวคิด เหตุผล ร่วมตัดสินใจและรวมไปถึงด้านสมมติฐาน

กล่าวโดยสรุป การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้น คือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อพัฒนาส่งเสริมสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการค้นคว้าแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา โดยอาศัยความร่วมมือการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในส่วนของผู้ร่วมกระบวนการวิจัยและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้ประโยชน์ของการวิจัย

7. จุดเด่นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ลักษณะเด่น 11 ประการ ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (นงนภัศ คุ้มวิญญู เทียงกมล. 2551, หน้า 200–209) มีดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) จากการผสมผสานระหว่างความรู้ของนักวิชาการกับภูมิปัญญาชาวบ้าน (Local Wisdom) จึงเป็นการนำความรู้สากลจากนักวิชาการภายนอกชุมชนมาบูรณาการกับความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้านดั้งเดิมเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ จึงเป็นการสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน (Co-generative Learning) ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน มาเป็นการมีส่วนร่วมเต็มรูปแบบระหว่างชาวบ้านกับนักวิจัย จนกระทั่งสามารถสร้างความรู้ที่ร่วมกันที่จะบูรณาการทฤษฎีให้เข้ากับการปฏิบัติจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ดังกล่าว

2. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ (Interactive) และการบูรณาการวิทยาการ (Interdisciplinary) ของวิถีชีวิตที่ร่วมกันปฏิบัติการวิจัยของชาวบ้านและนักวิจัย ด้วยใจที่เปิดกว้างพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแสวงหาค้นพบสิ่งใหม่ร่วมกัน และเป็นความต้องการที่จะเสริมความรู้ซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย คือนักวิจัยและชาวบ้าน ด้วยวิธีการวิทยาการใหม่อันเป็นความมุ่งมั่นว่าการค้นพบสิ่งใหม่เพื่อเป็นการเปิดหนทางใหม่ เป็นการบูรณาการวิทยาการต่างๆ เข้าด้วยกัน

(Interdisciplinary) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการฝึกฝนและการทำงานอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องที่จะนำไปสู่รูปแบบความคิดที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ดังนั้น การบูรณาการวิทยาการ (Interdisciplinary) จึงเป็นการฝึกปฏิบัติทั้งโดยส่วนตัวและรวมกันกับผู้อื่น เป็นวิธีการที่ฝึกฝนให้เกิดทักษะมากกว่าการจดจำทฤษฎี ดังนั้น การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจึงไม่ใช่เป็นแค่วิธีการทางสหวิทยาการ (Multidisciplinary Approach) เท่านั้นแต่ยังเป็นการเรียนรู้ข้ามสาขาวิชา (Transdisciplinary) ด้วยการบูรณาการความรู้หลากหลายสาขา ความหลากหลาย เรียกว่าการบูรณาการวิทยาการ (Interdisciplinary Approach) เข้าด้วยกันจนเป็นหนึ่งเดียว ดังเช่น สาขาวิชาที่เรียกว่า สิ่งแวดล้อมศึกษา (Environmental Education) เป็นต้น

3. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมไม่ใช่เป็นเพียงความเข้าใจที่เกิดจากการฟังหรืออ่าน แต่เกิดจากการลงมือทำ (Practice) จึงมีความเข้าใจกันอย่างถ่องแท้ และกลายเป็นรูปธรรมที่เป็นจริง ดังนั้น การปฏิบัติการของ PAR จึงเป็นการสะท้อนความคิด มีการลงมือปฏิบัติ และสะท้อนความคิดแล้วลงมือปฏิบัติ เป็นวัฏจักรเช่นนี้เรื่อยไป (Reflection–Action–Reflection–Action) จึงเท่ากับเป็นการทบทวนไตร่ตรองความคิดของตนเอง แล้วนำไปลงมือปฏิบัติ (Direct Action) จึงเป็นการชักนำการปฏิบัติที่มีความหมายทางจิตวิทยาว่าให้บุคคลตระหนักถึงการที่ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน หรือตนเองเท่านั้นที่ควรชักนำตนเองนั่นเอง

4. การลงมือปฏิบัติตามความรู้ที่มีอยู่ของทั้งสองฝ่าย หรือเป็นการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (Practice) เป็นลักษณะเด่นของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมอีกประการหนึ่ง ด้วยการเน้นประเด็นปัญหาที่สำคัญตามความเป็นจริงของท้องถิ่น ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้ใหญ่ในท้องถิ่น โดยวิธีการเรียนที่ไม่เน้นความรู้ที่เป็นทฤษฎี แต่เน้นการคิดวิเคราะห์ วิจัย และสังเคราะห์ เพราะความรู้ทางทฤษฎีเดิมจะมีลักษณะที่แบ่งแยกคน เช่น แบ่งแยกความแตกต่างของเพศ ตามลักษณะของสังคม วัฒนธรรม และความเชื่อว่าการเรียนรู้ทางทฤษฎีหรือการวิเคราะห์บทบาทของเพศชาย และเพศหญิงจะเน้นที่การหยั่งรู้ หรือ ปัญญาญาณ (Intuition) มากกว่าความรู้ทางทฤษฎีหรือทางวิทยาศาสตร์ โดยเพศชายจะมีลักษณะของการคิดค้นและสามารถลงมือปฏิบัติได้จริงมากกว่า

5. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จึงเป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จ ในตัวเอง (Inclusive) ที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการสร้าง

องค์ความรู้ใหม่จากความรู้เดิม และจากวิธีการที่มีอยู่ โดยไม่พยายามที่จะแยกหรือจำกัด สิ่งใดทั้งสิ้น ดังนั้นทุกความคิดเห็นจะได้รับการฟังและยอมรับ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ (Learning for all) อันเป็นลักษณะพิเศษของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม

6. กระบวนการทางการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เปรียบเสมือน สิ่งมีชีวิต มีชีวิต มีรูปร่าง (Organic) เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ไม่มีจำกัดเวลา และมีรูปร่างเปิดที่ไม่สามารถกำหนดแผนการล่วงหน้า รวมทั้งไม่สามารถทำนายผลล่วงหน้าได้อย่าง เป็นวิทยาศาสตร์ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตามกระแสที่นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชนด้วยการเคลื่อนไหวไปตามการขึ้นลงของสถานการณ์ที่ไม่มีทฤษฎีตายตัว และไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ หรือแนวคิดรวบยอด (Concept) เป็นกรอบกำหนด

7. ในกระบวนการทางการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จะต้องสามารถ สร้างความตระหนักถึงความเป็นตัวของตัวเอง (Self - awareness) ด้วยการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นในตนเองให้เกิดกับประชาชน เพราะการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม สามารถจะช่วยให้มีความเชื่อมั่นในตัวเอง โดยการพัฒนาอัตมโนทัศน์ (Self-concept) ของประชาชน ดังเช่น อัตมโนทัศน์ ที่ว่า “แม้คนที่ยากจนก็สามารถมีสิทธิมีเสียงได้”

8. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างสังคมนิเวศน์ (Ecological Society) ให้เกิดขึ้น ทำให้คนในชุมชนมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงต้องเลิกล้มระบบเจ้าขุนมูลนาย นอกจากนี้ต้องมีการสร้างความผสมผสานกลมกลืนระหว่าง มนุษยชาติกับธรรมชาติและมนุษย์กับมนุษย์ให้เกิดขึ้นให้ได้ จึงจะมีสังคมนิเวศน์เกิดขึ้นได้ จากการมีความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกสังคมในรูปแบบของประชาธิปไตยที่เท่าเทียมเสมอภาคในสังคม

9. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นการมุ่งเน้นอนาคต (Future Oriented) นักวิจัยการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จึงต้องรู้วิธีการสร้างสถานการณ์ เพื่อการเรียนรู้ในชุมชน โดยการจัดการในลักษณะที่ไม่มีการจัดเตรียมรายการล่วงหน้า ที่สำเร็จรูปหรือตายตัว ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามารถในการช่วยตนเองของชุมชน มีการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ไม่เคยมีมาก่อนด้วยการทบทวนปรับเปลี่ยนและปรับปรุงระบบที่เขาเป็น สมาชิกอยู่เดิมโดยการพัฒนาตัวอย่างโครงสร้าง หรือภาพลักษณ์ที่จะนำมาปะติดปะต่อให้ เกิดภาพอนาคตที่ชัดเจนและตรงความต้องการของชุมชนโดยรวม ด้วยการส่งเสริมและ

สนับสนุนความสามารถที่จะสร้างความฝันของตนเองได้ อันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนา

10. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม มีแนวคิดที่มองโลกในแง่ดี (Optimistic) ตามหลักการพื้นฐานของแนวคิดการปลดปล่อยที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถที่จะจัดการเรื่องต่างๆ ในสังคมของเขาได้ ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมศักยภาพด้านนี้ของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนั้น มีการปฏิบัติที่ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนล่วงหน้า

11. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่เน้นวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงด้วยการอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกิจกรรม หรือกิจกรรมเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาในชุมชน รวมทั้งมีการติดตามผลจนถึงขั้นประเมินโครงการหรือกิจกรรมที่กำลังดำเนินงานและที่เสร็จสิ้นลงแล้ว

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายหลักของลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. มีการค้นคว้าหาความรู้พื้นฐานที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลาย
2. มีการส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม
3. มีการสร้างดุลยภาพระหว่างวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางวิชาการ กับความรู้พื้นบ้าน
4. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเชิงปฏิบัติการยอมรับในความไม่เท่าเทียมกันของภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่หลากหลาย
5. ศึกษาแนวทางแก้ปัญหา และการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ด้วยการคิดเอง ตัดสินใจเอง และลงมือกระทำเองอย่างเป็นรูปธรรม
6. สนับสนุนการสร้างศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ (Self – reliance) ด้วยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) มาสร้างเป็นองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่เป็นของท้องถิ่นตนเอง ซึ่งจะเป็นแนวทางที่สามารถก้าวทันยุคโลกาภิวัตน์อีกทั้งสามารถนำตนเองสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนที่แท้จริง (Sustainable Development)

7. ชุมชนสามารถที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาประยุกต์ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อลดการพึ่งพิงความรู้และเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

8. เงื่อนไขความสำเร็จของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การนำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้มีเงื่อนไขสนับสนุนให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประสบผลสำเร็จ (อังคณา ตุงคสมิต. 2550, หน้า 19 – 20) ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารผู้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ซึ่งจะต้องสื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน
2. สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนร่วม ผู้มีส่วนร่วมจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในกระบวนการและจะให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่
3. สร้างการยอมรับจากผู้มีส่วนร่วม โดยผู้มีส่วนร่วมจะเต็มใจและสนับสนุนเรื่อง แรงกาย ใจ และเวลา ในขณะที่ผู้วิจัยที่เป็นคนภายนอกต้องมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้มีส่วนร่วมให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน จะเห็นได้ว่าการพัฒนาการศึกษาด้วยการวิจัยจะได้ผลดีจำต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูผู้สอนผู้บริหาร ผู้ปกครองนักเรียน ที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย การประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยทางการศึกษาจึงต้องมีความเหมาะสม เพราะจะสามารถก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นกระบวนการในการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานทางการศึกษา โดยนักวิจัยผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นที่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง หรือสร้างขึ้นมาใหม่ การวางแผนปฏิบัติ (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Act) การตรวจสอบผลปฏิบัติ (Observe) และการนำผลการตรวจสอบไปประเมินหรือปรับปรุง (Reflect) จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านการศึกษาและพัฒนางานทางการศึกษา ได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง และตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย

สมชาย ไชยวงศ์ (2553, หน้า 63-64) การนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ มีเงื่อนไขที่จะสนับสนุนให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประสบผลสำเร็จ ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารผู้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง มีความเข้าใจตรงกัน
2. สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนร่วม ผู้มีส่วนร่วมจะรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในกระบวนการและจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่
3. สร้างการยอมรับจากผู้มีส่วนร่วม โดยผู้มีส่วนร่วมจะเต็มใจและสนับสนุนเรื่องร่างกาย ใจ และเวลา ในขณะที่ผู้วิจัยที่เป็นคนภายนอก ต้องมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้มีส่วนร่วม
4. ให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันจะเห็นได้ว่าการพัฒนาการศึกษาด้วยการวิจัยจะได้ผลดีจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูผู้สอนผู้บริหาร ผู้ปกครองนักเรียน ที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย การประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยทางการศึกษาจึงต้องมีความเหมาะสม เพราะจะสามารถก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นกระบวนการในการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับภาระงานที่ปฏิบัติอยู่โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานทางการศึกษา โดยนักวิจัยผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นที่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง หรือสร้างขึ้นมาใหม่การวางแผน ปฏิบัติ (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Act) การตรวจสอบผลปฏิบัติ (Observe) และการนำผลการตรวจสอบไปประเมินหรือปรับปรุง (Reflect) จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษาและพัฒนางานทางการศึกษา ได้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง และตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า เงื่อนไขความสำเร็จของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารผู้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง สร้างความตระหนัก และให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนร่วม การสร้างการยอมรับจากผู้มีส่วนร่วม และการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

บริบทโดยทั่วไปของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

1. ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา ตั้งอยู่ที่เลขที่ 126 หมู่ที่ 9 บ้านเหล่าพัฒนา ตำบลเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม มีเนื้อที่ 30 ไร่ ซึ่งได้รับบริจาคจากนายเคนต์ต่างเกษี นายเพียร บุพศิริ และนายพุด ฉลาดล้ำ และได้รับความอนุเคราะห์จากพระอธิการ

ค่านวณธิปไตยโม เจ้าอาวาส วัดเหล่าพัฒนา ร่วมกับกับชาวตำบลเหล่าพัฒนา ช่วยกันสร้างอาคารเรียนชั่วคราว ขนาด 4 ห้องเรียน เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อปีการศึกษา 2537 โดยเป็นโรงเรียนสาขาโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม “ธาตุประสิทธิ์ประชาอนุเคราะห์”

พ.ศ. 2540 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม สาขาเหล่าพัฒนา เป็นเอกเทศ ใช้ชื่อว่า โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ.2540 มีนายอร่าม คุณกุลรัตน์ อาจารย์ 2 ระดับ 6 ในขณะนั้น ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหาร ในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

พ.ศ. 2538 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราว 5 ห้องเรียนจำนวน 1 หลัง เป็นจำนวน 50,000 บาท ปัจจุบันจัดห้องเป็น 3 ห้องเรียน คือ ห้องดนตรี ห้องศิลปะ และห้องพยาบาล

พ.ศ. 2541 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ 216 ล/41 จำนวน หลัง พร้อมบ้านพักผู้บริหาร 1 หลัง บ้านพักครู 2 หลัง และบ้านพักนักการภารโรง 1 หลัง ห้องน้ำนักเรียน 2 หลัง

พ.ศ. 2541 เปิดขยายชั้นเรียนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

พ.ศ. 2546 ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ครั้งที่ 1

พ.ศ. 2552 ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ครั้งที่ 2

พ.ศ. 2555 ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ครั้งที่ 3

2. ข้อมูลโดยทั่วไป

2.1 ที่ตั้งโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 126 หมู่ที่ 9 ถนนคอนแดง – ดอนมะจ่าง ตำบลเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

2.2 ขนาดพื้นที่โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา มีพื้นที่รวมทั้งหมด 30 ไร่

2.3 ผู้บริหารโรงเรียน(อดีต-ปัจจุบัน)

2.3.1 นายอร่าม คุณกุลรัตน์ ปี พ.ศ. 2540-2509

2.3.2 นายสิริพิชญ์ สามี ปี พ.ศ. 2509-2552

2.3.3 นายพิสิทธิ์ คำชนะ ปี พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน (2558)

2.4 ครูและบุคลากรในโรงเรียนจำนวน 16 คน ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลครูและบุคลากร โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ลำดับที่	ชื่อ – นามสกุล	วุฒิ การศึกษา	วิชาเอก	ครูที่ปรึกษา ระดับชั้น
1	ว่าที่ พ.ต.อภิชาติ โกษาแสง	คป.	เกษตร	ระดับชั้น ม.1/1
2	นายธนพงษ์ ตักดีศรีวัน	คป.	สังคมศึกษา	ระดับชั้น ม.1/1
3	นายศักดิ์ สาระคำ	คช.บ.	วิทยาศาสตร์	ระดับชั้น ม.1/2
4	นายภาณุพงษ์ พรหมวงศ์	วท.บ.	วิทยาการ คอมพิวเตอร์	ระดับชั้น ม.1/2
5	นางพิสมัย สายคำ	คป.	ภาษาไทย	ระดับชั้น ม.3/1
6	นางสุมาลี มะโนขันธุ์	คช.ม.	บริหารการศึกษา	ระดับชั้น ม.3/1
7	นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี	คช.ม.	วิจัยและพัฒนา	ระดับชั้น ม.3/2
8	นางสาวพิชญ ภัคสมปัญญา	คช.ม.	บริหารการศึกษา	ระดับชั้น ม.3/2
9	นางเบญจมาศ มะเสนย์	คป.	ภาษาอังกฤษ	ระดับชั้น ม.3/2
10	นายเรวัตร สวัสดิ์	คป.	คณิตศาสตร์	ระดับชั้น ม.4
11	นายจักรพิชิต โยธาวรมนตรี	คป.	ศิลปศึกษา	ระดับชั้น ม.4
12	นางสิรินทิพย์ ตักดีศรีวัน	วท.บ.	ชีววิทยาประยุกต์	ระดับชั้น ม.5
13	นางสาวศรีสมร ตกพันธ์	คป.	คณิตศาสตร์	ระดับชั้น ม.5
14	นางสาวสิรินุช โกษาแสง	คศ.บ.	ภาษาอังกฤษ	ระดับชั้น ม.5
15	นางสาวพรพรรณ สุวรรณมาใจ	คช.บ.	วิทยาศาสตร์	ระดับชั้น ม.6
16	นางสาวประไพจิตร คะสา	บธ.บ.	คอมพิวเตอร์	ระดับชั้น ม.6

5.วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา มุ่งพัฒนาชีวิตผู้เรียนให้มีคุณธรรม นำความรู้
สู่มาตรฐานการศึกษา น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6.พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรม
2. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพทั้งคุณธรรม ความรู้ ความสามารถด้าน
วิชาการ เพื่อคุณภาพด้านการเรียนการสอน
3. ประสานสัมพันธ์กับองค์กรท้องถิ่น วัด บ้าน ในการรณรงค์จัดทำ
ทรัพยากรมาพัฒนาผู้เรียนบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. ประเมินคุณภาพของโรงเรียน และบุคลากรด้านผู้เรียนตามสภาพจริง
มีการวิเคราะห์ วิจัย เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7.เป้าประสงค์

1. นักเรียนจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกคน
2. นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานครบถ้วนทุกสาระการเรียนรู้
3. นักเรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจ สอดคล้องกับ
วัยและธรรมชาติของผู้เรียน
4. นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
5. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา
6. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกระดับชั้นให้สูงขึ้น
7. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
8. นักเรียนทุกคนดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

8.กลยุทธ์(Strategy)

1. ปกป้องคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลัก
ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงให้แก่นักเรียนทุกคน

2. เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับ ทั้งเด็กทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการ ออกลูกกลางคัน และพัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนที่อยู่ นอกกระบวนการศึกษา

3. ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครู และบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียน บรรลุมาตรฐาน การเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4. เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัดเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

5. สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการ บริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลัก ธรรมภิบาลในสถานศึกษา

6. เร่งพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตนักเรียน ครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา และนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

9. สภาพและปัญหาของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาทั่วไป

9.1 สภาพโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 จากผลการดำเนินงานในที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครู ภาพรวมยังไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงทำให้มีนักเรียนบางส่วน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ มีพฤติกรรม เช่น การแต่งกายไม่เรียบร้อย ขาดเรียนบ่อย เทียบกลางคืนดื่มสุรา ชู้สาว และใช้สารเสพติด

9.2 ปัญหาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีหลายประการ เช่น ครูที่ปรึกษามีเวลาไม่เพียงพอในการให้คำปรึกษา และไม่สามารถแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้นักเรียนได้ ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน 4) การป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไข ปัญหา 5) การส่งต่อ นักเรียน

จากสภาพ และปัญหาดังกล่าว สรุปได้ว่า โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา มีปัญหาในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่สามารถดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ศิริรัตน์ นิ่มมา (2548:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนโรงเรียนไพศาลพิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า การดำเนินงานโดยการเสริมสร้างและปรับปรุงพัฒนาคุณภาพครูให้มีความรู้ความสามารถและมีความสามารถในการสั่งสอนนักเรียนและการเสริมสร้างวินัยด้านความรับผิดชอบของนักเรียนโดยการศึกษาและรู้จักเด็กเป็นรายบุคคลสามารถแก้ไขปัญหายุติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนให้ลดน้อยลงและมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น

เตรียมศักดิ์ อินอุเทน (2551 :หน้า 117) ได้ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบ ครูที่ปรึกษา และผู้ปกครองนักเรียน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนช่วงชั้นในช่วงชั้นที่ 3

สุริยงค์ วงษ์บุตร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนนาสีนวนพิทยารังสรรค์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้

หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล กรอบในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มี 4 ด้าน คือ ความมีระเบียบวินัย ความประหยัด ความซื่อสัตย์สุจริต และความเมตตาากรุณา กลยุทธ์ที่ใช้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม มีกลยุทธ์ คือ กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมอบรมศีลธรรมเยาวชน กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี รักษาดินแดน และกิจกรรมธนาคารโรงเรียน พบว่า ก่อนดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนโดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีวินัย และด้านความประหยัด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความเมตตาากรุณา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง หลังดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีระเบียบวินัย และความประหยัดมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริต และความเมตตาากรุณา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดีจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมดีขึ้นทุกด้าน และจากการสัมภาษณ์ ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียนพบว่า การจัดพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนทั้ง 4 ด้านมีความเหมาะสมดี ควรดำเนินการต่อไปให้ต่อเนื่อง ผลการประเมินกลยุทธ์พบว่าทุกกลยุทธ์มีความเหมาะสมดี แต่ต้องนิเทศกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์เห็นได้ว่า กิจกรรมลูกเสือเนตรนารี และรักษาดินแดนประสบผลสำเร็จ และนักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ กิจกรรมอบรมศีลธรรมเยาวชน กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมโฮมรูม และกิจกรรมธนาคารโรงเรียนตามลำดับ

นพดล พรหมพันธ์ (2553, หน้า 118-119) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสกลทวาปี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นแนวทางในการพัฒนา ผลการศึกษาพบว่าสภาพการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในสภาพที่ไม่ยอมรับของคณะครูเป็นอย่างมาก ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากข้อมูลที่ได้รับจากนักเรียนบางครั้งไม่เป็นความจริง นักเรียนยังให้ข้อมูลที่เป็นเท็จอยู่บ้าง งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงานไม่มากเท่าที่ควร การได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองมีบ้างไม่มากนัก การประชุมคณะครูโรงเรียนสกลทวาปี พบว่า คณะครูมีความคิดเห็นตรงกันว่า โรงเรียนควรจะดูแลนักเรียนที่เข้าใหม่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 4

นิวัฒน์ ไชยโคตร (2553, หน้า 109-110) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1 ภายหลังจากการพัฒนา โดยได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครูที่ปรึกษาทำให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในกระบวนการขั้นตอนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้าน ครูที่ปรึกษาเกิดความตระหนักในการที่จะแสวงหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนที่ปรากฏหลักฐานและร่องรอยการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

ภพธรรม มะลิตอง (2554:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนภูริทัตวิทยา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสงขลา พบว่า การศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างและการอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านความสามารถในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งส่งผลให้ครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ทวีศักดิ์ สนศรี (2547, หน้า 98) ได้ศึกษาการพัฒนาครูที่ปรึกษาด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนสววิทยาคาร จังหวัดสุรินทร์ ผลการสำรวจพบว่า ก่อนการพัฒนาครูที่ปรึกษาขาดความรู้ความเข้าใจด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลังการดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การมอบหมายงาน การนิเทศกำกับติดตาม ในวงรอบที่ 1 กรอบการศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมนักเรียน การป้องกัน ช่วยเหลือ และแก้ปัญหา และการส่งต่อนักเรียน ครูที่ปรึกษามีการพัฒนาตนเองรู้และเข้าใจในระบบการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

จารุวรรณ รัตนมาลี (2547, หน้า 138) ได้ศึกษาสภาพและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูส่วนใหญ่ (94.16) ที่ปฏิบัติได้มากไปหน่อย คือ การคัดกรองนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมและการป้องกันและช่วยเหลือ และการส่งต่อนักเรียน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Couture. (2000, 1423-A) ได้ศึกษาการพัฒนาการของวัยรุ่นวัยรุ่นเป็นวัยที่เรียกร้องความต้องการมากขึ้นต้องการผู้ช่วยที่มีประสิทธิภาพจัดการกับปัญหาต่างๆ เพื่อให้ได้ตามความต้องการโรงเรียนจะต้องวางขั้นตอนเตรียมความเข้าใจศึกษาความต้องการของวัยรุ่นให้มากขึ้นให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาแนะแนวทางและหาแนวทางที่จะเผชิญกับความขัดแย้งการประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจของกลุ่มที่ปรึกษาควรเข้าใจธรรมชาติของวัยรุ่นแนะแนวในทางการปฏิบัติโรงเรียนผู้ปกครองมีส่วนสำคัญต่อความต้องการความเปลี่ยนแปลงความแตกต่างของวัยรุ่นจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างประเทศ

Cole. (2002, 9462-A) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ผู้ช่วยครูใหญ่ในการดำเนินการควบคุมดูแลวินัยตามความคิดเห็นของครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนรัฐจอร์เจีย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมในการจัดการจัดการกับกลุ่มนักเรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างแขกผู้มาเยี่ยมเยียนโรงเรียนกับบุคลากรของโรงเรียนควบคุมการเข้าชั้นเรียน และประสานงานกับหน่วยงานกับหน่วยงานสนับสนุนการทำกิจกรรมของนักเรียน ทั้ง 2 กลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบเบื้องต้นของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวินัยนักเรียน แตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้ การเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียน ให้เกิดการสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่เหมาะสม การรวบรวมข้อมูลการทำผิดวินัยของโรงเรียนเป็นผู้ประสานงานกับบุคคลภายนอก บุคลากรร่วมทำงานและการบริหารงบประมาณแต่ทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้เรื่องอื่นไม่แตกต่างกัน

Teed. (2002, 1715-A) ได้ศึกษาการรู้จักนักเรียนเพื่อรู้จักความต้องการทางด้านอารมณ์และสังคมของนักเรียน ความเข้าใจในการให้คำปรึกษาในชั้นเรียน พบว่า ลักษณะพิเศษของเด็กมีลักษณะเหมือนกันคือ ครอบครัวหย่าร้าง ครอบครัวขนาดใหญ่ ผู้ปกครอง ติดสารเสพติด เด็กมีความรุนแรง ถูกทารุณทางเพศ ถูกทอดทิ้ง เด็กพิการ เด็ก

สุขภาพไม่ดีต้องใช้ยาบำบัด สิ่งเหล่านี้เป็นแรงกดดันอย่างมากและมีผลกระทบต่อชีวิตเด็ก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องเอาใจใส่ต่อปัญหาและความต้องการของนักเรียนในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติ จากการศึกษาพบว่าครูได้ใช้วิธีการให้คำปรึกษาที่หลากหลายวิธีในชั้นเรียน วิธีที่ใช้มากที่สุดคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นมาตรฐานการป้องกันรักษาฟื้นฟูได้อีกด้วย

Muchado. (2003, 2800) ได้ทำการศึกษา การรับรู้สำหรับการให้บริการแนะแนวในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความกังวลในเรื่องการสอบตกและการได้รับคัดเลือกเข้ารับการทำงานที่ดี และวิธีที่เขาได้รับการปฏิบัติตอบ นอกจากนั้นยังพบว่านักเรียนรู้สึกไม่มั่นคงต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสมได้ทุกชนิด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริการช่วยเหลือ

Goodman and others. (2003 , 11178-A) ได้ศึกษาการใช้แบบคัดกรองนักเรียนเป็นรายบุคคล (SDQ) เพื่อคัดกรองนักเรียนที่มีความผิดปกติทางด้านจิตใจเยาวชนในชุมชนที่รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้ปกครอง ครู เพื่อนเยาวชน พบว่าทุกกลุ่มให้ความเห็นว่าเป็นความผิดปกติทางจิตใจที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลและเป็นความแปรปรวนทางอารมณ์ของบุคคล โดยมีเหตุจากพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมอยู่ไม่สุข/ไม่อยู่นิ่ง พวกซึมเศร้าและพวกที่มีพฤติกรรมที่มีพึงประสงค์อื่นๆ ความกลัวสิ่งของหรือสัตว์เฉพาะบุคคลถูกทอดทิ้งในวัยเด็ก และพฤติกรรมการกินไม่เหมาะสม ทำให้การคัดกรองเยาวชนที่ผิดปกติทางจิตใจและความแม่นยำและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเพียงครูและเพื่อนเยาวชนจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญได้ คือ ปัญหาด้านวินัยนักเรียน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ความต้องการของนักเรียน ที่สำคัญได้แก่การจัดองค์กรณ์ กระบวนการบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้เป็นระบบที่สามารถแก้ไขปัญหาคือเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง วางกรอบปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้แก้ไขตามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีกฎระเบียบในการลงโทษนักเรียนในเชิงบวก ไม่ใช่จับผิด แต่เป็นการช่วยเหลือ สนับสนุนให้นักเรียน ได้แก้ไขตามพฤติกรรมของตนเอง ปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครองไม่เป็นแบบอย่างที่ดี มีส่วนทำให้พฤติกรรมของนักเรียนเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยในฐานะที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการดูแลส่งเสริมป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงสนใจที่จะศึกษา ประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของครู โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ใน ผลสำเร็จการพัฒนาศักยภาพครูในการ
 ดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับใด และประสิทธิผลการดำเนินงานระบบ
 ดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามเกณฑ์ตัวชี้วัด 6 ด้าน คือ 1) นักเรียนรู้จักตนเองและพึ่งตนเองได้
 2) นักเรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตและสุขนิสัยที่ดี 3) นักเรียนมีทักษะชีวิตสามารถ
 หลีกเสี่ยง ป้องกันภัยอันตรายและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ 4) นักเรียนรักและเห็นคุณค่า
 ในตนเองและผู้อื่น และสามารถจัดการกับปัญหาและอารมณ์ของตนเองได้ 5) นักเรียนเป็น
 สมาชิกที่ดีของครอบครัว โรงเรียน ชุมชนและสังคม และ 6) นักเรียนมีเจตคติและมีทักษะ
 พื้นฐานในการประกอบอาชีพที่สุจริต เพื่อเป็นข้อสนเทศเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ
 ของครูในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและนำไปปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมาก
 ยิ่งขึ้นต่อไป

Copeland. (2006) ได้ศึกษาความสามารถในการรับรู้หรือเข้าใจของ
 นักเรียนผู้ปกครองครูที่ปรึกษาและผู้บริหารในการรับรู้บทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการ
 เปลี่ยนแปลงจากโรงเรียนประถมไปเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสำรวจความคิดเห็นของนักเรียน
 ผู้ปกครองสัมภาษณ์ครูที่ปรึกษาและผู้บริหารพบว่านักเรียนรับรู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลง
 ได้ยากเนื่องจากต้องพบกับความท้าทายใหม่ๆ เช่นการเรียนที่ยากขึ้นตารางเรียนที่แตกต่าง
 กัน การมีเพื่อนใหม่และต้องค้นหาว่าตัวเองต้องทำอะไรบ้าง ต้องเรียนอะไรบ้างอย่างไรก็ตาม
 นักเรียนจะเข้าใจความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนแปลงนี้ต่อนักเรียนอยู่ในระดับเกรด 9 ถึงแม้
 ตอนนั้นจะไม่มีที่ปรึกษาหรือไม่มีเพื่อนก็ตาม และผลการศึกษายังพบอีกว่าผู้ปกครองมีส่วน
 เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนโรงเรียนของนักเรียนและขอบเขตของสังคมในชีวิตของพวกเขา
 ระหว่างที่พวกเขาเปลี่ยนไปเรียนในโรงเรียนมัธยมจากการอ้างอิงการรายงานของนักเรียน
 และครูในโรงเรียนประถมและโรงเรียนมัธยมจะต้องดำเนินการในเรื่องการสร้างความเข้าใจ
 ด้วยวิธีการต่างๆ มากมายเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในโรงเรียนสังคมและความรู้สึก
 ต่างๆ ของนักเรียนให้ดีขึ้นและสนับสนุนให้นักเรียนเรียนต่อให้มากขึ้นในอนาคต และส่งเสริม
 ความรู้ความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นโรงเรียน
 มัธยมศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพครู ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูจะต้อง
 เข้าใจต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็น
 รายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนาเด็กนักเรียน 4) การป้องกัน
 ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียน และใช้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ

ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะประสานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีการวางแผนหาแนวทางการทำงานที่เป็นระบบร่วมกัน จะช่วยให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา เกิดประสิทธิภาพมีประสิทธิผลสามารถพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหวังของสังคมและสนองนโยบายตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) ต่อไปได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี