

การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต
สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ



นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

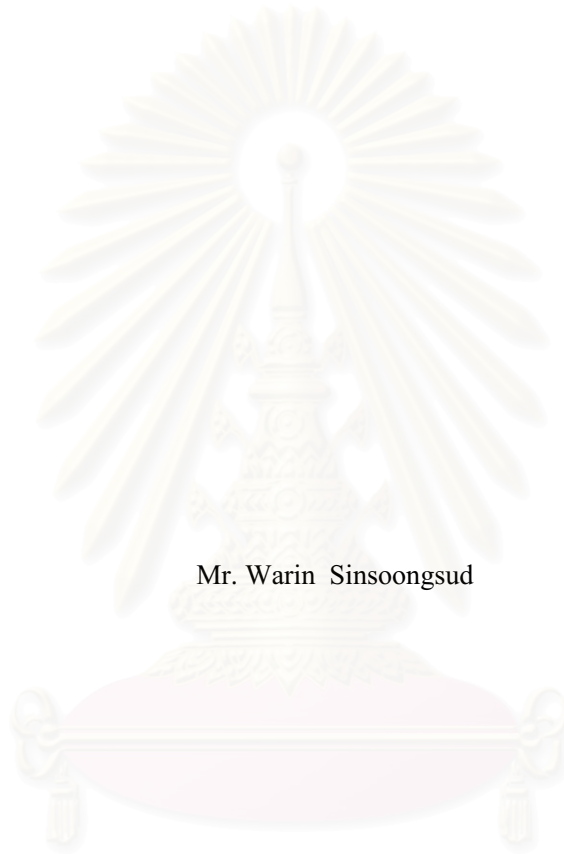
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน ภาควิชา นโยบาย การบริหารและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A DEVELOPMENT OF THE ACTION LEARNING MODEL FOR ENHANCING THE INTERNAL
EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM OF THE NON-FORMAL EDUCATIONAL CENTERS,
OFFICE OF THE NON-FORMAL EDUCATION COMMISSION,
OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR EDUCATION,
MINISTRY OF EDUCATION



Mr. Warin Sinsoongsud

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Non-Formal Education

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

วารินทร์ สิ้นสูงสุด : การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ (A DEVELOPMENT OF THE ACTION LEARNING MODEL FOR ENHANCING THE INTERNAL EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM OF THE NON-FORMAL EDUCATIONAL CENTERS, OFFICE OF THE NON-FORMAL EDUCATION COMMISSION, OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR EDUCATION, MINISTRY OF EDUCATION). อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ. ดร.อาชัญญา รัตนอุบล, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : รศ. ดร.สมคิด พรหมจรรย์. 241 หน้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ความ จำเป็นในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบของการเรียนรู้จาก การปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน 3) เพื่อ ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัย แห่งความสำเร็จของการใช้รูปแบบ ดัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างเฉพาะเจาะจง 2 แห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียนเขตคลองสานกับศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านมิ่ง จังหวัดชลบุรี โดยแต่ละแห่งจัดกลุ่มการ เรียนรู้จากการปฏิบัติแห่งละกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย 1. แบบสำรวจความจำเป็นในการ ดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 2. แบบทดสอบก่อนการดำเนินการทดลอง 3. แบบทดสอบ หลังดำเนินการทดลอง 4. แบบคำถามเชิงลึกการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5. แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา 6. แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา เครื่องมือที่ 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9297, เครื่องมือที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9959, เครื่องมือที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9959, เครื่องมือที่ 5 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9610, เครื่องมือที่ 6 มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9849 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ การจัดลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. มีความจำเป็นในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 2. รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่พัฒนา ได้ ประกอบด้วย 1) เรียนรู้หลักการ 2) ประสานแผนประชุม 3) พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4) ตามคูให้ขีด 5) จัดการแลกเปลี่ยน 6) เรียนรู้แนวทาง 7) จัดสร้างจัดก่อ 8) ต่อเติมเสริมประสาน 9) สรุปผลการเรียนรู้ 10) ผู้คนชื่นชม ผลงาน 3. ได้ผลจากการทดลองใช้รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติว่า ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียนทั้งสองแห่งมีความรู้ และเจตคติต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสูงขึ้น 4. ปัจจัย แห่งความสำเร็จของการใช้รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย บุคลากรมีความรู้ในระบบการประกัน คุณภาพ บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร มีทรัพยากรสนับสนุน และได้รับคำชมเชย โดย ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านมิ่ง จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยแห่งปัจจัยของความสำเร็จสูงกว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน.

สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน
ภาควิชา นโทยช การบริหารและความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษา
ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนิติ.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

4684640127 MAJOR : NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS: ACTION LEARNING, ACTION LEARNING SET, INTERNAL EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM, NON-FORMAL EDUCATION, NON-FORMAL EDUCATIONAL CENTER.

WARIN SINSOONGSUD : A DEVELOPMENT OF THE ACTION LEARNING MODEL FOR ENHANCING THE INTERNAL EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM OF THE NON-FORMAL EDUCATIONAL CENTERS, OFFICE OF THE NON-FORMAL EDUCATION COMMISSION, OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR EDUCATION, MINISTRY OF EDUCATION. ADVISOR: ASSOCIATE PROFESSOR ARCHANYA RATANA-UBOL, Ph.D. CO-ADVISOR: ASSOCIATE PROFESSOR SOMKID PROMJUI, Ph. D. 261 PP.

The study was an action learning model development for enhancing the internal educational quality assurance system of the Non-formal Educational Centers, Office of the Non-formal Education Commission, Ministry of Education. The four purposes were to: 1) analyze the internal educational quality assurance system to determine which areas required enhancement, 2) develop an action learning model for enhancing the internal educational quality assurance system, 3) deploy an implementation of the model and 4) analyze the success factors of the model. Two non-formal educational centers were selected by purposive sampling technique; Klongsarn, Bangkok, and Ban Beung, Chonburi Province. Each of the centers set up an action learning set. The research instruments consisted of 1) a survey to examine the needs of implementation of the internal educational quality assurance in the Non-formal Education Centers, 2) a pre-test before the implementation, 3) a post-test after the implementation, 4) in depth questions in using the action learning model for enhancing the educational quality assurance system of the Non-formal Educational Centers, 5) a questionnaire for examining the internal educational quality assurance system, 6) a questionnaire for analysis of the key success factors in implementation of the internal educational quality assurance system of the Non-formal Educational Centers. The reliability for questionnaires was tested. The reliability of questionnaire 1 was 0.9297, questionnaire 2 was 1. 0.9959, questionnaire 3 was 0.9959, questionnaire 5 was 0.9610, questionnaire 6 was 0.9849. The statistical methods for data analysis were percentage, range, mean and standard deviation.

Major findings were as follow: 1. Each of the center needs to enhance the internal educational quality assurance system; 2. The model of action learning for enhancing the internal educational quality assurance system consists of the ten steps: 1) learning the principles of the action learning, 2) setting up the plan of the meeting, 3) meeting of the set: 4) questioning, 5) sharing of experiences, 6) deciding of the solution, 7) implementation, 8) reconsidering the solution and implementation, 9) conclusion of the learning, 10) celebrate the program. 3. The result of the implementation of the model was the staff of both center obtained knowledge and attitude toward the internal educational quality assurance system higher than before the implementation; 4. The success factor in using the model consisted of the staff's knowledge of the internal educational quality assurance system, the participation of all the staff, the commitment of the management, providing of the resources and the recognition. It was also found that the average of success factors in Ban Beung, Chon Buri Province is higher than in the Klongsarn center.

Field of study : Non-formal education

Department : Educational Policy, Management
and Leadership

Academic year : 2007

Student's signature.....

Advisor's signature.....

Co-advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. อาชัญญา รัตนอุบล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ให้ข้อคิด แนวทาง และการแก้ไข ด้วยความเอาใจใส่ ให้กำลังใจอย่างดียิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้แนวคิด มุมมอง ชี้แนะแนวทางการดำเนินการที่ซาบซึ้งประทับใจ

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติวรรณ อมาตยกุล ที่กรุณาเป็นประธานการสอบ วิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ

ขอขอบคุณ ดร. ปาน กิมปี ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ดำรง ทวีแสงสกุลไทย, ดร. สุวิชา ชินะผา, อาจารย์ประเสริฐ นนท์ พลละ, ดร. ขอบ ลีซอ, ดร. ชัยยศ อิมสุวรรณ, ดร. สุทธิ ภาณีผล, ดร. อัจฉรา สากระจาย ที่กรุณาเป็นผู้ทรง คุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณ นายวรวิทย์ กิตติคุณสิริ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี, นายชำนาญ แจ่มจำรัส ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี, นายศักดิ์พงษ์ ระพีพันธุ์ ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี, นางอรสา โพธิ์ทอง ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน ที่อำนวยความสะดวกในการจัดกลุ่ม การ ประชุมกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ทั้งให้ความรู้ แนวคิดการประกันคุณภาพของสำนักบริหาร งาน การศึกษานอกโรงเรียน

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบอำมา (แม่) ที่ได้เป็นกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนมาตลอดทั้งที่ท่านอ่าน หนังสือไม่ออกแต่ก็ส่งเสริมให้ลูกได้ศึกษาหาความรู้ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต น่าเศร้าตรงที่ว่าไม่มีโอกาสเห็นลูกได้รับปริญญาครั้งนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมุติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. การประกันคุณภาพการศึกษา หน่วยงานต่างๆ	13
1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.....	16
1.2 กรมวิชาการ.....	17
1.3 ทบวงมหาวิทยาลัย.....	17
1.4 กรมสามัญศึกษา.....	18
1.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.....	19
1.6 สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	19
1.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.....	19
1.8 สถาบันราชภัฏ.....	21
1.9 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.....	22
1.10 กรมอาชีวศึกษา.....	22
1.11 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	22
1.12 กระทรวงศึกษาธิการ.....	22
1.13 กรมการศึกษานอกโรงเรียน.....	22

2.	ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต เป็นสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา.....	23
2.1	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	23
2.2	กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	24
3.	การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.....	26
3.1	บทบาทหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.....	27
3.2	แนวคิดและวิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.....	30
3.3	ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.....	31
4.	การพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาโดยรูปแบบการศึกษานอกระบบที่ใช้วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.....	43
5.	แนวคิดและหลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.....	49
5.1	ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.....	50
5.2	สมการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.....	55
5.3	แนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.....	60
5.4	รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.....	75
6.	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	79
6.1	งานวิจัยในประเทศ.....	79
6.2	งานวิจัยในต่างประเทศ.....	80
7.	การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย	90
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
	ระยะของการดำเนินการวิจัย.....	101
	การวิจัยระยะที่หนึ่ง.....	101
	การวิจัยระยะที่สอง.....	102
	การวิจัยระยะที่สาม.....	105
	การวิจัยระยะที่สี่.....	109
บทที่ 4	ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
ตอนที่ 1	ความจำเป็นในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต	111
ตอนที่ 2	รูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ	116

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.....	120
ตอนที่ 4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา.....	151
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	155
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	155
สมมุติฐานของการวิจัย.....	156
ขอบเขตของการวิจัย.....	156
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	156
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	157
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	157
การดำเนินการวิจัย.....	158
สรุปผลการวิจัย.....	165
อภิปรายผลการวิจัย.....	171
ข้อเสนอแนะ.....	184
รายการอ้างอิง.....	186
ภาคผนวก.....	194
ภาคผนวก ก การใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.....	195
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	224
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	226
ภาคผนวก ง เครื่องมือเก็บข้อมูลการวิจัย.....	231
ภาคผนวก จ สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	259
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	261

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูล.....	111
2 ระยะเวลาการรับราชการ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา และจำนวนผู้ปฏิบัติงาน.....	112
3 การปฏิบัติของสถานศึกษาตามสภาพจริงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา.....	113
4 จำนวนและร้อยละ ของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา.....	114
5 ความรู้ความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก่อนและหลังการทดสอบ.....	120
6 คะแนนเฉลี่ยเจตคติต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก่อนและหลังการทดสอบ.....	126
7 แสดงความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ในภาพรวม.....	128
8 แสดงความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพย่อยจำแนกรายข้อ.....	130
9 ระดับความสำเร็จของปัจจัยส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา.....	151
10 ปัจจัยส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครกับสถานศึกษาในภูมิภาค ภาพรวม.....	153
11 ปัจจัยส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครกับสถานศึกษาในภูมิภาค จำแนกรายปัจจัย.....	153

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี รวมทั้งด้านธรรมชาติ ความเป็นอยู่ของคนมีทั้งร่วมมือกันและแข่งขันกัน ในการดำรงอยู่และพัฒนา ของชาติใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ อาศัยคนหรือทรัพยากรบุคคลเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ดังปรากฏ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน เพื่อไปพัฒนาชาติ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 9) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ระบุว่า การพัฒนาประเทศมุ่งความสมดุลและยั่งยืน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทุนของประเทศอัน ได้แก่ ทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบ หลักที่เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ นอกจากสถาบันในสังคมให้การสนับสนุนผลักดันให้ เกิดพลังร่วมของคนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ วัฒนธรรมที่เป็นตัวยึดโยงคนในสังคม องค์ ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาช่วยเสริมสร้างวิถีชีวิตที่ดีงามของคนในสังคม สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศแล้ว คนที่ได้รับการพัฒนาทั้งด้านสุขภาพ จิตใจ และสติปัญญา เป็นทุนทางสังคม ที่เป็นรากฐานการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดให้เสริมสร้างทุนของประเทศอย่างต่อเนื่องในระยะยาวโดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่สังคมที่มีสุขอย่างยั่งยืน คนที่มีความรอบรู้และคุณธรรมจึงเป็นเป้าหมาย สุดท้ายที่จะได้รับผลกระทบจากการพัฒนา ทั้งเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คนเป็นปัจจัยชี้ขาดของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการพัฒนาประเทศ คนเป็นทุนทางสังคม ที่เป็นทุนหลักของการพัฒนาคนของประเทศ การพัฒนาคนระดับปัจเจกบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของ ความสุขของครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

ตั้งแต่ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา มีการ เปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษา มุ่งหมายพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมใฝ่การเรียนรู้ ให้คนไทยมี โอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา ให้ทุกคนได้เรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบ เศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ เนื่องจาก มาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวบัญญัติให้ บุคคลมีสิทธิเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึง มีคุณภาพ ไม่เก็บค่าใช้จ่าย ทั้งมาตรา 81 บัญญัติว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้จัด การศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุง การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝัง จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยในศิลปะวิทยาการ

ต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของชาติ อาศัยความตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว ในปีพุทธศักราช 2542 จึงตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งต่อมาแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ในปีพุทธศักราช 2545 เป็นแม่บทของกฎหมายการศึกษาแห่งชาติในปัจจุบัน

ในพระราชบัญญัติดังกล่าว (มาตรา 6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ระบุว่า การจัดการศึกษามีภารกิจหลักคือ “พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” เพื่อให้มั่นใจถึงการบรรลุภารกิจ จึง “ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก” สำหรับ “ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง” (มาตรา 47 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) โดย “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก” ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาควรมีรูปแบบที่ชัดเจน บ่งชี้ได้ว่าการจัดการศึกษาจะเป็นไปอย่างทั่วถึง ทำให้ในระยะยาวเกิดคุณภาพของ สถานศึกษา สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้คนไทยมีความสามารถในการแข่งขัน ให้มีความ แข็งแรงในการแข่งขันเชิงคุณภาพของการจัดการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษาได้ สถานศึกษามี การพัฒนากระบวนการบริหาร เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น สามารถสร้างความมั่นใจ ให้แก่สังคมว่าสามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ โดยให้ข้อมูลสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้รับเข้าศึกษาต่อ ผู้จ้างงาน ผู้ปกครอง รัฐบาล และประชาชนทั่วไป สังคมรับรู้การบริหารการศึกษา ว่ามีความโปร่งใส และการสำแดงความรับผิดชอบซึ่งตรวจสอบได้

จากนิยาม ในมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คำว่า สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การ เรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน ที่มี อำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา “ศูนย์บริการการศึกษาอำเภอ/เขต มีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษานอกระบบ” (ปาน กิมปี 2547: 5) จึง ต้องให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าว

หมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 15 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฯ ระบุว่า การ จัดการศึกษา มีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของ

การศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน (2) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม (3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่นๆ

อนึ่ง เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 เปลี่ยนภารกิจจากสำนักงานการศึกษานอกโรงเรียน เป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (มาตรา 20) โดยให้สำนักงานจัดให้มีระบบการประกันการศึกษานอกระบบซึ่งเป็นระบบประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ (มาตรา 20) ให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน โดยได้รับความร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย และสำนักงาน (มาตรา 20 วรรคสอง) ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 20 วรรคสาม) (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551)

การเรียนรู้ขององค์กรและแต่ละบุคคลจะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้ดีเยี่ยม คณะกรรมการอุดมศึกษา(2546)ระบุว่า จำเป็นต้องมีวิธีการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล การเรียนรู้ขององค์กรต้องประกอบด้วยทั้งการปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง การปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่เป้าประสงค์และ/หรือแนวทางใหม่ การเรียนรู้ต้องเป็นส่วนหนึ่งของวิถีขององค์กร นั่นคือ การเรียนรู้ควรเป็น (1) ส่วนหนึ่งของงานประจำ (2) การปฏิบัติในระดับบุคคล หน่วยงานหรือแผนกและองค์กร (3) สิ่งที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง (Root cause) (4) การเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร (5) สิ่งที่เกิดจากการมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น...ความสำเร็จของคณาจารย์และบุคลากรขึ้นอยู่กับโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ๆมากขึ้น ...การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลส่งผลให้ (1) คณาจารย์ บุคลากร มีความสามารถรอบด้าน รู้ลึกพอใจมากขึ้น และคงอยู่กับองค์กรต่อไป (2) เกิดการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร (Cross-functional learning) (3) มีบรรยากาศที่ดีเอื้ออำนวยสำหรับการคิดค้นใหม่ๆ ดังนั้น การเรียนรู้จึงมีใช้เพื่อให้บริการการศึกษาและหลักสูตรที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดได้ดียิ่งขึ้นด้วย

ในการพัฒนาวิชาชีพ Gordon (2004:5-7). กล่าวว่า เป็นการผสมผสานของประสบการณ์ที่ให้สิทธิ์อำนาจแก่ (1) ครูแต่ละคน (2) ทีมสอน (3) องค์กรทางการศึกษา (สถานศึกษา ศูนย์บริการ

การศึกษา) ที่จะปรับปรุง (4) หลักสูตร (5) การสอน และ(6) การประเมินผล เพื่อ (7) เอื้ออำนวยให้ ผู้เรียนเติบโตและพัฒนา สามองค์ประกอบแรกเป็นการสร้างขีดความสามารถ การสร้างขีดความสามารถไม่ได้มีผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่เพิ่มความสามารถของครูแต่ละคน กลุ่ม ทีม และสถานศึกษา อันจะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกสามองค์ประกอบ ต่อมาเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาวิชาชีพ มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ส่วนองค์ประกอบประการที่ 7 เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเติบโตและพัฒนา เป็นเป้าประสงค์สูงสุดของการพัฒนาวิชาชีพ

สถานศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องจัดการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล นอกจากนี้ หลักสูตร อุปกรณ์การเรียนการสอน สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาจะได้ประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับ การบริหารจัดการที่อำนวยความสะดวก

การประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นการบริหารการศึกษาที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 47 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ดังนั้น สถานศึกษา ในด้านหนึ่งต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อันถือว่าเป็นการบริหารการศึกษา ในด้านหนึ่งต้องจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ นอกจากบุคลากรเรียนรู้ด้วยตัวของบุคลากรเอง การมีความรู้เรื่องระบบการประกันคุณภาพของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ชัยศ อิมสุวรรณ (ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน สำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียน สัมภาษณ์วันที่ 17 มกราคม 2549) ให้ความเห็นว่า สาเหตุสำคัญของการ ประกันคุณภาพในสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ไม่เป็นเอกภาพ สำนักรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ยังไม่ได้กำหนดการประเมินสถานศึกษาในสังกัด ของสำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียนในรอบแรก ต้องทำการวิจัยว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนควรมีมาตรฐานเช่นไร ในด้านความพร้อม ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย มีความสับสนในเชิงกฎหมายว่าจะต้อง ประเมินในกรอบกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ 2546 หรือไม่ เนื่องจากงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน มิใช่มีเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น ในการ ดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียนได้ดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยจัดให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดทุกจังหวัดส่งตัวแทนมารับการฝึกอบรม เพื่อจะได้ไปฝึกอบรมแก่ศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียนอำเภอ/เขต ต่อไป ประกอบกับการตรวจสอบวรรณกรรมของสำนักบริหารงานการศึกษา

นอกโรงเรียนหลายรายการ ทำให้ตระหนักว่า สถานศึกษาในสังกัดของสำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียนประสบปัญหาการเรียนรู้เรื่องระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ซึ่งตรงกับสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม [online] available from <http://www.tisi.go.th/9ky2k/9000.html> เสนอกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้การจัดทำระบบประสบความสำเร็จคือ “ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีความศรัทธา และมุ่งมั่นให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้องมีความเชื่อในประโยชน์ของการจัดทำระบบ โดยเห็นว่าการจัดทำระบบเป็นสิ่งจำเป็น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทุกคนในองค์กรต้องมีความตั้งใจจริง และสมานสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการจัดทำระบบ ทุกคนในองค์กรไม่เห็นว่าการทำงานเป็นภาระ และจะต้องมุ่งมั่นดำเนินการจนสำเร็จ”

การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรต้องได้รับการฝึกฝนในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นที่ต้องฝึกฝนเรียนรู้ Aswathappa (2002:171). กล่าวว่า ผู้นิเทศ หัวหน้างานผู้บริหาร ก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อจะสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี ได้รับความรู้ของการคิดและการกระทำ การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นตัวสถาปนาให้เกิดในกระบวนการขององค์กรที่กำลังดำเนินไปนั้น

การพัฒนาบุคลากรโดยประสบการณ์การทำงาน เป็นหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องจัดให้มีขึ้น นอกจากการให้สิทธิ์อำนาจให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ Gomez-Mejia, Balkin, และ Cardy, (2001:296). ให้ความเห็นว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะต้องจัดให้มีขึ้น

โดยทั่วไป สามารถจำแนกการเรียนรู้ของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้สามประเภท คือ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) วารินทร์ สิ้นสูงสุด (2546). อธิบายว่า การศึกษา มุ่งเพื่อความจำเป็นใช้สำหรับอนาคต อาจศึกษาด้วยตนเอง หรือจากการเรียนการสอนโดยผู้สอน เรียนรู้เดี่ยวด้วยตนเอง เรียนรู้เป็นกลุ่มด้วยกันที่ละหลายคน การฝึกอบรม มุ่งความจำเป็นที่จะใช้งานในขณะนั้น โดยมีผู้ให้การเรียนการสอน สำหรับการพัฒนา มุ่งความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานอาจเรียนรู้ด้วยตนเองหรือมีผู้ให้การเรียนการสอนก็ได้ โดยมุ่งที่การปรับปรุงการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานในขณะนั้นเป็นหลัก ทั้งนี้การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาอาจเรียนรู้อย่างเป็นทางการเป็นเอกัตบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ อาชญญา รัตนอุบล (2540: 2) กล่าวว่า การเรียนรู้ก็เพื่อใช้ในการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่อง โดยมุ่งสนับสนุนให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทศนคติ (Attitude)

ในการเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีหลายวิธี การเรียนรู้เป็นกลุ่มโดยเรียนรู้จากงานเพื่อใช้ปฏิบัติงานในที่ทำงานนั้น มีกระบวนการเรียนรู้วิธีหนึ่งเรียกว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) เป็นวิธีการเรียนรู้โดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมา ประชุมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ปัญหาของงานของตนเองและเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเรียนรู้จากงานใน ที่ทำงาน ต่างจากการศึกษาที่เรียนรู้ไปเพื่อกาลข้างหน้า ต่างจากฝึกอบรมตรงที่ ได้รับการอบรมฝึกฝน จากผู้อื่น อาชัญญา รัตนอุบล (2547) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่กลุ่มบุคคล เรียนรู้จากการเผชิญกับสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้นจากงานในสถานที่ทำงาน ใช้การถามในการสร้าง ความรู้ ทักษะ และเจตคติ แสวงหาคำตอบเพื่อตอบคำถามจากการลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์ จริง มีการวิพากษ์วิจารณ์ ไตร่ตรอง ทบทวนและสะท้อนความคิดของตนเองออกมา เป็นการร่วมคิด ร่วมทำของกลุ่มคนที่ทำงานที่นั่น อนึ่ง Robinson (1991: 1-8) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็น เรื่องของการเปลี่ยนแปลง เป็นการเรียนรู้ที่ยึดปัญหาเป็นศูนย์กลาง ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เมื่อมีปัญหาหรือ ตระหนักถึงช่องว่างระหว่างจุดที่ตนยืนกับจุดที่ต้องการไปให้ถึง และประสบการณ์การเรียนรู้จะ เป็นแรงผลักดันให้เกิดพลังในการเข้ามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ที่นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที การเรียนรู้ของครู โดยวิธีการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงาน ร่วมกัน พัฒนางานไปพร้อมกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา รวมทั้งการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรในสถานศึกษา การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะช่วยส่งเสริมครูและบุคลากรของสถานศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจ ให้มีเจตคติด้านดีในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา

ดังนั้นจึงควรนำการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาใช้ส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา เมื่อใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติมาส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้เพิ่มขึ้น จึงควรทดลองใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีผู้ปฏิบัติ งานในสถานที่นั้นดำเนินงานตามรูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นการศึกษาวิจัยด้วยความสนใจจะปรับปรุงคุณภาพการ ทำงานในสถานที่ทำงานนั้น นั่นคือ การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติมาส่งเสริมระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์บริการการศึกษาอำเภอ/เขต สำนักบริหารงานการ ศึกษาออกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

4. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

สมมุติฐานของการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าโดยการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระบวนการทำให้บุคลากรมีทักษะพิเศษหรือช่วยให้แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนา อันเป็นพลังที่ให้บุคลากรมีความสามารถตามท้องที่ความต้องการในปัจจุบันและอนาคต Aswathappa (2002). อธิบายว่า การฝึกอบรมและพัฒนาอันเป็นการเรียนรู้ของบุคลากรทำให้เพิ่มความสามารถและความยืดหยุ่น รวมทั้งขีดความสามารถเพื่อการเจริญเติบโตขององค์กร การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรขณะเดียวกับการแก้ปัญหาในงาน อันทำให้ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น จึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยว่า

1. ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง
2. เจตคติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต หลังการทดลองอยู่ในด้านบวกมากกว่าก่อนการทดลอง
3. ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขตสามารถใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักงาน

บริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยเลือกอย่างเจาะจงจากสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน ในกรุงเทพมหานคร หนึ่งแห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนเขตคลองสาน สังกัดศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร 1 กับในภูมิภาคอีกแห่งหนึ่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง สังกัดศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ หมายความว่า การประชุมกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมาร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยการถามไถ่ไตร่ตรอง ทบทวนและสะท้อนความคิดซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน อันเป็นวิธีที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ สถานที่นั้นร่วมกันแก้ไข ร่วมกันเรียนรู้พร้อมกับการพัฒนางาน เป็นการร่วมเรียนรู้โดยผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติ

รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ หมายความว่า หลักการและกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย 1. เรียนรู้หลักการ (หลักการประกอบด้วย 1.1 ปัญหา 1.2 กลุ่ม/ทีม 1.3 ผู้อำนวยการ/ผู้สอนการเรียนรู้/ที่ปรึกษา 1.4 การถาม 1.5 การสะท้อนความคิด 1.6 ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ 1.7 ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้) 2. ประสานแผนประชุม 3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4. ถามคู่ให้ชัด 5. จัดการแลกเปลี่ยน 6. เรียนรู้แนวทาง 7. จัดสร้างจัดก่อ 8. ต่อเติมเสริมประสาน 9. สรุปผลการเรียนรู้ 10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายความว่า ช่องว่างระหว่างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่มีอยู่กับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ควรมีภายในศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ/เขต ตามที่สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้

การส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติซึ่งการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การประกันคุณภาพ หมายความว่า การวางแผนแล้วดำเนินการตามแผนในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้องมั่นใจว่า ผู้เรียนมีลักษณะ คุณสมบัติที่พึงประสงค์

การประกันคุณภาพภายใน (การตรวจประเมินภายใน) หมายความว่า การวางแผนบริหาร การดำเนินการ การประเมินผล การติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่ กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายความว่า การวางแผนแล้วดำเนินการ ตามแผนให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด มีการตรวจสอบประเมินตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษามีความพึงพอใจ มั่นใจในการทำงานของ สถานศึกษานั้นว่า ผู้เรียนมีลักษณะ คุณสมบัติที่พึงประสงค์

การจัดระบบคุณภาพภายในสถานศึกษานอกโรงเรียน หมายถึงการดำเนินการ 1) การวาง ระบบคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบมาตรฐานการศึกษานอก โรงเรียน 3) การออกแบบผังระบบงาน (Flowcharts) 4) การจัดทำคู่มือระบบงาน

สถานศึกษา หมายความว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ หมายความว่า ลักษณะและสภาพเกื้อหนุนให้เกิดผลตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ความเข้าใจเนื้อหาและวิธีการของ บุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร การมีทรัพยากรให้ในการดำเนินงาน และความตระหนักรับรู้ ของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงาน

ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายความว่า ความสามารถ ในการจำและเข้าใจเนื้อหาสาระที่เรียนรู้ ในด้านระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาน ศึกษา ของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

เจตคติ หมายความว่า ท่าทีหรือความรู้สึกที่มีต่อสิ่งของหรือคน เช่น ท่าทีที่มีต่อระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การปฏิบัติ หมายความว่า การดำเนินงาน คือการดำเนินงานการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนัก บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

หลังจากได้ดำเนินการวิจัยตามรูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาแล้ว ทำให้ได้รับผลประโยชน์ดังนี้

1. ได้รูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน
2. ได้เรียนรู้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต
3. สามารถนำรูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปใช้ในการเรียนการสอนในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขตได้
4. ใช้เป็นแนวทางและสารสนเทศในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น
5. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นผลประโยชน์ของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เป็นการวิจัยจากงานจริงที่เกิดในสถานที่ทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน ต่อการแก้ปัญหา ต่อการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่นั้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต โรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 7 เรื่อง ดังนี้

1. การประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

1.2 กรมวิชาการ

1.3 ทบวงมหาวิทยาลัย

1.4 กรมสามัญศึกษา

1.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1.6 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

1.8 สถาบันราชภัฏ

1.9 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

1.10 กรมอาชีวศึกษา

1.11 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

1.12 กระทรวงศึกษาธิการ

1.13 กรมการศึกษานอกโรงเรียน

2. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขตเป็นสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2.2 กฎกระทรวง ว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546

2.3 เส้นทางสู่การประกันคุณภาพ มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน

3. การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

3.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

3.2 แนวคิดและวิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

3.3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

4. การพัฒนาครู บุคลากรการศึกษาโดยรูปแบบการศึกษานอกระบบที่ใช้วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5. แนวคิดและหลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.1 ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.2 สมการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.3 แนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.4 รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

6. การวิจัยในประเทศและการวิจัยในต่างประเทศ

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ

อุทุมพร จามรมาน. (2544:1-6). กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษา ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality assurance) หมายถึง การสร้างความมั่นใจให้กับประชาชน (เจ้าของเงินภาษี) ว่าทุกคนในสถานศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลิตผลผลิตทางการศึกษาคือคุณภาพในระดับพื้นฐาน ได้แก่คุณภาพของนักเรียน คุณภาพของนักเรียนมีความรู้ ความคิด คุณธรรม/จริยธรรม สุขุมทรียภาพ ทักษะการทำงาน สุขภาพกายและจิต และทักษะการเรียนรู้ ส่วนคุณภาพระดับอุดมศึกษาได้แก่ คุณภาพของบัณฑิต คุณภาพงานวิจัย คุณภาพงานบริการทางวิชาการและคุณภาพงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยที่คุณภาพของบัณฑิตมีตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรแต่ละหลักสูตร คุณภาพงานวิจัยมีการเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์ คุณภาพงานบริการทางวิชาการสู่สังคมมีการที่ผู้เข้ารับบริการได้ความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการบริการ คุณภาพงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีการที่ทั้งผู้จัดและผู้เข้ารับบริการได้ตัวอย่างการจัดงาน เกิดความชื่นชมในงานศิลปวัฒนธรรม และนำไปเผยแพร่หรือปฏิบัติต่อ เพื่อรักษาความเป็นชาติไทยไว้ ทั้งนี้ ประกันคุณภาพไปเพื่อ (1) ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาของไทยจะได้มาคุณภาพแข่งขันกับประเทศอื่นได้ (2) ให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการ (3) ให้ประชาชนได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตของสถานศึกษา (4) ให้ประชาชนได้ข้อมูลว่า ทุกคนในสถานศึกษาทำงานคุ้มค่ากับภาษีของเขา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษานั้นเป็นการพัฒนาคน 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหาร ในด้านทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการ 2) ครู/อาจารย์ ในด้านทักษะและความสามารถในการสอน-วัดผล-แนะแนว วิจัยและบริการทางวิชาการ 3) เจ้าหน้าที่ ในด้านทักษะและความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ โดยเริ่มการประกันคุณภาพจากที่ทุกคนให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้แก่หน่วยงาน เพื่อประมวลและย้อนกลับ มาที่ทุกคน และบอกให้ทราบว่าแต่ละคนทำงานอย่างไร มีจุดอ่อน/จุดแข็งที่ใด และต้องปรับปรุงด้านใดบ้าง โดยเน้นที่กระบวนการทำงานของแต่ละคน

สมคิด พรหมจ้อย และ สุพัตร์ พิบูลย์ (2544: 4) ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาว่า กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วยประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก สมคิด พรหมจ้อย (2544) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่าเป็นการดำเนินกิจกรรมและภารกิจต่างๆ ทั้งด้านวิชาการ การบริการ การบริหารและการจัดการเพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้บริการทางการศึกษาทั้งผู้รับโดยตรง คือผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม คือ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม คือการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยการ

บริหารงานของสถานศึกษาต้องมีการประเมิน โดยเสนอขั้นตอนการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้ประเมินคือ บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนเป็นผู้ประเมิน 2) ต้องประเมินเพราะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของสถานศึกษา 3) ทำให้ทราบสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 4) โดยประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ ได้แก่มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ มาตรฐานด้านปัจจัย 5) มีวัตถุประสงค์ของการประเมินคือเป็นกรอบหรือทิศทางให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด 6) ให้มีการออกแบบการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล 7) มีการกำหนดเครื่องมือในการประเมิน 8) กำหนดวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 9) สรุปข้อมูล และ 10) นำผลการประเมินไปใช้

วารินทร์ สิ้นสูงสุด (2542) กล่าวว่า การประกันคุณภาพเป็นการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าโรงเรียนมีแนวทางจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับหลักการ นโยบายและจุดเน้นของแผนการศึกษาของรัฐ และโรงเรียนได้ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อคุณภาพทางการศึกษาที่ดีของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน โดยเสนอระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 ใช้ในการบริหารระบบคุณภาพการศึกษา วารินทร์ สิ้นสูงสุด และ วันทิพย์ สิ้นสูงสุด (2546: 65) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Quality planning) การควบคุมคุณภาพ (Quality control) การประกัน-การตรวจประเมิน (Quality assurance) และการปรับปรุง (Quality improvement)

วารินทร์ สิ้นสูงสุด (2542ก: 17) อธิบายการประกันคุณภาพการศึกษาว่าควรเป็นไปตามหลักการบริหารคุณภาพของ ดร. วิลเลียม เอ็ดวาร์ด เดมिंग ข้างต้นที่ว่า ในขั้นแปลนหรือการวางแผน ให้กำหนดมาตรฐานการศึกษา มีกรรมวิธีหรือแผน ในขั้นปฏิบัติเป็นดำเนินการและการควบคุมคุณภาพ มีการจัดการบริหาร การจัดหลักสูตร จัดครู จัดสื่อ จัดผู้เรียน จัดดำเนินการเรียนการสอน จัดกิจกรรม ในขั้นประเมินเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบการตรวจประเมิน ในขั้นปรับ จะเป็นสองส่วน คือ รับ รับว่าจะทำเช่นนั้น เนื่องจากได้ผลตามที่วางแผนไว้ นำสิ่งที่ได้ผลมากำหนดการปฏิบัติให้เป็นมาตรฐาน หากไม่เป็นไปตามแผนที่วาง ให้มีการแก้ไขปรับปรุง รวมทั้งให้มีการทบทวนการดำเนินงานทั้งหมดด้วย ในด้านการตรวจสอบคุณภาพ วารินทร์ สิ้นสูงสุด (2544: 153-160) แบ่งการตรวจประเมินเป็นสามประเภท คือ ประเภทที่หนึ่ง การตรวจประเมินภายในเป็นการตรวจประเมินตามความต้องการขององค์กรนั่นเอง เรียกว่า การตรวจประเมินภายใน ประเภทที่สอง เป็นการตรวจประเมินตามความต้องการของลูกค้าขององค์กรนั้น นับเป็นการตรวจประเมินภายนอก ประเภทที่สาม เป็นการตรวจประเมินภายนอกเช่นกัน เป็นการตรวจของฝ่ายที่สาม เช่น หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจประเมินตามกฎหมาย สำนักรับรองมาตรฐาน โดยทำการตรวจตามช่วงเวลาที่ย่างแผนไว้เพื่อตัดสินระบบบริหารคุณภาพว่า สอดคล้องกับการจัดเตรียมที่วางแผนไว้

สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐาน และข้อกำหนดระบบบริหารคุณภาพที่องค์การฯ โดย 1) วางแผนซึ่งต้องพิจารณาสถานะและความสำคัญของกระบวนการ บริเวณที่รับการตรวจ ผลการตรวจ ครั้งก่อน 2) กำหนดเกณฑ์ ขอบเขต ความถี่ และวิธีตรวจ 3) การคัดเลือกผู้ตรวจ มีหลักอย่างหนึ่งว่า ผู้ตรวจไม่ตรวจงานของตนเอง 4) การดำเนินการตรวจ ต้องมุ่งเน้นวัตถุประสงค์การตรวจ ไม่ลำเอียง 5) ต้องจัดความไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและสาเหตุ โดยผู้บริหารที่รับผิดชอบพื้นที่ที่รับการตรวจ เป็นผู้รับผิดชอบ 6) มีการติดตามผลและสอบสวนการที่ได้กระทำ 7) รายงานผล และ 8) รักษา เอกสารการตรวจประเมิน วารินทร์ สิ้นสูงสุด (2542: 155) ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีสอง ขั้นตอนหลัก คือ การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality assurance) กับ การรับรองมาตรฐาน การศึกษา (Accreditation)

คำว่า การประกันคุณภาพภายใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ให้ความหมายว่า หมายถึงการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น ในมาตรา 48 ของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ระบุว่า ให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

หน่วยงานต่างๆ ได้ดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

1.2 กรมวิชาการ

1.3 ทบวงมหาวิทยาลัย

1.4 กรมสามัญศึกษา

1.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1.6 สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

1.8 สถาบันราชภัฏ

1.9 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

1.10 กรมอาชีวศึกษา

1.11 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

1.12 กระทรวงศึกษาธิการ

1.13 กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ทั้งนี้รวมทั้ง สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ที่กำหนดวิธีการและมาตรฐานของตนเองขึ้นมา

การประกันคุณภาพของสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่กำหนดให้สถานศึกษาทำเพื่อจะได้มีคุณภาพการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง รัฐบาล สังคม เชื่อว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ประสิทธิผล ผู้เรียนได้รับผลสัมฤทธิ์และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา ให้ผู้เกี่ยวข้องมีความมั่นใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นการยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษาและกระตุ้นให้สถานศึกษาสร้างระบบควบคุมภายในของตนเองเพื่อรองรับการตรวจสอบจากภายนอก ในคำนำร่างกฎกระทรวงเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2544 ได้ระบุว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก ทั้งนี้มีการเคลื่อนไหวการประกันคุณภาพศึกษามาก่อนหน้าและหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หน่วยงานต่างๆ พยายามหาแนวทางการประกันคุณภาพสถานศึกษาในสังกัดของตน เช่น

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 5-47) ได้กำหนดกระบวนการประกันคุณภาพไว้ว่า ให้มี 1) การควบคุมคุณภาพ โดยกำหนดมาตรฐานโรงเรียนแล้วพัฒนาโรงเรียนไปสู่มาตรฐาน 2) การตรวจสอบและปรับปรุงโรงเรียน โดยมีการตรวจสอบภายใน การช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียน โรงเรียนใช้ผลการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกทำการปรับปรุงโรงเรียน 3) การประเมินคุณภาพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทำการประเมินทุก 2 ปี กำหนดมาตรฐานโรงเรียนประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ มาตรฐานคุณภาพนักเรียน 9 มาตรฐาน 20 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานการเรียนการสอน 10 มาตรฐาน 10 ตัวบ่งชี้ และ มาตรฐานการบริหารโรงเรียน 5 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้

1.2 กรมวิชาการ (2542) โดยโครงการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ เสนอแนวทางการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย 1) หลักการของการประกันคุณภาพ การศึกษา โดย (1) การสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษา (2) การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานการศึกษาของทุกฝ่ายทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ (3) ความร่วมมือทางวิชาการของ องค์กร บุคลากรในพื้นที่ (4) การดำเนินงานเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับทุกชั้นตอน (5) การดำเนินงานสามารถติดตามตรวจสอบได้ 6) การรายงานสู่สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้อง 2) กระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษา โดย (1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน (2) การตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุง คุณภาพการศึกษา เป็นการตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานทั้งระบบด้วยตนเองของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 3) การดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้มี (1) การจัดทำธรรมนูญการศึกษา (2) การบริหาร จัดการคุณภาพ (3) การตรวจสอบ (4) การรายงานคุณภาพการศึกษา

กรมวิชาการ (2544 : 5-49) ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาว่า เป็นมาตรการที่ เชื่อมั่นได้ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐาน ผู้สำเร็จการศึกษาได้ศึกษาตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยวางแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ คือ 1) สร้างบุคลากรทั้งสถานศึกษาให้เป็นผู้รู้ และสามารถปฏิบัติงานตามระบบคุณภาพได้ 2) ปรับแต่ง วัสดุทัศน์ของสถานศึกษา หรือกำหนดใหม่ 3) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา 4) พัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา 5) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา 7) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพ สถานศึกษา 8) การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ 9) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี 10) การกำกับ ติดตาม ประเมินและผลุงระบบประกันคุณภาพ

1.3 ทบวงมหาวิทยาลัย (2541 : 3-17) ให้คำนิยามของการประกันคุณภาพว่า หมายถึง กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติที่จำเป็นต้องดำเนินงานเพื่อประกันว่าคุณภาพของการศึกษาได้รับการรักษา ไว้และส่งเสริมเพิ่มพูน การประกันคุณภาพการศึกษาจึงรวมถึง กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใดๆที่หาก ได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่วางไว้แล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะได้ผลผลิตของการศึกษา ที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่ประสงค์ โดยจำแนกการประกันคุณภาพการศึกษาออกเป็นสองส่วน คือ การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพโดยภายนอก การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กิจกรรมการควบคุมคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา โดยการดำเนินการของ สถาบันอุดมศึกษาเอง เพื่อให้มีความมั่นใจว่าสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามภารกิจหลักอย่างมี คุณภาพ กระบวนการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย 1) การควบคุมคุณภาพ 2) การตรวจสอบ คุณภาพ 3) การประเมินคุณภาพ สำหรับการประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การดำเนินการตาม

ระบบควบคุมคุณภาพภายในพร้อมทั้งการตรวจสอบและการประเมินผลทั้งระบบ โดยหน่วยงานภายนอกเพื่อประกันว่าสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามภารกิจหลักได้อย่างมีคุณภาพ กระบวนการประกันคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบคุณภาพที่ผ่านกระบวนการประกันคุณภาพภายใน 2) การประเมินคุณภาพ 3) การให้การรับรอง

ทบวงมหาวิทยาลัย (2545 : 6-19) กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพ มี 1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนดำเนินงาน 2) การเรียนการสอน 3) กิจกรรมพัฒนานิสิต/นักศึกษา 4) การวิจัย 5) การบริการทางวิชาการแก่สังคม 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 7) การบริหารและจัดการ 8) การเงินและงบประมาณ 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ในส่วนนี้มีการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก โดยหลักการควบคุม ตรวจสอบและประเมิน ในปี 2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ตรา กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2546 โดยยังคงองค์ประกอบดังกล่าวไว้ (ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2546)

1.4 กรมสามัญศึกษา (2542 : 6-84) กล่าวถึงการประกันการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐาน ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามหลักสูตรกำหนดและสังคมต้องการ โดยเสนอแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไว้ 6 ด้าน คือ 1) การศึกษาและเตรียมการ ตั้งแต่ทำงานศึกษาและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา คุณภาพภายในจะเป็นภารกิจของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา คณะทำงานมีหน้าที่ศึกษาแนวคิด รูปแบบและวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสร้างสื่อ เอกสาร คู่มือ เครื่องมือ ให้การศึกษาแก่ครูและบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจและการยอมรับ ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา 2) การวางแผนประกันคุณภาพการศึกษา โดยการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำข้อมูลข่าวสาร จัดทำธรรมนูญสถานศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 3) การนำแผนการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ โดยการทบทวนแผนการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล 4) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการประเมินภายใน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการตั้งคณะทำงานวาระระบบการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา การตรวจสอบและทบทวน การสรุปผลและรายงานการตรวจสอบและทบทวน 5) การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการปรับปรุงการจัดการศึกษาทั้งระบบทั่วทั้งองค์กร 6) การเตรียมรับการประเมินจากองค์กรภายนอก โดยมี 26 มาตรฐาน 130

ตัวชี้วัด แบ่งเป็นมาตรฐานด้านผลผลิต 10 มาตรฐาน 50 ตัวชี้วัด มาตรฐานด้าน กระบวนการ 7 มาตรฐาน และ มาตรฐานด้านปัจจัย 9 มาตรฐาน 41 ตัวชี้วัด

1.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542) และ (2544) กำหนดแนวทางและ ปัจจัยไว้ดังนี้ 1) จัดทำแผนพัฒนาหรือธรรมนูญโรงเรียน 2) ดำเนินการตามแผนหรือธรรมนูญ โรงเรียน 3) ติดตามตรวจสอบและปรับปรุง 4) ประเมินตนเอง โดยมีปัจจัย คือ (1) ปรัชญาและ เป้าหมายของโรงเรียน (2) หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน (3) บุคลากร (4) ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (5) การจัดการ การบริหาร (6) กิจกรรมนักเรียน/นักศึกษา (7) สัมฤทธิผลของผู้เรียน

1.6 สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (2542: 1-5) กำหนดมาตรฐาน 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจจัย ได้แก่สภาพความพร้อมของผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน หลักสูตรและเอกสารประกอบ หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 8 มาตรฐาน 43 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านกระบวนการ ได้แก่ การบริหาร การจัดการทางด้านวิชาการ การเงิน และพัสดุภัณฑ์ กิจกรรมนักเรียน บุคลากร สถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน การจัดกิจกรรม และการส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน 23 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านผลผลิต ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่หลักสูตรและสังคมคาดหวัง ในด้านองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการทำงาน คุณธรรมจริยธรรม สุขภาพอนามัย และการดำรงชีวิตในสังคม ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน 22 ตัวบ่งชี้

1.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้วิจัยวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยกล่าวว่ามีผู้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพไว้พอสรุปได้ดังนี้

การประกันคุณภาพ Stebbing (1989) ให้ความหมายว่า หมายถึง ปรัชญาของสภาวะการ คล่องตัวของกิจการงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ กล่าวคือองค์ประกอบทั้งหลายที่เป็นเงื่อนไข ของกิจการงาน ได้รับการคล่องตัวอย่างเหมาะสม ในกรณีของการศึกษา องค์ประกอบดังกล่าว หมายถึงคุณภาพนักศึกษา ผู้สอน หลักสูตร อุปกรณ์เพื่อการวิจัยและการสอน ระบบสารสนเทศ ระบบ การเงิน บุคลากรสนับสนุน และระบบบริหารวิชาการ เป็นต้น เช่นเดียวกัน Cryer (1993) ได้ให้ ความหมาย “การประกันคุณภาพ” ว่า คือ แผนงานและปฏิบัติการทั้งหลายที่เป็นระบบ เพื่อให้เกิด ความมั่นใจว่า การให้การศึกษาจะสนองตอบต่อคุณภาพที่กำหนด อย่างไรก็ตาม Robin Middlehurst (1997) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพ ไม่ว่าจะเกิดภายในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์ของ การบริหารจัดการภายใน หรือ เป็นการประกันคุณภาพจากภายนอก การประกันคุณภาพจะเกิดขึ้น ไม่ได้โดยถ้าไม่พูดถึง “มาตรฐานการศึกษา” (standards) เนื่องจาก การพิจารณาตัดสินคุณภาพจะต้อง

สัมพันธ์กับมาตรฐานที่กำหนด มาตรฐานเปรียบเสมือนเครื่องวัด (yardstick) คุณภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการวัด เช่น ผลการปฏิบัติงานโดยรวม การใช้ประโยชน์ ความปลอดภัย เป็นต้น การศึกษาที่ได้มาตรฐาน คือการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (fitness for purpose) ในงานวิจัยฉบับนี้ ยังกล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของประเทศสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ญี่ปุ่น

ในปี 2543 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอกตามความที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 จึงเสนอให้คณะรัฐมนตรีอนุมัติมาตรฐาน 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็นสามด้าน คือ 1) ด้านผู้เรียน มี 12 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ เน้นการพัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพและมีความสุข 2) ด้านกระบวนการ มี 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้ เน้นในด้านกระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านปัจจัย มี 9 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้ เป็นการกำหนดคุณลักษณะหรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่และชุมชน ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 เพื่อจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน เพื่อทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก ทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมาย และหลักการและแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกำหนด (พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543)

ปีต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ให้คำนิยาม การประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิผล และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยมีการดำเนินงานสามขั้นตอน คือ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ การประเมินคุณภาพ และเมื่อใช้หลักบริหารตามหลักการวางแผน การทำ การตรวจสอบ การตั้งและปรับปรุงแก้ไขจะเห็นว่าสัมพันธ์กับการดำเนินการสามขั้นตอนอย่างมาก หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพคือร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากร

ทุกคนในสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการคือ 1) เตรียมการ มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร แต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบ 2) ดำเนินการ มีการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการนำผลการประเมินมาปรับปรุง 3) การรายงาน จัดทำรายงานการประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี

ในปี 2544 นั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544ก). กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ ความยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินที่มีความโปร่งใสและเปิดเผย โดยมีการประเมินความก้าวหน้า การประเมินสรุปผล อาจแบ่งช่วงเวลาของการประเมินได้สามช่วงคือก่อน ดำเนินงาน ระหว่างการดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน ทั้งนี้แบ่งผู้ประเมินได้สองกลุ่ม คือ ประเมินโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กับประเมินโดยบุคคลภายนอกที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือสิ่งที่ถูกประเมิน โดยมีขั้นตอนการประเมิน คือ 1) ศึกษาหรือ กำหนดนโยบาย และทิศทางเพื่อใช้เป็นเป้าหมายของการประเมินผล 2) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือ คณะทำงานด้านการประเมินผลภายใน 3) วางแผนการประเมินผล โดยกำหนดเป้าหมาย วิธีการ ประเมิน เครื่องมือ การเก็บข้อมูล วิเคราะห์ สรุปผลและรายงาน 4) ลงมือประเมินผล 5) กระตุ้น กำกับการประเมินผลให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ 6) รายงานผลการประเมิน เช่น จุดอ่อน จุดแข็ง 7) วางแผนแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาในส่วนที่เป็นจุดอ่อน 8) ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง 9) ตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลหรือไม่ ซึ่งต้อง ย้อนกลับไปทำงานตามขั้นตอนที่ 3) - 9) ใหม่

1.8 สถาบันราชภัฏ (2539) มีระบบและกลไกประกันคุณภาพภายในสถาบัน มีระบบประกัน และรับรองคุณภาพการศึกษาของสถาบัน และกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ 13 ปัจจัย ซึ่งเป็นตัว แปรที่สถาบันราชภัฏจะควบคุมให้เกิดคุณภาพ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ 1) ปรัชญา พันธกิจและ วัตถุประสงค์ของสถาบัน 2) หลักสูตร 3) อาจารย์ 4) นักศึกษา 5) การจัดการเรียนการสอน 6) กิจกรรมนักศึกษา 7) แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ 8) การบริหารและการจัดการ 9) การเงินและ งบประมาณ 10) บุคลากรสนับสนุน 11) อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 12) การวิจัย 13) การ ติดตามและการรายงาน ต่อมาได้ปรับให้สอดคล้องกับกรอบของทบวงมหาวิทยาลัย ที่มี 9 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และแผนงาน 2) การเรียนการ สอน 3) การพัฒนานักศึกษา 4) การวิจัย 5) การบริการวิชาการสู่ท้องถิ่นและสังคม 6) การทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม 7) การบริหารจัดการ 8) การเงินและงบประมาณ 9) ระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพ

1.9 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ใช้การบริหารระบบคุณภาพ ISO 9000 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ดำเนินงานประกันคุณภาพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 มีจุดเด่นที่นำระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับกรอบการประกันคุณภาพการศึกษา ใช้กรอบปัจจัย 9 องค์ประกอบตรงกับมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังที่กล่าวถึงในส่วนของสถาบันราชภัฏ

1.10. กรมอาชีวศึกษา ใช้การบริหารระบบคุณภาพ ISO 9000 ในการประกันคุณภาพการศึกษา กรมอาชีวศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน 2547: 17) เพื่อให้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการตรวจประเมิน การกำกับดูแลและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน จำแนกเป็นมาตรฐานด้านผู้สำเร็จการศึกษาและผู้เรียน 3 มาตรฐาน มาตรฐานด้านกระบวนการ 5 มาตรฐาน และมาตรฐานด้านปัจจัย 4 มาตรฐาน

1.11 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548) เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2547 ได้ขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเรื่องมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อให้หน่วยงานการศึกษาทุกระดับนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษาด้านต่างๆ มาตรฐานการศึกษาของชาติ มี 3 มาตรฐาน 21 ตัวบ่งชี้ 1) มาตรฐานที่หนึ่ง คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก 2) มาตรฐานที่สอง แนวการจัดการศึกษา 3) มาตรฐานที่สาม แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้

1.12 กระทรวงศึกษาธิการ (2544 และ 2546) ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2544 ลงนามโดยนายจรูญ ชูลาก ปลัดกระทรวงฯ เรื่อง ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพจากสถานศึกษา ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ให้ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ต่อมาวันที่ 25 กรกฎาคม 2546 นายปองพล อดิเรกสาร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546 มีใจความเช่นเดียวกับประกาศฉบับข้างต้น

1.13 กรมการศึกษานอกโรงเรียน ชัยยศ อิมสุวรรณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน สำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน กล่าวว่า (สัมภาษณ์ เมื่อ 17 มกราคม 2549) ได้ใช้

ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 ในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หลายสถานศึกษาในสังกัดได้รับการรับรองตามมาตรฐานนี้

สรุป มีหน่วยงานต่างๆทั้งในและนอกระบบราชการให้ความสนใจ เสนอแนวคิดและดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนแล้วดำเนินการตามแผนให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด มีการตรวจสอบประเมินตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ ให้ผู้มีส่วนได้เสียของสถานศึกษามีความพึงพอใจ มั่นใจในการทำงานของสถานศึกษานั้นว่า ผู้เรียนมีลักษณะ คุณสมบัติที่พึงประสงค์

2. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขตเป็นสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 “มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา” กำหนดให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กล่าวถึงการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก สำหรับ ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

มาตรา 48 ระบุการประกันคุณภาพภายใน ไว้ว่าให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 49 ระบุว่า ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

ให้มี การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

ตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติดังกล่าว ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ต้องทำประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยใช้กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ตรากฎกระทรวงขึ้นสองฉบับ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 และ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2546 สถานศึกษาของสำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียนคอยู่ ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 18 (2) ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เข้าข่ายการเป็นโรงเรียนของรัฐ จึงต้องจัดให้มีประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีใจความดังนี้

2.2 กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ 2546)

กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 แบ่งออกเป็นสองหมวด หมวด 1 ว่าด้วยเรื่องระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- (1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- (2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- (3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
- (6) การประเมินคุณภาพการศึกษา

(7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

(8) การผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

หมวด 2 หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) การจัดโครงสร้างการบริหาร (ข้อ 3)

2) การแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ การกำหนดแนวทางและวิธีดำเนินการประกันคุณภาพ การกำกับ ติดตามและให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ การแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวนและรายงานคุณภาพการศึกษา (ข้อ 4)

3) การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษา ที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (ข้อ 5)

4) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา ที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อ 6)

5) การทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงหลักและครอบคลุมในเรื่อง (5.1) เป็นแผนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นอย่างเป็นระบบ และมีแผนปฏิบัติการประจำปี (5.2) กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาไว้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม (5.3) กำหนดวิธีการดำเนินงานที่มีหลักวิชาหรือผลการวิจัย หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ ให้ครอบคลุมการพัฒนาจัดการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (5.4) กำหนดแหล่งวิทยาการภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ (5.5) กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนรวมทั้งผู้เรียนรับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (5.6) กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางให้บิดามารดา ผู้ปกครองและบุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในการดำเนินงาน (5.7) กำหนดการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อ 7)

6) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ข้อ 8)

7) ในการการดำเนินงานตรวจสอบ ทบทวนและรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ โดยคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบฯ (ข้อ 9)

8) การจัดให้นักเรียนทุกคนทุกระดับช่วงชั้นได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญด้วยกระบวนการและวิธีการที่ได้มาตรฐาน (ข้อ 10)

9) การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พร้อมหลักฐานข้อมูลและผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน (ข้อ 11)

10) การให้หน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดย (10.1) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (10.2) จัดให้มีการกำหนดสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ในวิชาแกนหลักของสถานศึกษาร่วมกันเป็นรายปี หรือเป็นรายภาค (10.3) จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลักและคุณลักษณะที่สำคัญด้วยกระบวนการ และวิธีการที่ได้มาตรฐาน (ข้อ 12)

11) การให้มีการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และรายงานผลให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดทราบ (ข้อ 13)

12) ให้หน่วยงานต้นสังกัด วิเคราะห์ วิจัย และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับรูปแบบและเทคนิควิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม ติดตาม ประเมินผล และผลงประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (ข้อ 14)

2.3 สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดเส้นทางสู่การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2547 แล้วดำเนินการตามเส้นทางและมาตรฐานการศึกษาของตน

3. การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ขอกว่าถึง 3.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และ 3.2 แนวคิดและวิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

3.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน

สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบการให้การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งประเทศกว่าพันแห่ง รวมทั้งศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ/เขต ซึ่งมีสถานภาพเป็นสถานศึกษาตามมาตรา 18 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ต้องทำการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามมาตรา 47 ทั้งยังถูกจัดอยู่ในการศึกษาระดับพื้นฐาน ที่ต้องดำเนินการประกันคุณภาพตามกฎกระทรวง ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 แต่สำนักงานบริหารงานการศึกษา ได้สร้างมาตรฐานการศึกษาออกโรงเรียน พ.ศ. 2547 และกำหนดวิธีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของตนเอง

ความเป็นมาของสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน มีการแบ่งการศึกษาเป็นสามระบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีขอบเขตการรับผิดชอบทั้งการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มีกิจกรรมที่หลากหลายสำหรับบริการประชาชน โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสศึกษาและพัฒนาตามสภาพความพร้อมได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประเทศไทยได้เริ่มการศึกษาของผู้ใหญ่มาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2484 โดยจัดตั้งกองการศึกษาผู้ใหญ่ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รมรงค์เพื่อการรู้หนังสือทั่วประเทศพร้อมกับประกาศใช้กฎหมายบังคับให้ประชาชนผู้ไม่รู้หนังสือที่มีอายุระหว่าง 20-45 ปี เสียค่าเล่าเรียนเป็นรายปี จนกว่าจะผ่านการทดสอบว่าเป็นผู้รู้หนังสือแล้ว งานการศึกษาผู้ใหญ่ขยายตัวมีบทบาทหน้าที่มากขึ้นเป็นลำดับ จึงจัดตั้งเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พุทธศักราช 2522 ให้ประชาชนทั่วไปที่พลัดและขาดโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับการศึกษาตลอดชีวิต เมื่อมีการใช้พระราชบัญญัติการศึกษา 2542 ได้เปลี่ยนกรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นสำนักงานบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จัดให้มีการศึกษาสายสามัญหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาสายอาชีพ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการและความเหมาะสมกับสภาพความพร้อมของตนเอง

สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน่วยงานในสังกัด คือ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ สถาบันการศึกษาทางไกล หน่วย

ศึกษานิเทศก์ ศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการศึกษิตตาม
 อัยาศัย ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา กลุ่มงานเลขานุการกรม หน่วยตรวจสอบภายใน ศูนย์
 วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา (เอกมัย) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา (รังสิต) ศูนย์ผลิตรายการ
 โทรทัศน์และวิดีโอเทปเพื่อการศึกษา(รังสิต) ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ศูนย์
 การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค
 ตะวันออก สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร

สำหรับการให้การศึกษา แบ่งได้ดังนี้

1. การจัดการศึกษาพื้นฐานการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ (ขั้นพื้นฐาน)
 2. การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ
 3. การจัดการศึกษาตามอัยาศัย
 4. การจัดการศึกษาในต่างประเทศ
1. การจัดการศึกษาพื้นฐานการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ (ขั้นพื้นฐาน)

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ เป็นการจั้ดเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาและ
 ส่งเสริมให้ประชาชนที่พลาดโอกาสทางการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง
 เพื่อนำความรู้ไปปรับปรุงคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น หรือเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ
 ในระดับสูงต่อไป โดยกำหนดหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ไว้ดังนี้

- 1) หลักสูตรการศึกษาเบ็ดเสร็จพื้นฐาน
- 2) หลักสูตรการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา
- 3) หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับประถมศึกษา
- 4) หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- 5) หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

วิธีเรียน

การดำเนินงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ของหลักสูตรการศึกษานอก
 โรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้จัดการ
 การเรียนการสอนออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

- 1) วิธีเรียนแบบชั้นเรียน (ชร.) ผู้เรียนจะต้องเข้าเรียนในชั้นเรียนระหว่างเวลา 17.00 – 20.00 น.
- 2) วิธีเรียนทางไกล (ทก.) ผู้เรียนสามารถศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารรายวิชา รายการวิทยุ/
 โทรทัศน์ และพบกลุ่มสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

3) วิธีเรียนแบบด้วยตนเอง (ตอ.) ผู้เรียนต้องศึกษาด้วยตนเองและเข้าร่วมกิจกรรมพบกลุ่ม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

2. การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีอาชีพหรือเห็นช่องทางในการทำมาหากิน คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ อาชีพในตลาดแรงงาน หรือเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน รวมทั้งเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับหน้าที่การงาน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังนี้

- 1) หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น
- 2) กลุ่มสนใจวิชาชีพ
- 3) หลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ พุทธศักราช 2533 (ปอ.)
- 4) หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2539 (กสน.ปวช.)

3. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเสนอโอกาส และทางเลือก เพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองให้แก่ประชาชนทั่วไปให้ได้รับการศึกษา และเพิ่มเติมความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกก่อให้เกิดโลกทัศน์ที่กว้างขวางสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงชีวิตให้ก้าวหน้าและดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาตามอัธยาศัยเกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จากการทำงาน จากบุคคล จากครอบครัว จากสื่อ จากชุมชน และจากแหล่งความรู้ ซึ่งสามารถเรียนได้ตลอดเวลา และเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

แหล่งการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดประชาชน “เฉลิมราชกุมารี” ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน เรือห้องสมุด ศูนย์การเรียนเคลื่อนที่ ศูนย์รับบริจาคหนังสือ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม วิทยุเพื่อการศึกษา ศูนย์การเรียนชุมชน การศึกษานอกโรงเรียนสำหรับผู้ด้อยโอกาส

4. การจัดการศึกษาในต่างประเทศ

การจัดการศึกษาในต่างประเทศ แบ่งเป็นศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

3.2 แนวคิดและวิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนได้เสนอเส้นทางสู่การประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน เป็นลำดับ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจกับผู้บริหาร กศน.
2. สร้างทีมประกันคุณภาพสถานศึกษา
3. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ กศน.
4. จัดทำคู่มือระบบภายในสถานศึกษา
5. ดำเนินงานตามคู่มือระบบ (โดยใช้หลัก P D C A)
6. สร้างระบบการประเมินภายในเป็นวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพ
7. ขอรับการประเมินภายนอกจากหน่วยงานกลาง

(Online http://www.nfe.go.th/nfe_v3/pink/index.php วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2551)

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดเส้นทางหรือ แผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Road Map) ไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการสร้างความเข้าใจแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เข้าใจหลักการ เจตนารมณ์ และแนวคิดหลัก ๆ ของการทำงาน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. สร้างทีมประกันคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งควรมี 3 ทีมหลัก คือทีมนำ ทีมทำ และทีมพัฒนา เป็นทีมภายในสถานศึกษา โดยทีมทำอาจจะมียุทธศาสตร์ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละหลักสูตรหรือกิจกรรม

3. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการจัดทำแผนที่ต้องมีการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ของสถานศึกษา ว่าเดิมเรามีระบบการทำงานอะไรอยู่บ้างเป็นอย่างไร คุณภาพ ผู้เรียนเป็นอย่างไร มีการดูแลช่วยเหลือให้สามารถเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ มีการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไร กำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เป็น กำหนดระบบการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งแท้จริงก็คือกลยุทธ์การทำงานของสถานศึกษานั้นเอง รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งในทางปฏิบัติไม่ควรแยกแผนพัฒนาคุณภาพออกจากแผนงานปกติที่สถานศึกษารับผิดชอบอยู่

4. จัดทำคู่มือระบบภายในสถานศึกษา เป็นการกำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการทำงานของแต่ละระบบว่า ในแต่ละขั้นตอนนี้ ต้องทำอะไรบ้าง อย่างไร มีตัวบ่งชี้ใดที่แสดงว่าบรรลุเป้าหมาย และในแต่ละขั้นตอนนี้สัมพันธ์กับมาตรฐานกลาง 21 มาตรฐานอย่างไร มีหลักฐานที่จะตรวจสอบได้

อย่างไร การจัดทำคู่มือระบบนี้มีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นตัวกำกับการทำงานทุกขั้นตอน จึงต้องให้ ผู้รับผิดชอบงานนั้น มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือระบบ และถ้าเป็นไปได้ควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สถานศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้เรียน เข้ามารับรู้และมีส่วนร่วมในการคิดคู่มือ ระบบด้วย

5. ดำเนินงานตามคู่มือระบบ เป็นการปฏิบัติงานตามที่ได้จัดทำคู่มือระบบไว้ โดยผู้รับผิดชอบแต่ ละระบบต้องคอยตรวจสอบ ตามหลักของวงจรเดมมิ่ง (Plan, Do, Check, Action) เพื่อพัฒนาการ ทำงานให้เข้าระบบอย่างสม่ำเสมอ

6. สร้างระบบการประเมินภายในเป็นวัฒนธรรมองค์การคุณภาพ เมื่อการทำงานเป็นระบบอย่าง สม่ำเสมอต่อเนื่องแล้วผู้บริหาร และทีมงานทั้งหมดในสถานศึกษาต้องสร้างความเคยชินกับการ ทำงานที่เป็นระบบและให้ความสำคัญกับคุณภาพของการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ

7. ขอรับการประเมินภายนอกจากหน่วยงานกลาง การดำเนินงานตามระบบการทำงานของ สถานศึกษาที่ได้สร้างไว้อย่างสม่ำเสมอ นั้น สามารถตรวจสอบได้ด้วยกลไกภายในสถานศึกษาว่าใน ที่สุดเราได้มาตรฐานตามที่มาตรฐานกลางกำหนดไว้หรือไม่ มีการปรับปรุงพัฒนามาตรฐานจนเป็นที่ ยอมรับได้ จะทำให้สถานศึกษามีความมั่นใจกับการทำงานอย่างเป็นระบบและพร้อมที่จะรับการประเมิน จากหน่วยงานภายนอก

3.3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบงานภายใน สถานศึกษาเป็น 8 ระบบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบหลัก และระบบสนับสนุน ระบบหลักมี 2 ระบบ ได้แก่ 1. ระบบจัดการเรียนรู้ 2. ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ระบบสนับสนุน มี 6 ระบบ ได้แก่ 1. ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ 2. ระบบเครือข่าย และความสัมพันธ์กับชุมชน 3. ระบบบุคคล 4. ระบบนิเทศติดตามและประเมินผล 5. ระบบสารสนเทศ 6. ระบบบริหารเชิงกล ยุทธ์ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน 2548: 4-5)

ระบบดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ องค์ประกอบของการ ประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality Control) 2) การ ตรวจสอบทบทวนคุณภาพ (Quality Audit) และ 3) การประเมินคุณภาพการศึกษา (Quality Assessment)

ในส่วนของการควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality Control) สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการสู่เส้นทางประกันคุณภาพ คือ 1. การกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 21 มาตรฐาน

73 ตัวบ่งชี้ 2. การพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้ตระหนักในความสำคัญและเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 3. การส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำคู่มือระบบการทำงานภายในสถานศึกษาและการดำเนินการตามวิธีการมาตรฐานที่กำหนด 4. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา รวมทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

สำหรับเส้นทางการประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียนต่อไปคือ สถานศึกษาต้องดำเนินการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยใช้หลักการบริหารคุณภาพเป็นประจําจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์กร แล้วจึงประเมินตนเองและจัดทำรายงานการประเมินตนเองเพื่อการเตรียมพร้อมที่จะรองรับการประเมินจากภายนอกต่อไป การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นทางเลือกหนึ่งในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

ปาน กิมปี (2547 : 42) กล่าวถึงแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ตามแนวคิด ToPSTAR ว่าประกอบด้วย 1) Think Over เป็นการทำความเข้าใจและมองภาพรวมของการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ทำความเข้าใจระบบต่างๆในสถานศึกษา ทั้งระบบหลักและระบบสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างระบบกับมาตรฐาน 2) Planning เป็นขั้นตอนของการเตรียมการเพื่อวางแผน การดำเนินการในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ว่ามีขั้นตอนอะไรบ้างจะดำเนินงาน อย่างไรใช้วงจรเดมิ่ง คือ PDCA และการทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่ระบบคุณภาพ 3) System เป็นการวางระบบการทำงาน ทั้งระบบหลักและระบบสนับสนุน ทำแผนผังขั้นตอนการทำงานในระบบต่างๆ ระบุความสัมพันธ์ของขั้นตอนการทำงานกับมาตรฐาน จัดทำคู่มือระบบเพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่มีมาตรฐานการทำงานที่คงที่และเป็นปรนัย 4) Team เป็นการสร้างทีม มีทีมนำ หมายถึงทีมที่มีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและช่วยในการตัดสินใจต่างๆ ทีมทำ หมายถึงทีมที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละระบบ โดยทำงานตามคู่มือระบบ ทีมพัฒนา หมายถึง ทีมวิชาการที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้และประสบการณ์ในการทำประกันคุณภาพระบบต่างๆ 5) Assessment and Reflection เป็นการประเมินเพื่อทบทวนการทำงานตามระบบว่าได้มาตรฐานหรือไม่ เป็นไป ตามแนวทางที่ระบบวางไว้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรแก้ไขอย่างไร รวมทั้งการทำรายงาน คุณภาพการศึกษา

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2548: 4-5) ได้กำหนดองค์ประกอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ไว้สามส่วน คือ

- 1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality control)
- 2) การตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา (Quality audit)

3) การประเมินตนเองของสถานศึกษา (Quality assessment)

ปาน กิมปี (2547: 43-45) กล่าวว่า การดำเนินงานจัดระบบคุณภาพภายในสถานศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน มีการดำเนินงานดังนี้

- 1) การวางระบบคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน
- 3) การออกแบบผังระบบงาน (Flowchart)
- 4) การจัดทำคู่มือระบบงาน

อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

- 1) การวางระบบงานคุณภาพภายในสถานศึกษา

ระบบคุณภาพภายในสถานศึกษานอกโรงเรียนประกอบด้วย 2 ระบบใหญ่ และ 8 ระบบย่อย ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน 2547: 5-7)

ระบบหลัก ได้แก่

(1) ระบบจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละหลักสูตรหรือกิจกรรมทั้งที่สถานศึกษาดำเนินการเองหรือให้เครือข่ายดำเนินการ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางของการเรียนการสอนซึ่งจะต้องพิจารณาตั้งแต่ขั้นตอนแรกๆ ที่ผู้เรียนแต่ละคนเข้าสู่หลักสูตรหรือ โปรแกรมการเรียนรู้ ผ่านการวัดและประเมินผล จนจบหลักสูตรหรือโปรแกรมนั้นๆ

(2) ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนตามศักยภาพ โดยมีผู้เรียน ผู้รับบริการเป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกับสถานศึกษา เน้นการเสริมสร้างบุคลิกภาพ การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ให้บริการแนะแนว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนและการสนับสนุนด้านทุนเพื่อการศึกษา

ระบบสนับสนุน ได้แก่

(1) ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ เป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์ประกอบพื้นฐานให้สนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้รับบริการ เช่น สื่อ อุปกรณ์ ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน แหล่งการเรียนรู้ เครือข่าย ภูมิปัญญา เทคโนโลยีและยานพาหนะ ฯลฯ

(2) ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและประสานการทำงานกับองค์กรในชุมชน การระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแกนหลักในการจัดการศึกษาของชุมชน

(3) ระบบบุคลากร เป็นกระบวนการพัฒนา สรรหา และวางแผนการใช้บุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งของสถานศึกษาและเครือข่าย ซึ่งต้องให้ความสำคัญแก่ครูการศึกษานอกโรงเรียนเป็นพิเศษ

(4) ระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผล เป็นกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของระบบอื่นๆ ทุกระบบ

(5) ระบบสารสนเทศ เป็นกระบวนการในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลและสร้างสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการทุกระบบ

(6) ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการในการบริหารเพื่อช่วยขับเคลื่อนทุกระบบให้บรรลุภารกิจขององค์กร สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

กำหนดให้สถานศึกษาเขียนกระบวนการดำเนินงานของแต่ละระบบ

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการนำมาตรฐานการศึกษามาเปรียบเทียบกับระบบการทำงานว่า มีความสัมพันธ์สอดคล้องหรือไม่อย่างไร จากการวิเคราะห์จะเห็นว่า ระบบการจัดการเรียนรู้และระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน จะสัมพันธ์กับมาตรฐานด้านผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นส่วนใหญ่ ส่วนระบบสนับสนุนจะสัมพันธ์กับมาตรฐานด้านกระบวนการและปัจจัยเป็นส่วนใหญ่ หากพบว่ามาตรฐานใดไม่สอดคล้องกับระบบใด ก็ต้องนำไปแทรกในระบบที่ควรมุ่งเน้นให้เกิดมาตรฐานดังกล่าว

3) การออกแบบผังระบบงาน (Flowchart)

ให้ผู้เกี่ยวข้องในระบบงานมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนของผังระบบงานที่จะให้มีความชัดเจนเป็นกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในแต่ละระบบให้มีความคล่องตัว สถานศึกษาดำเนินการ ดังนี้

3.1) ประชุมผู้รับผิดชอบ ผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้เสียกับสถานศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนนักเรียน ให้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมรับรู้ในความคิดรวบยอดของแต่ละระบบ

3.2) กำหนดรายละเอียด ขั้นตอน วิธีการทำงานตามกระบวนการของแต่ละระบบ

3.3) เขียนผังระบบงาน (Flowchart) แสดงกระบวนการทำงานของแต่ละระบบ

4) การจัดทำคู่มือระบบงาน

การจัดทำคู่มือระบบงาน เพื่อการปฏิบัติงานให้คงที่สม่ำเสมอให้มีคู่มือระบบงานที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยในการตรวจสอบความคงที่ของระบบและการทำตามวิธีการมาตรฐานที่กำหนด จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา คู่มือการทำงานควรประกอบด้วย 1) คำอธิบายระบบหลักและระบบสนับสนุนทั้ง 8 ระบบ 2) ความสัมพันธ์ของระบบการทำงานกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาว่า ระบบทั้งหมดครอบคลุมมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนที่กำหนดไว้ 3) ผังกระบวนการ ระบบงาน เป็นการเขียน

นอกจากนั้น ในเส้นทางสู่การประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน ยังกำหนดให้

1) สร้างทีมประกันคุณภาพ ซึ่งควรมี 3 ทีม คือ ทีมนำ ทีมทำ ทีมพัฒนา โดยอาจมีหลายทีมทำ แต่ละทีมรับผิดชอบแต่ละหลักสูตรหรือกิจกรรม

2) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือให้สามารถเรียนรู้ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดระบบการทำงาน รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีสิ่งที่ แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน (สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน 2547ก: 35-42) กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดต้องทำ มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้

การดำเนินงาน 6 ขั้นตอน

ให้จัดทำระบบสารสนเทศสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและมาตรฐานของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความจำเป็น/ความต้องการที่จะใช้ข้อมูลสารสนเทศ

- 1) การจัดทำฐานและจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดข้อมูลที่ต้องการ วิธีการจัดเก็บ สร้างเครื่องมือ กำหนดเวลา และผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บ
- 2) การตรวจสอบข้อมูลทำใน 3 ลักษณะ คือ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์และความเป็นปัจจุบันของข้อมูล
- 3) การประมวลผลข้อมูล ต้องคำนึงว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ต้องมีความชัดเจน ไม่เป็นนามธรรม การวิเคราะห์ข้อมูลควรใช้ค่าสถิติที่ง่ายต่อการเข้าใจ เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น
- 4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ อาจนำเสนอในรูปแบบตาราง แผนภูมิหรือการบรรยาย
- 5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ เป็นการจัดเก็บทั้งส่วนที่เป็นข้อมูล และส่วนที่เป็นสารสนเทศ อย่างเป็นระบบ และสะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้
- 6) การติดตามผลการใช้ระบบสารสนเทศ เป็นการติดตามผลของการใช้เพื่อนำไปพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง

สารสนเทศที่สถานศึกษาต้องจัดให้มี

ก. สารสนเทศพื้นฐาน

1) ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

1.1) ประวัติ ที่ตั้ง ขนาด จำนวนพื้นที่ ลักษณะที่ตั้ง จำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา ความสามารถพิเศษ กิจกรรมการศึกษาที่จัดให้บริการประชาชน จำนวนผู้รับบริการ จำแนกตามกิจกรรม

1.1.2) ความเชื่อ ปรัชญา นโยบาย จุดเด่น/ความเข้มแข็งของสถานศึกษา

1.1.3) จุดด้อย/ข้อจำกัดของสถานศึกษา

1.1.4) โอกาส/ปัจจัยเอื้อในการพัฒนาสถานศึกษา

1.1.5) ความสำเร็จ/ความภาคภูมิใจของสถานศึกษา หรือเกียรติบัตรที่สถานศึกษาได้รับ

1.2) ข้อมูลความต้องการพัฒนาของท้องถิ่น/ชุมชน

1.2.1) ความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับอาชีพ การมีงานทำ การศึกษาต่อ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2.2) สภาพแนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชนเกี่ยวกับเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและจำนวนประชากรในพื้นที่

1.3) แนวทางจัดการศึกษา

1.3.1) วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้อง

1.3.2) จำนวนครั้ง สาระสำคัญและการมีส่วนร่วมในการประชุมกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

2) สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน และผู้รับบริการ

2.1) ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้รับบริการ (ร้อยละ)

2.1.1) จำนวนผู้เรียนทั้งหมดและแยกตามระดับการศึกษา

2.1.2) จำนวนผู้เรียนที่จะจบการศึกษาแยกตามระดับการศึกษา

2.2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน/ผู้รับบริการ (ร้อยละ)

2.2.1) จำนวนผู้เรียนที่ได้รับการประเมินทั้งหมด

2.2.2) จำนวนผู้เรียนที่ผ่านการประเมินฯ

2.3) รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3.1) จำนวนรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในกิจกรรมต่างๆ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนและกับเพื่อนในกลุ่ม

3) สารสนเทศงานวิชาการ

3.1) หลักสูตรและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ความสอดคล้องของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น)

3.1.1) จำนวนหมวดวิชาที่จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแต่ละระดับ

3.1.2) จำนวนกิจกรรมที่จัดให้บริการ

3.1.3) กิจกรรมที่ใช้จัดการเรียนรู้

3.1.4) การใช้สื่อและเทคโนโลยี

3.2) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

3.2.1) เอกสารหลักฐานการวัดและการประเมินผลตามหลักสูตร/โครงการ

3.2.2) จำนวนวิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ประเมิน

3.2.3) โอกาส/จำนวนครั้งของการมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมิน

3.2.4) ผลการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

3.3) การพัฒนากิจกรรมแนะแนวการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

3.3.1) รายงานผลการจัดกิจกรรมแนะแนว ปฐมนิเทศ

3.3.2) ข้อมูลการจัดกลุ่มผู้เรียนตามศักยภาพความสนใจ

3.3.3) จำนวนกิจกรรมที่ผู้เรียนเลือกปฏิบัติ พัฒนาคุณภาพชีวิต

3.3.4) ผลสำเร็จในการจัดกิจกรรม

4) สารสนเทศด้านบริหารจัดการ

4.1) ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ ภารกิจ กับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1.1) รายงานกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ การกำหนดภารกิจและเป้าหมาย

4.1.2) แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

- 4.1.3) รายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน
- 4.2) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
 - 4.2.1) จำนวนเอกสารในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์ในแต่ละภาคเรียน/ปี
 - 4.2.2) จำนวนครั้งที่ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากชุมชน/หน่วยงานอื่น
 - 4.2.3) จำนวน โครงการ/กิจกรรม มีบุคคล/องค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม
- 4.3) ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 4.3.1) ข้อมูลการจัดบุคลากรตามหน้าที่/ข้อมูลแสดงการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ตามวาระ
 - 4.3.2) ข้อมูลแสดงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและการตัดสินใจ
 - 4.3.3) ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
 - 4.3.4) จำนวนบุคลากร/ครูทั้งหมดและจำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนา
 - 4.3.5) จำนวนผลงาน เกียรติบัตรและรางวัลที่ครู/บุคลากรได้รับ
 - 4.3.6) จำนวนงบประมาณทั้งหมด แยกตามประเภท
 - 4.3.7) จำนวนโครงการและการใช้งบประมาณ
 - 4.3.8) ความสมดุลของรายรับ-รายจ่าย
 - 4.3.9) จำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีและที่ใช้งานได้ดี
 - 4.3.10) จำนวนแหล่งเรียนรู้
 - 4.3.11) เวลาที่ใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละภาค/ปี

ข. สารสนเทศเพื่อการรายงาน

นำข้อมูลและสารสนเทศทั้ง 4 ด้านคือ สารสนเทศด้านพื้นฐาน สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน/ผู้รับบริการ สารสนเทศงานวิชาการ สารสนเทศด้านบริหารจัดการ มาสรุปเป็นภาพรวม ระบุผลสำเร็จตามสภาพและผลการพัฒนา แล้วจัดทำเป็นเอกสารรายงานสารสนเทศของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนามาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน

จัดทำมาตรฐานให้มีความเหมาะสมกับสภาพผู้เรียน ผู้รับบริการ สถานศึกษา ท้องถิ่นและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน จากการสังเคราะห์จากมาตรฐานหลายๆ แหล่ง ให้เป็นมาตรฐานที่มีมาตรฐานด้านผลผลิต มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย โดยมีตัวบ่งชี้กับระดับคุณภาพการศึกษา

วิธีการพัฒนามาตรฐานสถานศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน

- 1) ศึกษามาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน
- 2) วิเคราะห์สภาพสถานศึกษา บริบทของชุมชนและกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน
- 3) พัฒนาตัวชี้วัดภายใต้มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน ชุมชน และสถานศึกษา
- 4) ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา

แผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา (แผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา นี้ใน สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2548: 5 เรียก แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา...ผู้วิจัย) เป็นแผนที่บ่งบอกถึงแนวทางการดำเนินงานในอนาคตของสถานศึกษามาเชื่อมโยงกับข้อมูล สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ จนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนด มีขั้นตอนในการพัฒนาดังนี้

1. เตรียมการจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา ให้

- 1) จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผน

2) ทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เป้าหมายการทำแผน

3) วางแผนการทำงานของคณะจัดทำแผน

2. การเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำแผน

1) รวบรวมข้อมูลจากระบบสารสนเทศของสถานศึกษา

2) เก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย ชุมชน

3) วิเคราะห์ร่วมกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด/อำเภอ

3. การดำเนินการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดย

1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อจุดแข็งจุดอ่อน จาก (1) โครงสร้าง องค์กร นโยบาย (2) ผลผลิตและผลการประเมินความพึงพอใจต่อการผลิต (3) บุคลากร (ปริมาณ-คุณภาพ-ประสิทธิภาพ) (4) สภาพการเงินงบประมาณ (5) ความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุ ครุภัณฑ์ (6) สภาพของการบริหารจัดการ

2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาเพื่อดูโอกาสและภาวะคุกคาม (แรง ข่ม) จาก (1) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม (2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (3) ปัจจัยด้านการเมืองการปกครองและกฎหมาย (4) ปัจจัยการเศรษฐกิจ

3) กำหนดจุดยืนบนเวทีของการพัฒนาคุณภาพ (ข้อนี้ นำ ข้อ 1) และ ข้อ 2) ข้างต้น มาถ่วงน้ำหนัก--ผู้วิจัย)

4) กำหนดเป้าหมายและผลผลิตของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากบทบาท อำนาจ หน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

5) วางระบบการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลผลิตที่ได้กำหนดไว้

6) จัดทำแผนพัฒนาโดยกำหนดงาน/โครงการต่างๆ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ งาน/โครงการที่จะก่อให้เกิดผลผลิตที่จะเป็นส่วนที่ทำงานตามระบบหลัก และ งาน/โครงการที่ดำเนิน ด้วยระบบสนับสนุนเพื่อส่งผลต่อการทำงานของระบบหลัก

7) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

8) จัดระบบติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน

กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ประชุมชี้แจงให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปรับแผนให้เป็น “แผนของเรา”
- 2) การวิเคราะห์กลยุทธ์และกำหนดวิธีการดำเนินงาน
- 3) การมอบหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบ
- 4) การจัดระบบกำกับติดตามผลการดำเนินงาน
- 5) การนิเทศการดำเนินงาน
- 6) การรายงานความก้าวหน้าของการทำงาน

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบและทบทวนระบบคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน

ตรวจสอบทบทวนระหว่างการทำงาน โดยพิจารณาว่า

- 1) ดำเนินการไปในทิศทางสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานกำหนดไว้เพียงใด
- 2) มีกระบวนการใดต้องปรับปรุง มีปัจจัยใดต้องเพิ่มเติมหรือส่งเสริม
- 3) หาสาเหตุการเข้าร่วมกิจกรรมหรือจบการศึกษาตามหลักสูตร
- 4) หาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพของสถานศึกษา

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2547ก: 43-46) ได้กำหนดเส้นทางหรือแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายไว้ 7 ขั้นตอน คือ (1) สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารการศึกษานอกโรงเรียน (2) สร้างทีมประกันคุณภาพสถานศึกษา (3) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน (4) จัดทำคู่มือระบบการทำงานภายในสถานศึกษา (5) ดำเนินงานตามคู่มือระบบการทำงานภายในสถานศึกษา (6) สร้างระบบการประเมินภายในเป็นวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพ (7) ขอรับการประเมินภายนอกจากหน่วยงานกลาง โดยการดำเนินการตามระบบนั้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้อง

ปฏิบัติงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (P D C A) คือ การวางแผนระบบ (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือประเมินผล (Check) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Act)

4. การพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาโดยรูปแบบการศึกษานอกระบบที่ใช้วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติให้การจัดการศึกษายืดหยุ่น เป็นการศึกษาลดชีวิตสำหรับทุกคน ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วม ปรับปรุงสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายความหลากหลายในด้านการดำเนินงาน กระจายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพ ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ธรรมศรพทรพยากร มีความเป็นหุ้นส่วนกับทุกภาคส่วนของสังคม ทุกคนมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยแบ่งการศึกษาเป็นสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานกับการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี ที่เด็กซึ่งมีอายุย่างเจ็ดปีทุกคนต้องเข้าเรียนจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก การจัดการศึกษาให้ยืดหยุ่นกว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และให้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อาจจัดได้ทั้งสามรูปแบบ คือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (มาตรา 15 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) กล่าวสำหรับการศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยจัดเนื้อหาและหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม อันต่างจากการศึกษาในระบบที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน และการศึกษาตามอัธยาศัยที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ

ความพร้อมและโอกาส Mani (1994:10-21) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก ตั้งแต่แนวคิดแห่งตน ผู้ใหญ่ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความคาดหวังจากการศึกษาเรียนรู้ ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะ ประสบการณ์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ องค์ประกอบทางกายภาพ มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย เป็นต้น องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ อันมีส่วนสัมพันธ์ต่อกระบวนการและผลของการเรียนรู้ ความรู้สึกรักและเอื้ออาทรต่อกัน องค์ประกอบทางสังคม การเป็นสัตว์สังคม คนเรียนรู้โดยการมีปฏิสัมพันธ์โดยสภาพแวดล้อมทางสังคม คนเรียนรู้จากการเข้าร่วมรวมกลุ่มกัน จึงควรวางแผนให้มีจังหวะหยุดให้สะท้อนความคิด ได้รับการสะท้อนกลับ ทำให้สารสนเทศหรือประสบการณ์กระจ่างชัด เริ่มเสาะหาและประเมินว่าอะไรเกิดขึ้นแก่ตนบ้าง นอกจากนั้นในองค์ประกอบทางวิชาการ ขึ้นอยู่กับเทคนิคและรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียน

Clifford, และ Thorpe, (2007: 20-27).. กล่าวว่า การเรียนรู้มีสามประเภท คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ความรู้เกี่ยวกับการได้มาและใช้ความรู้ความเข้าใจ ตั้งแต่ง่ายๆ จนถึงการวิเคราะห์ การประเมินผลของสาระที่รับรู้ ทักษะ เป็นการลงมือกระทำการ มีสมรรถภาพจนถึงทำให้สิ่งที่ทำง่ายดังพลิกฝ่ามือ ส่วนเจตคติเป็นความรู้สึก ที่ได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ มีระดับตั้งแต่เริ่มรู้สึกจนถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างที่รู้สึกนั้น จนกระทั่งกลายเป็นคุณค่าและความเชื่อ ได้ยกวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb ว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อต้องการมีประสบการณ์ สะท้อนหรือใคร่ครวญ ไตร่ตรองประสบการณ์นั้น แล้วก่อร่างเป็นความคิดทฤษฎี หลังจากนั้นจะใช้ทฤษฎีโดยการวางแผนว่าจะทำอะไรในคราวต่อไป หากอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น หรือคล้ายคลึงกันนั้น ในขณะเดียวกัน ในสไตล์การเรียนรู้ คนจะคิดถึงประสบการณ์ แล้วผลิตแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสบการณ์นั้น หลังจากนั้นนำแนวคิดจากประสบการณ์ไปใช้ในโลกรจริง ซึ่งจะได้เป็นประสบการณ์ของตน ระหว่างการรับรู้ประสบการณ์กับการได้ปฏิบัติจริงก็เป็นการเรียนรู้ ซึ่งผู้ใหญ่จะเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ในเรื่องการพัฒนาตน เช่น ปรับปรุงงานให้ได้รับความสำเร็จ เรียนรู้สิ่งที่ผลิตผลิติน เพื่อความมั่นใจในตนเอง เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจในงานยิ่งขึ้น

Hillier (2002:142-191) กล่าวว่ามีการเอื้อการเรียนรู้อยู่หลายทาง การเรียนรู้มีทั้งการเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยอาจแบ่งวิธีสอนหรือวิธีเรียนรู้เป็นสามกลุ่มใหญ่ คือ

- ก) การนำเสนอโดยผู้สอนเป็นผู้นำ มี (1) การนำเสนอ (2) การบรรยาย (3) การสาธิต
- ข) กิจกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มี (1) การระดมสมอง (2) การถามตอบ (3) การทำงานเป็นกลุ่ม (4) กรณีศึกษา (5) การอภิปราย (6) สถานการณ์จำลอง (7) การปฏิบัติจริง (8) การแสดง

บทบาทสมมุติ (9) เกมและปริศนา (10) การนำเสนอเป็นรายบุคคลและการนำเสนอรายกลุ่ม (11) เซทร่วมเรียนรู้ (12) กลุ่มสัมมนาโดยใช้การประชุมทางเทคโนโลยี

ค) โครงการ มี (1) โครงการรายบุคคลและรายกลุ่ม (2) การสำรวจและสัมภาษณ์ (3) การทดลอง (4) การเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ สถานที่จัดแสดงภาพและองค์การต่างๆ

กลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือเซทร่วมเรียนรู้เป็นวิธีเรียนที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยวิธีปกครองตนเอง โดยจัดเป็นกลุ่มมาแสดงความคิดเห็นถึงงานที่ทำ สมาชิกแต่ละคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการควบคุมวาระการดำเนินการพูดคุยประชุมกัน ส่วนมากใช้วิธีการสอนนี้ในการพัฒนาทางอาชีพและวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนสูงกว่าขั้นพื้นฐาน ที่ซึ่งผู้เรียนมีประสบการณ์กว้างขวางในการปฏิบัติงาน สมาชิกแต่ละคนสามารถช่วยเหลือกันระบุประจักษ์พยานจากงานที่ทำ โดยการร่วมระดมสมองและเทคนิคการแก้ปัญหาวิธีต่างๆ มาช่วยการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้จากการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือสมาชิกอื่นๆ ของสังคม ตรงกับที่ Mezirow (1991:6-7) กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดจากการตีความ (นำปัญหามาเป็นตัวตั้ง) แล้วสะท้อนความคิด นึกตรึงตรอง ตีความเป็น การรับรู้ นำไปสู่ความพร้อมในแนวคิด และนำแนวคิดไปปฏิบัติในที่สุด เป็นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่กลุ่มงานที่ทำงานร่วมกัน มาทบทวนวิธีที่ทำงานร่วมกัน สะท้อนความคิดเห็น ไตร่ตรอง เกิดการเรียนรู้ แล้วนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตจริงต่อไป การร่วมเรียนรู้หรือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพของครู บุคลากรทางการศึกษา

การปฏิบัตินี้เองก่อให้เกิดความรู้ เป็นความรู้จากการปฏิบัติงาน การปฏิบัติจึงเป็นการสร้างความรู้ อันเป็นแนวความคิดทางการเรียนอย่างหนึ่งที่เรียกว่า ทฤษฎีการสร้างสรรค้ความรู้ (Constructivism) นักสร้างสรรค้ความรู้เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการการสร้างสรรค้ความรู้ อย่างกระตือรือร้นมากกว่าการเสาะแสวงหาความรู้ ความรู้ได้มาจากการสร้างสรรค้ หาใช่การพยายามถ่ายโอนความรู้ไม่ การสร้างความรู้เน้นในเรื่องการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นอัตลักษณ์ของแต่ละคน และความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการตัดสินใจความหมายของความเป็นจริง

เนื่องจากองค์การต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพราะการปฏิบัติงานซับซ้อน เป็นพลวัต และแข่งขันกันทั่วทั้งโลก การเป็นเลิศในการปฏิบัติงานจึงต้องอาศัยความเข้าใจ ความรู้ การเตรียมการ และการเห็นพ้องต้องกันของผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน มากกว่าที่ความชำนาญและประสบการณ์ของคนหนึ่งจะพึงให้ได้ ทั้งการปรับปรุงต่อเนื่องต้องการความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในด้านหนึ่ง การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นเทคนิควิธีการแก้ปัญหาในองค์การ ให้การตัดสินใจในการกระทำ ที่ให้การเรียนรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การนั้นด้วย ซึ่งสามารถใช้ในกิจการงานทั้งด้านการเรียนการสอน การทำงานในองค์การหน่วยงานต่างๆ เช่น

การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult learning) ใช้ในเวลาใดก็ได้ที่ผู้เรียนมีปัญหาเด่นชัดในเรื่องที่ไม่ใช่เรื่องทางเทคนิคมาให้แก้ไข ทั้งสามารถทำในกลุ่มย่อยก็ได้ สามารถใช้ในอุตสาหกรรม โดยอาจใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติให้ความสะดวกทีมงานผู้บริหารระดับกลาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ และเพิ่มความมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ในหน่วยงานบริการสาธารณะ ใช้ในการพยาบาลศึกษาเพื่อกระตุ้นพยาบาลคลินิกให้สะท้อนความคิดและเรียนรู้ประสบการณ์ทางด้านคลินิก สามารถใช้ในโปรแกรมปริญญาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย โดยอาจใช้กลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อช่วยให้บัณฑิตนักศึกษาประยุกต์ใช้หลักการ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริง ทั้งนี้ มีมหาวิทยาลัยหลายแห่งในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสอนการบริหารธุรกิจในระดับปริญญาโทมาบัตติ ใช้วิธีการเรียนการสอนแบบนี้กันมาก

กล่าวได้ว่า สามารถใช้หลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการศึกษา การบริการสาธารณะ อุตสาหกรรม นอกจากเป็นการแก้ปัญหา ยังเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ ตามทฤษฎีการสร้างสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ นอกจากเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาแล้ว เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่ม อันมาจากการนำปัญหาเข้าสู่กลุ่มแล้วกลุ่มช่วยกันขบปัญหา หาวิธีแก้ไข เป็นทางแก้ที่เกิดจากงานแก้ไขโดยคนในที่ทำงาน คนในที่ทำงานนั้น ได้รับความรู้ความเข้าใจในผลของการปฏิบัติงานนั้น

การสร้างสร้างสรรค์ความรู้เป็นปรัชญาการเรียนรู้ที่ตั้งบนข้อเสนอ เราสร้างความเข้าใจในโลกที่เราอาศัยอยู่ด้วยการสะท้อนความคิดอย่างกระตือรือร้นเรื่องประสบการณ์ของเรา การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อเราปรับกระบวนการสร้างจิตใจให้รับสารสนเทศ ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การสร้างสรรค์เป็นการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ “ความรู้” โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับโลก ความรู้มีค่าเนื่องจากความรู้ช่วยปรับปรุง “แผนที่” ระหว่างกระบวนการการสร้างจิตใจกับประสบการณ์ที่เป็นจริง ไม่ใช่เพราะเข้ากันได้กับสิ่งที่ครูรู้อยู่แล้ว...การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่ร่วมใจกันพึ่งพาอาศัยกันในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากที่คนได้เรียนรู้แล้วจึงนำความรู้ไปตัดสินใจหรือแก้ปัญหา

Merriam และ Caffarella (1999) กล่าวว่า การสร้างสรรค์ความรู้เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ห้อมล้อมมุมมองหลากหลายเรื่องการเรียนรู้ ทั้งตั้งข้อสมมุติฐานหรือข้อสันนิษฐานว่าผู้เรียนรู้เป็นผู้สร้างความรู้ของตนเองจากประสบการณ์ของตน ทั้งนี้ระบุว่า การสร้างสรรค์ความรู้เป็นเกลียวเชือกหกเส้นที่ควั่นจากมุมมองหลัก ของ 1) การศึกษาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของ von

Glaserfeld 2) Kant กับประสบการณ์และความรู้ 3) ทฤษฎีสติศาสตร์และการสร้างความรู้ 4) การปฏิบัติและกระบวนการทัศน์ของ Kuhn 5) Piaget กับการพัฒนาเชิงพุทธิพิสัย และ 6) ดิวอี้กับความรู้อื่นๆ และประสบการณ์

จากมุมมองนี้ทำให้เกิดการอภิปรายเรื่องการสร้างการเรียนรู้ว่าโดยสังคัมหรือส่วนตัว ในหลายด้านหนึ่ง การเรียนรู้เป็นเรื่องกิจกรรมภายในที่ซึ่งเอกัตบุคคลสร้างความหมายและพึงโครงสร้างความรู้ปัจจุบันและก่อนหน้านั้นของตน เป็นการสร้างสรรค์ความรู้แบบรุนแรง ในอีกปลายสุดของการสร้างความรู้ของส่วนเอกัตบุคคล มีสมมุติฐานว่าความรู้มาจากปัจเจกชน (เอกัตบุคคล) ดังนั้นเอกัตบุคคลจึงสร้างสิ่งที่รู้จากประสบการณ์แล้วจึงเข้าเกี่ยวข้องกับสังคัม Parkes (2002: 43) ค้นพบว่าความรู้กลายเป็นกระบวนการสร้างความเป็นจริงที่ใช้การได้ อันตรงข้ามกับการทำตามวัตถุประสงค์ การสร้างสรรค์ความรู้ในรูปแบบที่รุนแรงที่สุดปฏิเสธความหมายที่เอกัตบุคคลจะสามารถมีคำอธิบายเชิงวัตถุประสงค์ไม่ว่าด้านส่วนตัวหรือด้านสถานการณ์ เนื่องจากทุกคำ อธิบายล้วนสืบทอดมาจากการสร้างใหม่เชิงภาษาศาสตร์ ในอีกด้านหนึ่ง ทุกการตีความของเอกัตบุคคลหรือสถานการณ์ล้วนเสมอภาคกัน ทั้งความรู้ก็เป็นเรื่องของความคิดฝันของผู้สังเกตการณ์ แต่บางการตีความก็เกิดเสมอภาคมากไปกว่าประการอื่น เช่น เมื่อสื่อเสนอผู้นำเป็นตัวเอกหรือตัวร้าย เราไม่รู้เลยว่าแท้ที่จริงเจ้าตัวจะเห็นด้วยหรือไม่ จุดของการสร้างความรู้แบบรุนแรงก็คือเพื่อเสนอว่าเราอาจไม่รู้เนื้อหาที่แท้จริงของเอกัตบุคคลหรือสถานการณ์ ทั้งต้องวางฐานการปฏิบัติและความเชื่อของเราบนคำอธิบายของคนอื่นจากผู้ซึ่งเราสามารถสร้างเรื่องราวขึ้นมาใหม่ได้เอง

นักสร้างความรู้เชิงสังคัมเชื่อว่าความรู้นั้นถูกสร้างขึ้นเมื่อเอกัตบุคคล พุดคุยแบ่งปันปัญหาหรืองานกับคนอื่น เอกัตบุคคลสร้างความหมายโดยผ่านกระบวนการสนทนากัน การเข้าถึงทางสังคัมนี้เกี่ยวข้องกับวิธีการแบ่งปันความรู้ของความเข้าใจโลกและความเป็นจริง การสร้างความรู้เชิงสังคัมเป็นการประสมประสานความจริงทางสังคัมกับปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ ความจริงที่เรามีประสบการณ์โดยรวมนั้น ที่จริง ถูกสร้างขึ้นโดยปฏิสัมพันธ์เชิงสังคัมของเรา

อย่างไรก็ตาม นัยของการสร้างสรรค์ความรู้ก็คือการเรียนรู้เป็นกระบวนการของการเจรจาสนทนาพุดคุยกัน เกี่ยวกับการสร้างและแลกเปลี่ยนความหมายที่ใช้การได้และตรงประเด็นด้านส่วนตัว (Candy, 1991) การสร้างสรรค์ความรู้จึงเป็นการเรียนรู้แบบสอบถาม เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่แตกหน่อจากหลักการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการเคลื่อนไหว ในที่ซึ่งผู้เรียนต้องการเรียนและแบ่งปันสารสนเทศในแวดวงการเรียนรู้ สำนักการเรียนรู้แบบนักสร้างสรรค์ความรู้จึงสอดคล้องกันอย่างสูงกับการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง เนื่องจากการสร้างสรรค์ความรู้เน้นที่การถาม การฟังพาอาศัยกัน และการเป็นตัวเองในงานการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ความรู้ยังเข้ากันได้กับทฤษฎีการเรียนรู้แบบกลาย

เปลี่ยน (Transformative learning) ที่ซึ่ง Mezirow (2000:4) ยืนยันว่าความหมายนั้นถูกสร้างโดย “เป็นความตระหนักรู้ที่มีวิจารณญาณของสมมติฐานภายในของคนที่กับความคาดหวังกับทั้งของคนอื่นในการประเมินความตรงประเด็นสำหรับการทำการศึกษา” การเรียนรู้แบบกลายเปลี่ยนเป็นกระบวนการใช้การตีความเพื่อสร้างการตีความใหม่ หรือแก้ไขการตีความเดิมของความหมายของประสบการณ์ของคนคนนั้นในฐานะแนวทางการปฏิบัติการในอนาคต

นักสร้างสรรค์ความรู้เน้นธรรมชาติของความรู้ที่สร้างเชิงสังคม กับทั้งเน้นว่าความหมายขึ้นอยู่กับบริบท มุมมองของนักสร้างสรรค์ความรู้กล่าวถึงอุปสงค์ของงานที่สลับซับซ้อนและลักษณะของการเรียนรู้ขึ้นก้าวหน้าที่ต้องการไปจัดการงานที่สลับซับซ้อน ไม่เหมือนกับงานประจำสรุปแล้วการสร้างสรรค์ความรู้ 1. เป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เหมือนเดิม แสวงหาเป้าหมายที่มักไม่แน่ใจและไม่ได้ตัดสินใจไว้ ด้วย เป้าหมายเกิดขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปตามโอกาสและสิ่งจำกัด 2. เป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารขั้นตอนที่มีเงื่อนไขและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างเช่น การทำงานมากกว่าหนึ่งปัญหาในเวลาเดียวกัน การคล่องรวมความรู้ในวิถีทางใหม่ และการเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีฐานบนเรื่องราวสภาพแวดล้อม 3. เป็นความรู้และความประพฤตินั้นก้าวหน้าที่ได้เรียนรู้โดยการใส่ใจแก่บริบทและเงื่อนไขยิ่งกว่าการปฏิบัติการ การเปลี่ยนแปลงทิศทางอย่างเหตุการณ์ที่คลี่คลายและทบทวนแผนให้เป็นที่ไปตามนั้น กับทั้งการมองสถานการณ์งานจากมุมมองหลายมุมมอง

T.M.และ D.J. (1996) กล่าวถึงความเด่นระหว่างนักสร้างสรรค์ความรู้เชิงพุทธิศึกษา กับนักสร้างความรู้เชิงวัฒนธรรมสังคมไว้ว่า

การสร้างสรรค์ความรู้เชิงพุทธิศึกษาเน้นในกิจกรรมการสร้างสรรค์ ของแต่ละบุคคลในฐานะที่พยายามทำความเข้าใจต่อโลก ในบริบทนี้ การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังของผู้เรียนไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเคลื่อนไปสู่การแก้ไขความไม่ลงรอยระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่จริงที่เผชิญ ดังนั้นการเรียนรู้จึงมักถูกขับเคลื่อนโดยตัวของผู้เรียนเอง ผู้สอนและเพื่อนเป็นเพียงแหล่งแห่งการก่อกวนเพื่อให้เกิดการกระตุ้นผู้เรียนให้แสวงหาความรู้มากยิ่งขึ้น

การสร้างสรรค์ความรู้เชิงวัฒนธรรมสังคมเน้นบริบทของความรู้ตามลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อว่าการปฏิบัติร่วมจะได้เป็นจุดเน้น มองความจริงในฐานะกระบวนการสร้างสรรค์ที่ฝังตัวอยู่ในการปฏิบัติการทางวัฒนธรรมและสังคมกับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และการกลายเปลี่ยนความจริงนั้นภายในบริบทของการปฏิบัติเหล่านั้น การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการซึมซับและปรับใช้เข้าไปในชุมชนของการปฏิบัติและเน้นการวิเคราะห์การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของเอกัตบุคคลในการปฏิบัติทางสังคมที่ตั้งมั่นแล้วกับปฏิสัมพันธ์ตัวต่อตัว จะเห็นได้ว่าเป้าหมายของการสร้างสรรค์ความรู้ทั้งสองประเภทไม่ได้เป็นการแสวงหาเนื้อหาที่มีอยู่แล้ว หากเป็นความสามารถ ใน

การเรียนรู้ การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ รวมทั้งความสามารถในการตั้งคำถาม การประเมินยุทธศาสตร์ของตน กับทั้งการพัฒนาคำตอบต่อคำถาม

เนื่องจากการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้ประสิทธิผลประสิทธิภาพจากการเรียนรู้เป็นกลุ่ม กลุ่มเรียนรู้จะระบุเป้าหมาย ยึดกิจกรรมเป็นหลัก มุ่งเน้นที่การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนเป็นกลุ่มจะส่งผลดีให้แก่ผู้เรียนอย่างสูง การเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรเรียนรู้เป็นกลุ่ม มีเป้าหมายที่ยึดกิจกรรม เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งวิธีการหนึ่งที่มีลักษณะการเรียนรู้เช่นนี้คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางองค์การและสร้างสรรค์องค์การใฝ่เรียนรู้ องค์การที่ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถปรับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วขึ้นเนื่องจากกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นรูปแบบขององค์การใฝ่เรียนรู้ มีการแสวงหา ผลิตและส่งถ่ายความรู้ให้แก่กันและกัน ทุกเหตุการณ์ในกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็น โอกาสแห่งการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับเป้าหมายขององค์การ

โดยเหตุที่สถานศึกษาจะเจริญรุ่งเรืองเนื่องจากทำให้ครูมีความรู้ ทักษะ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันเรียกได้ว่ามีสมรรถภาพ ขณะเดียวกันก็สร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษาอีกด้วย ทำให้องค์การมีขีดความสามารถในการตอบสนองเป้าประสงค์ดังกล่าวขององค์การ วารินทร์ สิ้นสูงสุด และ วันทิพย์ สิ้นสูงสุด (2546ก) กล่าวว่า ก่อนเริ่มการสร้างองค์การ ต้องมีการประเมินความจำเป็นของสถานศึกษาอันเป็นการวัดช่องว่างระหว่างสมรรถภาพที่มีอยู่ ของสถานศึกษากับสมรรถภาพที่สถานศึกษาต้องการบรรลุ การประเมินความจำเป็นจึงเป็นกระบวนการแรกของการสร้างองค์การ เป็นการขยายขีดความสามารถหรือสมรรถภาพของคุณภาพการเรียนรู้ของครู สมรรถภาพของครูตั้งบนฐานความจำเป็นปัจจุบันกับที่สถานศึกษาคาดการณ์ไว้ เทียบกับความจำเป็นในอนาคตของสถานศึกษา

สรุปก็คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีการหนึ่งของการศึกษานอกโรงเรียนที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้ในการพัฒนาครู บุคลากรการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความเหมาะสมในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

5. แนวคิดและหลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ในแนวคิดและหลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ แยกการนำเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

5.1 ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.2 สมการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.3 แนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.4 รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.1 ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) ไว้หลายท่าน เช่น

Marquardt (1996: 39 และ (1999: 1-4) กล่าวว่าเครื่องมือที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับการเรียนรู้ขององค์กรก็คือการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นทั้งกระบวนการและโปรแกรมที่ทรงอำนาจที่คนกลุ่มเล็กๆ มาร่วมกันแก้ปัญหาที่แท้จริงของคนที่เกิดในการทำงาน ขณะเดียวกันก็เน้นไปที่การเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ทรงพลังอำนาจในการแก้ปัญหา ทั้งยังเป็นโปรแกรมที่มีความสามารถนำอัจฉริยภาพที่จะกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กรและแต่ละบุคคลอย่างมีพลังทรงประสิทธิภาพโดยคนกลุ่มเล็กๆมารวมแก้ปัญหาลักษณะเดียวกันก็มุ่งเน้นไปในการเรียนรู้ และวิธีเรียนรู้ของแต่ละคนอันให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กรโดยรวม

Senge(1990) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการแปลงรูปองค์การให้มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ Watkins และ Marsick (1993) ให้ความเห็นว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยให้ผู้วางแผนโปรแกรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ นอกจากนี้ Rothwell and Cookson (1997) เชื่อว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เก็บพลังอำนาจของการเรียนรู้และช่วยสนับสนุนให้ใช้ในการทำงาน

Gilley และ Maycunich (2000: 116-117) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยให้คนเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและขณะเดียวกันก็จัดการกับความยากลำบากจากสถานการณ์ในชีวิตจริง โดยการถามและการสะท้อนไตร่ตรองการกระทำในการแก้ไขปัญหา เอกัตบุคคล ทีมและองค์กรก็เริ่มเรียนรู้และคิดอย่างละเอียดลออ จึงสามารถตอบโต้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าเดิม

Inglis (1994: 3) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่นำผู้คนมาร่วมกันเพื่อหาทางแก้ปัญหา ในการกระทำเช่นนี้ เกิดการพัฒนาทั้งส่วนบุคคลและองค์กร ในทางกลับกัน การ

เรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นกระบวนการพัฒนาคนและองค์การโดยการใช้ประเด็นสำคัญที่เผชิญหน้า องค์การมาเป็นยาน-พาหนะในการทำเช่นนั้น ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะมีเนื้อหาสองประการนี้อยู่ เสมอ-ความเติบโตและการพัฒนาของผู้คนและขององค์การ กับทั้งการกระตุ้นให้หาทางแก้ไขปัญหา

Pearce (1997: 355-371) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นทางที่พยายามอย่างดีของการ เร่งเครื่องการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อว่า จะสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างทรง ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระทำเช่นนี้ได้โดยการสร้างสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมมารวมกันเข้า เพื่อแก้ไขปัญหาวงวันนั้นในทางที่ทุกคนได้เรียนรู้ได้อย่างมองเห็นได้ และอย่างเต็มอำนาจจาก ประสบการณ์ เป็นการสร้างความสามารถขณะที่ทำความก้าวหน้าในการแก้ไขปัญห

Dotlich และ Noel (1998: 14) ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นสิ่งมหัศจรรย์ อย่างน้อยที่สุดในความรู้สึกที่ว่ามันสองตัวด้วยหินก้อนเดียว เป็นกระบวนการช่วยองค์การให้ ตอบโต้ปัญหาและโอกาสสำคัญของธุรกิจ ขณะเดียวกันก็ช่วยพัฒนาบุคคลสำคัญเพื่อว่าจะได้มี ความสามารถในการนำองค์การในทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ที่พึงปรารถนา

Dean (1998: 3-4) กล่าวว่า “การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติ ยึดผู้เข้าร่วม เป็นศูนย์กลาง โดยสมัครใจเพื่อแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบและเป็นจริงเกี่ยวกับงานในองค์การที่ยัง แก้ไขไม่ได้มาจนถึงขณะนี้ ทั้งนี้ด้วยการประยุกต์ใช้หลักการของคุณค่าทางประชาธิปไตยและการ เรียนรู้ของทีมในสภาพแวดล้อมที่ไว้วางใจกันและตามสภาพความเป็นจริง”

Rothwell (1999: 5) นิยาม การเรียนรู้จากการปฏิบัติไว้ว่า เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ใน เวลาจริงที่น่าเป้าประสงค์สำคัญเท่าเทียมกันสองอย่างในใจ นั่นคือ ตอบสนองความต้องการของ องค์การและพัฒนาเอกตบุคคลหรือกลุ่ม

McGill และ Beaty (2002: 11) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการเรียนรู้และ สะท้อนความคิดอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมกลุ่ม ด้วยความตั้งใจที่จะทำให้งาน แล้วเสร็จ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เอกตบุคคลได้เรียนรู้กับและจากแต่ละคนโดยการทำงานใน ปัญหาจริงและสะท้อนประสบการณ์จริงของตน กระบวนการช่วยให้มีท่าทางอย่างกระตือรือร้นต่อ ชีวิตทั้งยังช่วยให้เอาชนะแนวโน้มนั้นที่จะคิด รู้สึกยอมต่อแรงกดดันของชีวิต

Dilworth และ Willis (2003: 187) นิยามคำว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติไว้ว่า เป็น กระบวนการไตร่ตรองงาน และความเชื่อของตนในสภาพแวดล้อมที่เผชิญหน้า/สนับสนุนกับเพื่อน โดยมีเป้าประสงค์ในการได้รับตาในใหม่ๆและทางแก้ปัญหทางธุรกิจ และชุมชนในเวลาที่เป็นจริง

McGill และ Brockbank (2004: 13) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติสร้างขึ้นบนความสัมพันธ์ระหว่างการสะท้อนความคิดกับการกระทำ เรียนรู้โดยประสบการณ์เกี่ยวกับการสะท้อนความคิด นั่นคือการพิจารณาเหตุการณ์ในอดีต สำนึกในการกระทำแล้วหาทางใหม่ที่เป็นไปได้ในการประพฤติปฏิบัติในเหตุการณ์ในอนาคต การสะท้อนความคิดเป็นกองหน้าที่สำคัญต่อการกระทำที่มีประสิทธิผล ทั้งการเรียนรู้ก็มาจกประสบการณ์ที่สามารถเพิ่มพูนได้ด้วยการใส่ใจอย่างรอบคอบต่อความสัมพันธ์นี้

การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยองค์กรในหลายทางด้วยกัน ช่วยปรับปรุงการสื่อสารและทีมเวิร์ก ทั้งสามารถเพิ่มพูนการเรียนรู้ร่วมได้ในทุกระดับขององค์กร ช่วยเพิ่มความตระหนักส่วนตนของผู้มีส่วนร่วมและความเชื่อมั่นในตนเองให้มีตาใน (insight) ใหม่ ๆ แล้วสะท้อนความคิดเห็นให้แก่กลุ่ม การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะและความรู้โดยกระบวนการไตร่ตรองในการกระทำเมื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ยังช่วยให้เปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

กลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เรียนรู้จากปัญหาที่ตนทำการแก้ไข ซึ่งอาจเป็นเรื่องที่ไม่คุ้นเคยเลย เพื่อแก้ไขปัญหาใหม่ ทำให้เกิดการท้าทายการกระทำและสมมุติฐานเดิมๆ การกล่าวถึงสถานการณ์ที่ไม่เคยคุ้นหรือแปลกนำไปสู่มิติใหม่ให้ออกกติกาคลและทีมได้รับโอกาสในการเรียนรู้และใช้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นแนวคิดที่ผู้รู้ และผู้ปฏิบัติในงานพัฒนาองค์กรเข้าใจไม่ง่าย เนื่องจากความเรียบง่ายของหลักการ ดังที่ Revans (1982: 629) บรรยายไว้ว่า “สิ่งที่ทำให้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นที่เข้าใจลำบากเนื่องจากตอนแรกเคยเข้าใจว่าเป็นเสรีภาพจากครู จากรูปแบบหลักสูตรหรือกฎเกณฑ์ที่ตีพิมพ์ใดใด จากสถาบันที่แน่นอนใดใด หรือแม้จากวรรณกรรมใดใด เว้นแต่เกิดตามโอกาสเป็นครั้งคราว”

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยการประชุมผู้ปฏิบัติงานที่ใช้การถามไถ่ไตร่ตรอง ทบทวนและสะท้อนความคิดซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานที่นั่นเรียนรู้ร่วมกันพร้อมกับการพัฒนางาน เป็นการร่วมเรียนรู้โดยผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหในงานที่ปฏิบัติ นั้น ใช้กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน-แปลน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การประเมิน (Check) และการปรับ (Act) ซึ่งแบ่งเป็น 10 ขั้นตอน คือ วางแผน-แปลน (Plan) ประกอบด้วย 1. เรียนรู้หลักการ 2. ประสานแผนประชุม ปฏิบัติ (Do) ประกอบด้วย 3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4. ถามดูให้ชัด 5. จัดการแลกเปลี่ยน 6. เรียนรู้แนวทาง 7. จัดสร้างจัดก่อ

ประเมิน (Check) ประกอบด้วย 8. ต่อเติมเสริมประสาน ปรับ (Act) ประกอบด้วย 9. สรุปผลการเรียนรู้ 10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

อาชัญญา รัตนอุบล (2547: 1-3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ว่าเป็นการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากการที่บุคคลที่เรียนรู้ได้เผชิญกับสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาในชีวิตจริง แล้วต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยพยายามเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหานั้น...การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะ ค่านิยมของตนเองขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาของตนเองโดยคิดคำถามของตนเอง และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง แสวงหาคำตอบด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริงทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดเห็นของตนเองออกมา โดยสามารถเกิดขึ้นทั้งในชั้นเรียน นอกชั้นเรียน หรือในสถานที่จริงในการทำงานก็ได้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นความพยายามเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ เป็นการคล้องรวมความรู้ใหม่ หรือประสบการณ์ใหม่เข้ากับความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคล

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้จากการปฏิบัติ นั้น 1. เป็นการเรียนรู้จากการเผชิญสภาพจริงปัญหาจริง 2. ใช้คำถามในการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติ 3. แสวงหาคำตอบเพื่อตอบคำถาม จากการลงมือปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง 4. มีการวิพากษ์วิจารณ์ ไตร่ตรอง ทบทวน และสะท้อนความคิดเห็นของตนเองออกมา 5. เป็นการร่วมคิดร่วมทำของกลุ่มคนที่ทำงานที่นั้น

ดังนั้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นการเรียนรู้ขณะทำงาน ทำงานไปด้วยเรียนรู้ไปด้วย ใช้ปัญหาจริงจากสถานการณ์จริงของที่ทำงานเป็นแหล่งเรียนรู้ ในสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงด้วยความรับผิดชอบอย่างแท้จริงในสภาพชีวิตที่เป็นจริง เป็นกระบวนการการเรียนรู้ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในที่นั้น มาร่วมกันถามและสะท้อนความคิดเห็น โดยมีความมุ่งหมายทั้งมุ่งมั่นเรียนรู้หรือแก้ปัญหที่เกิดขึ้นในงาน

อย่างไรก็ตาม Revans (1980) สถาปนิกของการเรียนรู้จากการปฏิบัติผู้ให้กำเนิดคำว่า Action learning (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ) กล่าวว่าเส้นทางที่คน ในฐานะเอกัตบุคคลหรือกลุ่มทำงานตามโครงการบนฐานของการทำทนายในสถานที่ทำงานของตน เพื่อการปรับปรุงที่มองเห็นได้ชัดเจนเดียวกันก็เพิ่มพูนทักษะไปพร้อมกันด้วย ทว่าให้คำนิยามว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติลำบากเพราะมันเรียบง่ายยิ่งนัก

เนื่องจากคล้ายคลึงกันเรื่องชื่อ จึงมักเข้าใจคำว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติสับสนกับคำว่า การเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by doing) Revans (1980) เองมีส่วนทำให้เกิดความสับสนนี้โดยให้นิยามไว้อย่างหลวมๆว่า สาเหตุสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้กับเพื่อนจากเพื่อน ขณะหาทางแก้ไขปัญหา อย่างไรก็ตาม Revans ซึ่งให้เห็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติไม่ใช่คำฟ้องความกับคำว่า project work (งานโครงการ), job rotation (การหมุนงาน) หรือ รูปแบบใดใดในการทำแบบจำลองอย่างเช่น กรณีศึกษา หรือ เกมธุรกิจ

ทั้งนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติแตกต่างไปจากมรรควิธีอื่นๆ การเรียนรู้จากการปฏิบัติมุ่งใจกลางอยู่ที่ความจำเป็นในการค้นหาทางแก้ไขปัญหาที่แท้จริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการสมัครใจและยึดตัวผู้เรียนเป็นตัวขับเคลื่อน การพัฒนาตัวบุคคลากรมีความสำคัญทัดเทียมกับการค้นหาทางแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มองเห็นได้ชัดเจน เป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงส่วนตัว และทางองค์การ การเรียนรู้จากการปฏิบัติใช้เวลาในการดำเนินการ อาจใช้เวลา 6-10 เดือนหรือกว่านั้น แต่ปัญหาหรือเรียนรู้บางอย่างอาจใช้เวลา น้อยกว่าก็ได้

การเรียนรู้จากการปฏิบัติหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การร่วมเรียนรู้ มีฐานอยู่ที่ปรัชญาการศึกษาที่ยึดการปฏิบัติอย่างเป็นองค์รวมกับการสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism) เป็นการเรียนรู้ที่คล่องรวมการสังเกตการณ์กับประสบการณ์เข้าในกรอบความคิดส่วนตน เป็นปรัชญาที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางซึ่งเปลี่ยนจากการเน้นที่ผลผลิตมาเป็นที่กระบวนการ จึงมุ่งเน้นกระบวนการการเรียนรู้เป็นหลัก McGill และ Beaty (2002: 11) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการทางสังคมที่เรียนรู้กับและจากกันและกัน (Learn with and from each other) การเรียนรู้จากการปฏิบัติซึ่งอาจเรียกชื่อต่างกัน เช่น การร่วมเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันเป็นวิธีที่กลุ่มคนขนาด 4-9 คนจากหน้าทำงานเดียวกันหรือต่างหน้าทำงานกัน ร่วมกันใช้กระบวนการการแก้ปัญหา ที่ให้ความสำคัญแก่การเรียนรู้เท่ากับการแก้ปัญหา โดยการวิเคราะห์ (จัดแยก) และสังเคราะห์ (จับรวม) ผลการปฏิบัติงานคล่องรวมเข้ากับการไต่ถาม ความคิดเชิงวิพากษ์และทักษะทางสังคม ประกอบด้วยเนื้อหาทางด้านวิชาการ เป็นการได้มาซึ่งการเรียนรู้แบบค้นพบ แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน (Gibson, Lucinda Anne 2000: xi)

จากความหมายต่างๆที่ได้กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นกระบวนการการเรียนรู้ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในที่นั้น มาร่วมกันถามและสะท้อนความคิดเห็นโดยมีความมุ่งหมายที่มุ่งมั่นเรียนรู้หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถใช้ในคราวมีปัญหาแล้วต้องการแก้ ในการแก้ปัญหาจะเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน เป็นการเรียนรู้จากงานที่ทำนั้น เป็นการเรียนรู้จากคนที่ร่วมรวมกลุ่มในกระบวนการนั้น

5.2 สมการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้เกิดจากพื้นฐานความรู้เดิม ไม่ว่าจะเป็ความรู้เผยตัวหรือฝังตัว รวมกับการถาม ความรู้เผยตัวเป็ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดเป็สื่อได้ ความรู้ฝังตัวเป็ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น จะนำออกมาถ่ายทอดได้ก็ต้ออาศัยกระบวนการนำออกมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถามและการสะท้อนความคิด

Revans (1980:2-5) ได้ให้สมการการเรียนรู้ว่า $L = P + Q$ การเรียนรู้ นั้น มาได้สองทาง คือ จากฐานความรู้เดิม และจากการถาม ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรจะส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรมาจากสมการนี้ สมการการเรียนรู้ คือ

$$L = P + Q$$

โดย L คือ Learning-การเรียนรู้

P คือ Programmed knowledge-ความรู้ที่มีอยู่เดิม ได้มาจากตำรา หนังสือ การบรรยาย กรณีศึกษา การเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน สถานการณ์จำลอง เป็นต้น นี้เป็แหล่งสำคัญของการเรียนรู้ เป็การเรียนรู้จากความรู้ที่สั่งสมไว้ ดังนั้นจึงอาจไม่เหมาะสมกับความจำเป็นของการปฏิบัติงานในทุกวันนี้

Q คือ Questioning insight-ตาในในการถาม (การได้ปัญญาญาณจากการถาม)เป็ปัญญาญาณที่เกิดขึ้นจากการถาม ในการได้มาซึ่งความรู้ใหม่ได้จากการถาม มากกว่าจากความรู้เดิมซึ่งเป็อดีต ด้วยการถามจึงสามารถวัดได้ว่าสารสนเทศที่มีอยู่เพียงพต้อความจำเป็นใช้หรือไม่ อันนำไปสู่การตัดสินใจหาสารสนเทศที่เหมาะสม ทั้งยังชี้ให้เห็นว่าต้อสร้างความรู้ใหม่ในที่ตรงไหนบ้าง (P ใหม่) การถามจึงเป็กุญแจสำคัญในการได้มาซึ่งความรู้ใหม่

ตัวเชื่อมสำคัญที่สุดสู่การเรียนรู้จากการปฏิบัติคือนำผู้คนมารวมกันเพื่อแก้ปัญห จุดหมายปลายทางต้อการให้แก้ปัญหาล้ล่ง แต่คุณค่าเบื้องต้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

Revans มอง P ว่าผันแปรไปตลอดเวลา บางทีคุณล้ล่ยปฏิบัติเสขคุณค่าของความรู้ที่มีอยู่เดิมไปเสียสิ้น แต่ไม่ได้ทิ้ง P ไปทีเดียว ยังใช้การได้ในการแก้ไขปริศนา (Puzzle) หรือความยากลำบากที่ความรู้ที่มีอยู่สามารถให้ทางแก้ได้ ตรงข้ามกับการถาม ถามสิ่งที่ไม่รู้ ถามให้เกิดความรู้

สำหรับ Revans ยังเชื่ออีกว่า กระบวนการตั้งคำถามควรตรงไปตรงมา แท้ที่จริง มีหนทางมากมายในการกระตุ้นให้เกิดคำถามที่มีความหมาย ซึ่งสามารถใช้ “ผู้เชี่ยวชาญ” สอน ข้อวิพากษ์อีก

ประการหนึ่ง คือ กระบวนการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาก็ถูกคิดกับการมีเหตุมีผลอย่างเข้มงวด ทั้งนี้ต้องพิจารณาเรื่องทางอารมณ์และการเมืองของกระบวนการด้วย

สมการข้างต้นนี้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในหมู่นักใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ แต่จากประสบการณ์ สมการข้างต้นยังไม่เพียงพอ ทำให้เกิดสมการขึ้นใหม่ (Mumford, 1997:10-11) คือ

$$Q1 + P + Q2 = L$$

ในกรณีนี้เป็นการเรียนรู้ที่ทรงประสิทธิภาพที่สุดหากต้องการแก้ไขปัญหาก็ควรเริ่มต้นด้วยการถามถึงปัญหา ประเด็นปัญหาหรือโอกาส (Q1)

บางทีอาจมีความรู้อยู่แล้วในการแก้ไขปัญหานั้น ดังนั้นขั้นตอนที่สองก็นำความรู้ออกมาใช้ (P) ด้วยการเน้นว่าเป็นความรู้ที่เหมาะสมกับปัญหานั้น นั่นก็คือตรงกับปัญหาหรือประเด็นปัญหานั้น

การประสมประสานการมองและการทำงานแก้ไขประเด็นปัญหา (Q1) กับทั้งใช้ความรู้เดิม (P) นำไปสู่ให้คำนิยามใหม่ของประเด็นปัญหา การตีความใหม่ซึ่งประสบการณ์และนำประเด็นปัญหาไปสู่ประเด็นที่แตกต่างหรือในความคิดที่แตกต่าง (Q2) กลุ่มเรียนรู้หรือเขาจะช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องนี้ได้

สมการที่แก้ไขนี้สามารถแทนกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ดีขึ้น เพราะให้ภาพที่มองเห็นได้ทันทีที่จำเป็นเผชิญกับการพัฒนาที่เคลื่อนจากความ (P) ที่มีมาก่อน เหมือนคำกล่าวที่ว่า จะต้องแนะนำทฤษฎีทางการตลาดและวิธีการต่างๆ มาพูดก่อนพยายามจัดการกับโครงการทางการตลาด สมการนี้ยังกระตุ้นความคิดที่ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีเส้นทางไม่ใช่อยู่อันที่จุดจุดเดียวของการเรียนรู้ที่เรียกว่า P ยังมีการเรียนรู้อีกประเภทหนึ่งที่เรียกว่า Q หรือการถาม

ในทำนองเดียวกัน Marquardt (1999: 29) เสนอสมการ (สูตร) ของตนไว้ว่า

$$L = P + Q + R$$

โดยที่ L=Learning (การเรียนรู้), P=Programmed knowledge (ความรู้ที่มีอยู่), Q=Questioning (การถามคำถาม) และ R=Reflection (การสะท้อนความคิด นั่นคือเติมการคิดไตร่ตรองหรือการสะท้อนความคิดเข้าไป

Dilworth (1998: 36-37) สรุปหลักการเบื้องต้นของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ไว้ว่า การถามเป็นจุดเริ่มต้น ปัญหาต้องเป็นจริง ปัญหาที่จะแก้เป็นได้ทั้งเชิงยุทธศาสตร์และยุทธวิธี แต่การเรียนรู้

เป็นยุทธศาสตร์เป็นการพยายามยกระดับทุนทางปัญญาขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อการเปลี่ยนแปลงและความคมแข็งประชัน นี่เป็นองค์ประกอบหลักขององค์การใฝ่เรียนรู้ การไตร่ตรอง (สะท้อนความคิด) ซึ่งสำคัญเท่ากับการกระทำ ปุ่มบันทึกการเรียนรู้เป็นทางที่ดีในการนำมาซึ่งการไตร่ตรองมากขึ้นและเพิ่มพูนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ในการประชุมทุกครั้งจึงต้องบันทึกเนื้อหาของการประชุม คำถามที่ปกติมักเริ่มในกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการกล่าวถึงปัญหาที่เป็นจริง คือ หนึ่ง ควรจะเกิดอะไรขึ้น สอง อะไรทำให้เราหยุดทำมัน สาม เราสามารถทำอะไรได้บ้าง อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้เป็นเป้าหมายเบื้องต้น แม้ว่าการแก้ปัญหาจะเป็นจริงและสำคัญ การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ต้องเอื้ออำนวย เพื่อให้สามารถทำลายความคิดที่ฝังตัว (mind set)

สรุปสมการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้เท่ากับ การถาม บวกความรู้เดิม บวกการถาม และบวกการสะท้อนความคิด การถามเป็นการกำหนดทิศทาง เมื่อบวกกับความรู้เดิมและถามกับการสะท้อนความคิด ($L=Q1+P+Q2+R$) จะเกิดการเรียนรู้แล้วอันจะสามารถแก้ไขปัญหาหรือประเด็นปัญหาหรือจัดการกับโอกาสได้

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งเป็นแนวคิดของศาสตราจารย์ Reginald W. Revans ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานวิจัยด้านฟิสิกส์ในคณะกรรมการด้านหินแห่งชาติของประเทศอังกฤษ ในตอนปลายทศวรรษที่ 40 ต้นทศวรรษที่ 50 เมื่อพบปัญหายาก หาทางออกไม่ได้ เขาเสนอให้ผู้ปฏิบัติงานมาพบกันกลุ่มย่อยแล้ว ถามคำถาม ไม่คิดว่าใครจะมีความสำคัญกว่าใคร ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้หนทางออก แม้จะไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆก็ตาม ด้วยการทำเช่นนี้ทำให้สามารถร่วมกันหาทางออกแก้ปัญหาได้ Clifford, และ Thorpe, (2007:29). การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการที่คนกลุ่มเล็กๆ มาประชุมปรึกษากัน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน ต่อมาได้เสนอความคิดว่า การเรียนรู้เกิดจากความรู้เดิม คือ ความรู้ที่มีอยู่แล้ว อันเป็นความรู้ที่สามารถหาได้จากการอ่านหนังสือ การใช้วิธีวิจัยอื่นๆ เพื่อให้ได้ทฤษฎีแนวคิด กับอีกส่วนหนึ่งคือ การถาม เป็น การถามในสถานการณ์นั้นว่าจะใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างไร

องค์ประกอบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติไม่ใช่การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Learning by doing) เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) มีองค์ประกอบและกระบวนการของตัวเอง ทั้งเกี่ยวข้องกับทุกอย่างกับวงจรการเรียนรู้ อันรวมทั้งการสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ การทำกระบวนการภายในสิ่งที่ได้เรียนรู้ และการนำผลการประชุมไปปฏิบัติ เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการดูดซึมความรู้อย่างมีกระบวนการ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถเริ่มได้จากการถามแล้วแต่ละคนพิจารณา พุดคุยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของประเด็นปัญหา จนกระทั่งถึงตอนสรุปว่าจะจัดการแก้ไขกับปัญหา

อย่างไร จะใช้เวลาเท่าไร กับใคร แล้ววางแผนลงมือทำงาน ในตอนท้ายได้ประสบการณ์จากการทำงานตามแผน แล้วมาเล่าสู่กันฟังในกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติ สมาชิกได้รับประสบการณ์จากการทำงาน จากการทบทวน สรุปทางแก้ และลงมือทำงาน กระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงส่งผลอย่างมีศักยภาพ เนื่องจากให้ขอบเขตหมุนเป็นวงในวงจรการเรียนรู้ ทำให้ค้นพบตนเอง ค้นพบกระบวนการ ค้นพบวิธีถ่ายทอดประสบการณ์แก่สถานการณ์อื่นๆ

การถามคำถามที่เหมาะสม การถามคำถามเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิด คำถามเป็นตัวเริ่มต้นและขับเคลื่อนกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถามคำถามที่ถูกต้อง เป็นการถามที่ถูกต้องกับคน เหมาะกับเวลา จะได้ข่าวสารหรือข้อมูลที่ประสงค์ คำถามอย่างเช่น

เรากำลังทำอะไรกัน กลุ่มพยายามทำอะไรให้สำเร็จ

อะไรทำให้เราหยุดไม่ทำ อะไรทำให้กลุ่มทำให้สำเร็จไม่ได้

เราสามารถทำอะไรได้บ้าง กลุ่มสามารถทำอะไรได้บ้าง

ใครรู้เกี่ยวกับปัญหา กลุ่มต้องทำอะไรบ้าง ทำไมจึงสำคัญ

ใครใส่ใจในเรื่องนี้บ้าง ใครบ้างจะเป็นตัวช่วยในเรื่องนี้

ใครสามารถทำอะไรในเรื่องนี้ ใครจะทำให้สำเร็จได้

เราจะไปหาทางเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ที่ไหน ใครบ้างจะช่วยทำให้สำเร็จได้

ถ้าทำสำเร็จมีผลคืออะไร ถ้าทำไม่สำเร็จจะเกิดผลเสียอะไร

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการลงมือแก้ปัญหาพร้อมกับการได้เรียนรู้ โดยเริ่มจากการถามคำถามที่ถามก่อนจะให้ทางมองเห็นไปสู่การแก้ไขปัญหา คำถามทำให้คนสะท้อนความคิด ฟังแล้วคิดสร้างสรรค์ เมล็ดแห่งทางแก้เกิดอยู่ในคำถาม ถามเพื่อความกระจ่างชัด ความเข้าใจ เปิดทางใหม่ ปลดปล่อยความกังวล เสนอความคิด เกิดปัญญาญาณและเพื่อการเรียนรู้ การถามเป็นการเปลี่ยนแปลงพลวัตของการฟังและการแก้ปัญหา สร้างโอกาสในการเรียนรู้ สร้างความเหนียวแน่นของกลุ่ม เป็นรากฐานของการเสวนา สร้างการยอมรับเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

คำถามของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ถามว่า

1. องค์กรของเราต้องการบรรลุอะไร

2. อะไรทำให้เราไม่บรรลุเป้าหมายที่เรากำหนด
3. เราจะทำอะไรได้บ้างเพื่อบรรลุเป้าหมาย
4. มีใครรู้อะไรบ้างที่เราทำอะไรได้
5. มีใครสนใจไหมว่าเราทำให้บรรลุผลได้อย่างไร
6. ใครบ้างจะทำให้แล้วเสร็จได้

ตัวอย่างคำถามระหว่างการประชุม

1. เราจะทำงานกันเป็นทีมได้อย่างไร
2. เราทำอะไรได้ดี ขอให้ยกตัวอย่างสิ่งที่เราคิดว่าทำได้ดี ว่าเป็นอะไร ส่งผลกระทบอะไร
3. จะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร โดยเฉพาะเจาะจงได้อย่างไร
4. เห็นชัด เห็นด้วยหรือไม่ กับปัญหาประเด็นนี้ (ให้คนช่วยเขียนไว้)
5. คุณภาพคำถามของเราเป็นเช่นไร
6. เราจะต่อยอดคำถาม ความคิดของกันและกันได้อย่างไร ขอตัวอย่าง
7. กลุ่มพยายามทำอะไรให้บรรลุ
8. ขอให้เรากลับมาที่ปัญหาได้ไหม
9. เรามีความคิดสร้างสรรค์อะไรบ้าง จะคิดสร้างสรรค์มากขึ้นกว่านี้ได้ไหม
10. (กับลูกค้า หรือค่านำปัญหามาสู่กลุ่ม) คำถามอะไรบ้างที่ช่วยได้มากที่สุด

คำถามสำหรับสรุปการประชุม

1. เราจะทำอะไรกันหลังจากการประชุมนี้ จะช่วยอะไรได้บ้าง ใครจะช่วยได้บ้างเรื่องนี้
2. เราจะทำกันเป็นทีมได้อย่างไร
3. อะไรบ้างที่เราทำได้ดีที่สุด อะไรบ้างที่เราควรทำได้ดีขึ้น
4. คุณภาพการแก้ปัญหาของเราเป็นอย่างไรบ้าง การกระทำที่เสนอแนะละเป็นอย่างไรบ้าง
5. จะปรับปรุงพลังของแต่ละคน ของทีมได้อย่างไร
6. อะไรบ้างทำให้เราก้าวหน้า อะไรบ้างทำให้เราล้าหลัง
7. คำถามใดที่มีคุณค่าที่สุด
8. คำถามอะไรที่ชอบมากที่สุดสำหรับวันนี้
9. เราได้เรียนรู้อะไรเกี่ยวกับ ความเป็นผู้นำ ทีมเวิร์ก การแก้ปัญหา วิสัยทัศน์ ผู้รับบริการ ฯลฯ
10. สมาชิกได้เรียนรู้อะไรจากเพื่อนสมาชิก จากตนเองบ้าง

11. จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในส่วนงานอื่นได้อย่างไร ในชีวิตของเราได้หรือไม่ อย่างไร เราได้เรียนรู้อะไรบ้าง

จากสมการของการเรียนรู้ จะเห็นว่า การถามเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ไขปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ เป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้การดำเนินการ กระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติดำเนินต่อไป และทำให้เกิดผลในการแก้ไขปัญหาทั้ง การเรียนรู้ของสมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.3 แนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ในที่นี้เสนอองค์ประกอบและกระบวนการขั้นต้นของการจัดกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ กับทั้งการดำเนินการที่มีผู้เสนอไว้ รวม 7 แนวคิด คือ

5.3.1 แนวคิด 1 Rothwell (1999)

5.3.2 แนวคิด 2 Dotlich และ James (1998)

5.3.3 แนวคิด 3 Marquardt (1999)

5.3.4 แนวคิดที่ 4 อาชญญา รัตนอุบล (2547)

5.3.5 แนวคิด 5 สุชาติ รังสินันท์ (2545)

5.3.6 แนวคิด 6 McGill, and Beaty. (2002)

5.3.7 แนวคิด 7 Twelfth Manager. (2007)

5.3.1 แนวคิด 1 Rothwell (1999)

Rothwell (1999: 12-17) เสนอโมเดลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning model) ไว้ว่ามีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนึงถึงสถานการณ์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 เลือกและจัดตั้งทีมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 สรุปรายชื่อให้ทีมและกำหนดข้อจำกัด

ขั้นตอนที่ 4 อำนวยความสะดวกแก่ปฏิสัมพันธ์ของทีม

ขั้นตอนที่ 5 ให้สิทธิอำนาจแก่ทีมที่จะระบุและทดสอบด้วยทางแก้

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลลัพธ์

ขั้นตอนที่ 7 กำหนดทิศทางในอนาคต

ขั้นตอนที่ 1 คำนึงถึงสถานการณ์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่สุด ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติต่อเมื่อความจำเป็นแท้จริงทางองค์กรหรือธุรกิจเกิดขึ้น ตัวอย่างของสถานการณ์เช่นนี้อาจรวมถึงความจำเป็นในการแก้ปัญหาสำคัญขององค์กร ระบุโอกาสสำหรับการปรับปรุง ค้นหาตลาดใหม่ หรือ หาทางใช้สินค้าและบริการขององค์กร การฝึกอบรมเรื่องการออกแบบและการส่งมอบ กำหนดรวมทั้งทำการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือสร้างหรือทำงานให้ถึงวิสัยทัศน์ที่วางไว้ กล่าวสั้นๆ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะเหมาะสม ต้องมีความจำเป็นบางอย่างที่ต้องสนองตอบสำหรับเหตุผลทางธุรกิจ มีคุณค่าบางอย่างในการก่อรูปทีมให้สนองตอบความจำเป็น และความปรารถนาบางประการในการใช้เพื่อพัฒนาทีมหรือปัจเจกบุคคลให้ทำงานได้เต็มพลัง

ขั้นตอนที่ 2 เลือกและจัดตั้งทีมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ต้องเลือกสมาชิกทีมของการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เหมาะสม จึงจะประสบความสำเร็จ สมาชิกที่เหมาะสมคือ 1. มีความรู้หรือความสามารถเกี่ยวกับประเด็นที่จะสืบสวน 2. เป็นตัวแทนของมุมมองหรือภูมิหลังที่หลากหลาย 3. มีเจตคติด้านบวกและใจเปิดกว้างเกี่ยวกับประเด็นและทางแก้ 4. จำเป็นในการพัฒนาผ่านการรับรู้ประเด็นที่กำลังสืบสวน หรือบุคคลที่มีส่วนร่วมในทีมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเลือกคนที่เหมาะสมเข้าร่วมทีม ยังขึ้นอยู่กับประเด็นปัญหาที่จะสืบสวนหรือแก้ ตัวอย่างง่ายๆ ที่อาจใช้แสดงจุดนี้ สมมุติว่าองค์กรกำลังหาข้อควรประพฤติในองค์กรใหม่ หากตัดสินใจว่าประเด็นนี้เหมาะที่จะใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติก็ควรมีคำถามที่ถามว่า 1. ใครในองค์กรมีความรู้และทักษะในเรื่องข้อควรประพฤติในองค์กร (คำตอบอาจมีรองประธานบริษัทด้านทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการหรือผู้ปฏิบัติงานจากฝ่ายปฏิบัติการที่เน้นในเรื่องข้อควรประพฤติปฏิบัติที่เป็นประเด็นหรือปัญหา กับทั้งบุคคลอื่นๆที่เหมาะสม) 2. ใครควรเป็นคนที่เป็นตัวแทนซึ่งมีมุมมองหรือภูมิหลังหลากหลาย 3. ใครมีหรือไม่มีเจตคติด้านบวกและจิตใจเปิดกว้างเกี่ยวกับประเด็นข้อควรประพฤติปฏิบัติ 4. ด้วยวิธีทางใดที่บุคคลหรือกลุ่มจะได้รับการพัฒนาโดยวิธีการของข้อควรประพฤติปฏิบัติ จะต้องสร้างสมรรถภาพอะไร โดยการมีส่วนร่วมของเอกัตบุคคลในกลุ่มเช่นนั้น โดยการตอบคำถามเหล่านี้ ก็อาจเป็นไปได้ที่จะได้ความคิดว่าใครควรเป็นตัวแทนในทีม

ดังนั้นควรเลือกผู้อำนวยการความสะดวกของทีมในเวลาเดียวกันด้วย หากไม่เลือกไว้ก่อน แม้ไม่ได้เลือกผู้อำนวยการความสะดวกของทีมให้มานำทีม แต่ให้ช่วยสมาชิกทำงานร่วมกันอย่างเหนียวแน่นในประเด็นที่พูดคุยกันอยู่นั้นก็ได้ ดังนั้น ผู้อำนวยการความสะดวกของทีมจึงไม่จำเป็นต้องรู้อะไรเกี่ยวกับประเด็นหรือปัญหานั้น เป็นเพียงผู้ชำนาญในการช่วยเหลือกลุ่มให้ทำงานด้วยกัน

ขั้นตอนที่ 3 สรุปรายชื่อให้ทีมและกำหนดข้อจำกัด

สมาชิกต้องได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับประเด็นปัญหา สถานการณ์และปัญหาในทันทีทันใด ที่ก่อร่างทีมขึ้น โดยสรุปสั้นๆ เป็นแบบบรรยายสถานการณ์ให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้รับรู้ ไม่จำเป็นต้องครบถ้วนหรือมีรายละเอียด เป็นเพียงบรรยายย่อๆว่าจำเป็นแก้ไขอะไร หรือจำเป็นทำอะไรให้แล้วเสร็จ แล้วสมาชิกทีมจะได้ร่วมกันสืบสาวค้นหาทางแก้จากตรงนั้น

การกำหนดข้อจำกัดก็เป็นสิ่งสำคัญ สมาชิกทีมต้องรู้ว่าอะไรเป็นข้อจำกัด ถ้ามี ในการเสาะหาทางแก้ เช่นอาจให้ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ 1. ใครบ้างจะช่วยเหลือได้บ้าง 2. เรื่องใดที่เกี่ยวกับปัญหาที่กำลังสืบค้นนี้ ทีมมีอำนาจ หรือไม่มีอำนาจในการกล่าวถึง 3. ทางแก้ที่คาดหวัง หรือจำเป็นเมื่อไร หรือจากใคร 4. หากพิจารณาจากลักษณะทางภูมิศาสตร์ ณ ที่ใดที่ปัญหา ประเด็นเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ สำคัญที่สุด 5. ทำไมจึงเกิดข้อจำกัดอย่างที่มันเป็นอยู่ 6. จะใช้ทรัพยากรมากน้อยเพียงใดในการพบทางแก้ ได้รับโอกาส ถึงเป้าหมายหรือบรรลุวิสัยทัศน์

บุคคลที่มาให้การบรรยายสรุปอาจเป็นคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มที่เผชิญหน้าปัญหานั้นอยู่แล้ว มอบหมายให้ทีมทำการหาทางแก้ไข และมีใครที่จะให้อำนาจหน้าที่หรือให้ทรัพยากรแก่ทีมเมื่อจำเป็น

ขั้นตอนที่ 4 อำนาจความสะดวกแก่ปฏิสัมพันธ์ของทีม

ความสามารถของทีมในการทำงานเกาะกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น เป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จและพัฒนาสมาชิกแต่ละคน ผู้ซึ่งเรียนรู้จากกันและกันขณะที่วางกรอบหรือสืบเสาะหาทางแก้ปัญหาหรือหาโอกาส ขณะเดียวกันผู้อำนวยความสะดวกก็ช่วยกลุ่มให้ทำงานกันอย่างเกาะกลุ่มเหนียวแน่น อันเป็นหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนที่ต้องทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 5 ให้สิทธิอำนาจแก่ทีมที่จะระบุและทดสอบด้วยทางแก้

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของทีม สมาชิกทีมจะต้องได้รับมอบอำนาจในการกระทำกร อย่างไรก็ตาม สมาชิกจะต้อง 1. รวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นที่เกิดขึ้น 2. หาแหล่งเกิดปัญหาหรือประเด็นเรื่องราวให้พบ 3. เปรียบต่างทางแก้ที่องค์การอื่นใช้อยู่ 4. ประยุกต์ใช้วิธีการแก้ปัญหามาแบบสร้างสรรค์ 5. ลองใช้ในโครงการนำร่องขนาดเล็ก โดยอาจใช้วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เป็นไปได้ 6. พัฒนา ทดสอบภาคสนาม และได้รับการสนับสนุนจากการลงมือแก้ไขในวงกว้างเพื่อแก้ไขปัญหาหรือกล่าวถึงประเด็นปัญหา เช่น ถ้าสร้างทีมมาเพื่อออกแบบโปรแกรมการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ สมาชิกอาจจำเป็นต้องรู้ชัดว่าผู้มาใหม่จำเป็นต้องรู้เรื่องราวอะไรในองค์การ อาจต้องเก็บรวบรวมสารสนเทศจากผู้เพิ่งมาใหม่ หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีความรู้เกี่ยวกับผู้มาใหม่

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลลัพธ์

สมาชิกทีมอาจได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมายให้สืบเสาะผลของการทดลอง งานคือกำหนดแนวทางการแก้ไข ดังนั้นจึงมักมีคุณค่าที่สมาชิกจะมีความรับผิดชอบว่าทางแก้ทำงานได้ผลดีเพียงใด อย่างน้อยที่สุดสมาชิกทีมควรประเมินว่า 1. ชอบประสบการณ์นั้นเพียงใด 2. ได้รับการเรียนรู้อะไรบ้างจากประสบการณ์นี้ 3. เกิดการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดในงานอันเป็นผลมาจากสิ่งที่ได้ทำลงไป 4. ผลด้านบวกหรือด้านลบอะไรบ้างที่ทีมได้รับ

ขั้นตอนที่ 7 กำหนดทิศทางในอนาคต

อะไรควรเกิดต่อไป อาจมอบคำถามที่สำคัญนี้ในตอนที่กำลังจะเลิกทีม ไม่มีทีมใดทำการกับปัญหาเดียวกันไปตลอดกาล เมื่อเสนอทางแก้ ทดลองทางแก้แล้ว ทีมก็จะเลิกเมื่อมีการยอมรับทางแก้หรือทางจำกัดมาถึง ในขั้นตอนนี้สมาชิกทีมจะถามเกี่ยวกับ 1. ตนเองได้เรียนรู้อะไรบ้าง ทั้งด้านส่วนตัวและด้านส่วนรวมจากประสบการณ์นี้ 2. มีพลังอะไรบ้างที่ควรติดตามเพื่อการปรับปรุงต่อเนื่องและช่วยในการสร้างสมรรถนะของส่วนตัวหรือของกลุ่ม 3. ทำได้ดีเพียงใดในระหว่างร่วมทีมกัน มีอะไรที่ต้องปรับปรุงบ้าง 4. ได้เรียนรู้อะไรบ้าง ทางด้านส่วนตัวและทางด้านส่วนรวม เกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้

5.3.2 แนวคิด 2 Dotlich และ James (1998)

Dotlich และ James (1998) กล่าวถึงองค์ประกอบ 12 ประการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติว่า ประกอบด้วย 1. ผู้สนับสนุน 2. การบังคับเชิงยุทธศาสตร์ 3. กระบวนการการเรียนรู้ 4. การเลือกผู้เข้าร่วม 5. การก่อร่างทีมร่วมเรียนรู้ 6. การสอนงาน 7. การปลุมนิเทศประเด็นปัญหา 8. การรวบรวมข้อมูล 9. การวิเคราะห์ข้อมูล 10. การร่างสิ่งที่นำเสนอ 11. การนำเสนอ 12. การสะท้อนความคิด (การไตร่ตรอง)

แม้ว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะมีกรอบเวลาต่างกัน โครงสร้างต่างกัน แต่ก็มีสิ่งที่เหมือนกันคือ การปฏิบัติการด้วยประสบการณ์ในสนาม การปฏิบัติการที่ออกแบบมาให้ผู้เข้าร่วมมีตาใน (การมองเห็นโดยปัญญาญาณ) สารสนเทศ และเครื่องมือ อาจเกี่ยวกับตั้งแต่วิทยากรผู้ให้ข้อมูล จนถึงผู้นำองค์การที่ทำให้สมาชิกตกตลิ่งและตื่นตัว โดยมากจะมีผู้สอนงาน (Coach) ที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องในโครงการ ทั้งให้เครื่องมือในการอำนวยความสะดวกแก่ความสามารถของสมาชิกผู้เข้าร่วมให้ทำโครงการได้สำเร็จ ประสบการณ์ในสนามมีตั้งแต่การผจญภัยนอกที่ทำงานที่ช่วยทีมทำงานและเติบโตพร้อมๆกัน จนถึงการเก็บข้อมูลและการประชุมทีม

สิ่งที่สมาชิกกลุ่มต้องทำคือการถกทอการเรียนรู้ให้เข้ากับการกระทำ เรียกร้องให้ผู้เข้าร่วมกล่าวแต่สิ่งที่เป็นจริง จึงจะแก้ปัญหาได้ บางทีเพื่อนร่วมทีม บางทีผู้สอนงานจะช่วยให้สมาชิกทีม

ค้นพบตัวเอง หรือทำให้คุ้นกับบางสถานการณ์ที่ไม่คุ้นมาก่อน แม้อาจมีแรงกดดันมาก แต่ก็มิเสรีไม่น้อยที่จะทดลองและพยายามความคิดหาแนวทางใหม่ๆ ดังคำอธิบาย ดังนี้

1. ผู้สนับสนุน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะได้รับความสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเข้มแข็งจากผู้สนับสนุนซึ่งอาจเป็นผู้บริหารระดับสูง ในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาอื่นๆ อาจดำเนินไปได้เป็นปีๆ โดยไม่ต้องอาศัยการสนับสนุน เนื่องจากโปรแกรมต่างๆ มักตั้งมั่นในองค์กร มีผลลัพธ์ให้เห็น และควบคุม คาดการณ์ล่วงหน้าได้ การควบคุมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ กระทำได้น้อยกว่ามาก วัตถุประสงค์ของผู้เข้าร่วมมีการยอมรับความแตกต่างหรือเปิดใจเปิดรับผู้นำหรือไม่อย่างไร ผลก็คือการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็น โครงการที่ตายง่ายต่อการใช้การเมืองและการวิพากษ์วิจารณ์มาเล่นงาน การสนับสนุนจึงเป็นบทบาทสำคัญยิ่งตลอดกระบวนการของ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ยังมีคำถามมาก กระบวนการก็ยังราบรื่นมากเท่านั้น

2. การบังคับเชิงยุทธศาสตร์ ฝ่ายบริหารจะตัดสินใจว่าประเด็นธุรกิจใดจะส่งผลกระทบต่อองค์กร และกระบวนการใดที่เมื่อดำเนินการแล้วจะส่งผลไม่เพียงพอสอดต่อการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดผลจึงต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรยึดความคิดออกไปให้คลุม จะออกแบบให้การเรียนรู้จากการปฏิบัติให้โอกาสแก่คนทดลองความคิดใหม่ๆ พฤติกรรมและความเชื่อใหม่ๆ เมื่อเห็นความไม่เข้ากันระหว่างเป้าหมายสำคัญขององค์กรกับความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะจัดการได้ เมื่อนั้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเหมาะสม อาจต้องแปลสิ่งสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เข้าสู่โครงการ ให้การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ผู้เข้าร่วมทีมจะได้รับการบรรยายสรุปและถามให้ผลิตข้อเสนอแนะที่กล่าวถึงปัญหาหรือโอกาสที่เกี่ยวกับสิ่งสำคัญนั้น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม จะออกแบบให้โปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยผู้เข้าร่วมให้มีข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ได้

3. กระบวนการการเรียนรู้ จะคลี่คลายไปได้อย่างไร จะสร้างทีมได้อย่างไร จะหาผู้สอนแนะได้ที่ไหน อย่างไรและเมื่อไรที่กระบวนการจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญของธุรกิจ มักได้ยินผู้สนับสนุน ลูกค้าและผู้บริหารต่างๆ คำถามเหล่านี้และคำถามอื่นๆ บ่อยมาก เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นเรื่องใหม่และไม่คุ้นเคย ผู้สนับสนุนโดยธรรมชาติชอบกังวลเกี่ยวกับโดยเฉพาะองค์ประกอบของกระบวนการดำเนินงานและการเรียนรู้

4. การเลือกผู้เข้าร่วม โดยปกติ การเข้าสมาชิกทีมเป็นการสมัครใจ แต่เพื่อผลของงานและการบังคับเชิงยุทธศาสตร์จึงต้องมีเกณฑ์การเลือกผู้เข้าร่วม เช่น ถ้าประเด็นทางยุทธศาสตร์เกี่ยวกับเรื่องการใช้เทคโนโลยี สมาชิกที่เข้าร่วมควรมีความรู้หรือคุ้นเคยกับเรื่องนั้นๆ โดยกฎทั่วไป ความหลากหลายเป็นเป้าหมาย การประสมประสานระหว่างผู้คนที่มีความรู้ มีภูมิหลัง หน้าที่งาน หน่วยงาน และระดับความรับผิดชอบที่ต่างต่างกันจะสร้างการเอื้ออำนวยการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

5. การก่อร่างทีมร่วมเรียนรู้ พลวัตของทีมเป็นเป้าหมายลอมเครื่องทดสอบน้ำใจที่ซึ่งการเผชิญหน้ากัน การขัดแย้ง มุมมองใหม่ๆ และความคิดยิ่งใหญ่เกิดขึ้น แม้ผู้เข้าร่วมจะได้เคยร่วมทำงานเป็นทีมมาก่อน ก็อาจไม่เคยทำงานที่ทีมมีเป้าหมายทั้งการเรียนรู้และการร่วมทีมแก้ไขปัญหามาก่อน กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือกลุ่มร่วมเรียนรู้ไม่เหมือนทีมส่วนมาก เป็นกลุ่มที่ประกอบด้วยคนที่มีภูมิหลัง มาจากหน้าที่งาน หน่วยงานและระดับการบังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ในบางสถานการณ์สมาชิกทีมถูกเลือกมาจากความแตกต่างและศักยภาพเพื่อความขัดแย้งมากกว่าเพื่อความคล้ายคลึงใกล้เคียงและพลังทีม

อย่างไรก็ตาม ไม่มีสูตรสำเร็จในการเลือกผู้ร่วมทีม ทว่าการมีผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นจะช่วยได้มาก แต่บางทีก็จะกันพวกผู้เชี่ยวชาญออกไป เนื่องจากพวกนี้จะมาครอบงำการตัดสินใจและป้องกันไม่ให้เกิดการพูดคุยอย่างเสรี ทั้งมักทำสิ่งที่ทำจนเคย ทำให้สมาชิกอื่นๆท้อในการหาแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ อย่างไรก็ตาม องค์การจำนวนมากมักประสมผู้เชี่ยวชาญคนหรือสองคนเข้าในทีมเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีผู้ดึงความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้นออกมา เพื่อหลีกเลี่ยงคนพวกนี้ครอบงำการอภิปรายของทีม จึงควรมีการสอนงานในเรื่องทักษะการสร้างทีม และความเข้าใจว่ากระบวนการจะไม่ได้ผลประโยชน์หากขาดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

6. การสอนงาน ไม่ใช่ผู้สอนงานคนใดก็ทำได้ สำหรับการสอนงานในบริบทของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ผู้สอนงานต้องเข้าใจงานสถาปนิกทางสังคมของกลุ่ม การเข้าใจงานสถาปนิกเช่นนั้นสำคัญยิ่ง เพราะผู้สอนงานจะสอดแทรกเข้าไปในสถานการณ์ของทีมที่ซึ่งอารมณ์พุ่งแรงและแต่ละคนก็เปราะบาง ไม่ใช่เป็นงานของผู้ไร้ประสบการณ์หรือมีสภาพจิตใจอ่อนแอ ทั้งไม่ใช่งานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เนื่องจากมักกังวลเกี่ยวกับการเมือง การเหยียบหัวแม่เท้าของใครเขา หรือวาระต่างๆขององค์กร ในอุดมคติ ผู้สอนงานควรเป็นคนนอกที่มีประสบการณ์ภายใน คนที่ทำงานอย่างสบายใจในกลุ่มที่เป็นสหสาขาวิชาและผู้ซึ่งประสมประสานความหยิ่งรู้อันยิ่งใหญ่เข้ากับทักษะทางการสื่อสารที่เหนือชั้น

การสอนงานเป็นบทบาทที่มีลักษณะพิเศษและเป็นกระบวนการพิเศษ การสอนงานในการเรียนรู้จากการปฏิบัติควรเป็นไปเพื่อเร่งการเรียนรู้ ในโปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามปกติ ผู้สอนงานจะพบสมาชิกแต่ละคนและกลุ่มในจุดที่หลากหลาย

ผู้สอนงานจะสอดแทรกโดยตรงในพฤติกรรม การเผชิญหน้า การท้าทาย การถามคำถาม และการสรรเสริญเยินยอ จึงต้องเข้าใจพัฒนาการของผู้เข้าร่วม ทั้งอาจให้การตอบกลับแก่ผู้เข้าร่วมในกิจกรรมที่ทำ ความสามารถของผู้สอนงานยังคงต่อเนื่องและคงเส้นคงวาในการสอดแทรกขณะที่ผู้คนที่สูดคืนรนไปในโลกแห่งความจริงอันสามารถมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง สำคัญยิ่งกว่าประการอื่นคือ ผู้สอนงานจะให้ผู้เข้าร่วมคิดประเด็นที่จะคิดและทำงาน ผู้สอนงานก่อให้เกิดการสะท้อน

ความคิดหลังทุกกิจกรรม กระแสที่สลับเปลี่ยนของการกระทำและการสะท้อนความคิดให้อำนาจแก่กระบวนการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงเกิดจากการสะท้อนความคิด

7. การปฐมนิเทศประเด็นปัญหา การเรียนรู้จากการปฏิบัติทุกโปรแกรมมีองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบดั้งเดิม ที่บรรดาศาสตราจารย์ ผู้นำที่มีความคิด และผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ นำมาแบ่งปันแก่ผู้เข้าร่วมทีม จุดไม่ใช่เพียงเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วม หากช่วยยกระดับความสามารถให้วางกรอบประเด็นที่อยู่ตรงหน้า จะบอกกล่าวสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับโปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ผู้เข้าจะถูกท้าทาย ปลูก และถึงกับช็อกสิ่งที่สนทนากัน

8. การรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลมีมากมายหลายประเภท ขึ้นอยู่กับประเภทที่แสวงหา อาจสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการบริหาร นักวิชาการ และผู้นำในวงการ ข้อมูลที่ได้มาจะส่งผลกระทบต่อความรู้ของผู้เข้าร่วมแต่ละราย มีความแตกต่างใหญ่หลวงระหว่างการอ่านรายงานกับการออกไปข้างนอกคุยกับผู้ปฏิบัติงานฯ แล้วค้นพบความคิดใหม่ๆ ความจริงเกี่ยวกับงานของตน

9. การวิเคราะห์ข้อมูล แม้ว่าการวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะแห้งแล้งมีดทึบ ก็ต้องทำ เมื่อคนกลับจากสนามเข้ามาพบทีม จะมีพลังในสิ่งที่ได้รู้มา อยากจะแบ่งปันความรู้ที่ได้รับเข้ามาใช้ในโครงการ ในตอนต้นของทีมอาจฝึกให้ผู้ร่วมทีมเรียนรู้วิธีหาข้อมูล อาจให้ออกไปหาเคี้ยวหรือเป็นคู่สำหรับการหาข้อมูลข่าวสารประเภทที่ต้องการ รวมทั้งวิธีเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์กรอื่นๆ แล้วคล่องรวมข้อค้นพบเข้ามาเพื่อการวิเคราะห์

10. การร่างสิ่งที่จะนำเสนอ มีการทับซ้อนกันระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลกับการนำสิ่งที่จะนำเสนอเข้าด้วยกัน การนำเสนอเป็นเนื้อหาการปฏิบัติงานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ส่วนการร่างสิ่งที่จะนำเสนอเป็นคล้ายการทบทวนท่องจำ ในขั้นตอนนี้ผู้เข้าร่วมต้องแยกแยะให้ออกระหว่างความจริงกับสิ่งที่ฝัน ปกติจะตื่นเต็นกับความคิดและข้อมูลที่รวบรวมมาได้ การวิเคราะห์อาจนำไปสู่การสรุปที่ตรงกับสิ่งสำคัญก็ได้ ในการเปรียบเทียบ อาจได้รับรู้นวัตกรรมที่มหัศจรรย์จากองค์กรอื่น แล้วต้องการนำมาใช้ในองค์กรของตนก็ได้

11. การนำเสนอ การนำเสนอสุดท้ายเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการประชุมการเรียนรู้จากการปฏิบัติหลายสัปดาห์มาทดสอบ เป้าหมายก็คือให้ผู้สนับสนุนนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ หากไม่สามารถเป็นไปได้ เป้าหมายรองก็คือทำให้ผู้สนับสนุนรับปากว่าจะนำไปปฏิบัติ

การนำเสนอต้องสั้น ตรงจุด ออกแบบให้ทีมสื่อข้อเสนอแนะอย่างกระชับกะทัดรัดและน่าเชื่อถือ หลังจากทีมนำเสนอข้อเสนอแนะไปแล้ว ผู้สนับสนุนและผู้บริหารจะออกความคิดเห็นกับถามคำถาม หลักใหญ่คือให้รับไปปฏิบัติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาสมรรถภาพใหม่ๆ มุมมองใหม่ๆ แต่เกี่ยวกับการทำให้บรรลุการกระทำที่กระทบต่อธุรกิจ การ

เรียนรู้จากการปฏิบัติทุกโปรแกรมวางตำแหน่งอยู่ที่ให้ความสำคัญแก่คำแนะนำของผู้เข้าร่วมอย่างจริงจัง ถ้าผู้เข้าร่วมรับรู้ว่าการนำเสนอเป็นเพียงแบบฝึกหัดทางวิชาการ ก็จะเสียใจและเสียเวลา และอาจได้รับการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง

การติดตามผลเรื่องข้อที่ได้เสนอแนะไปเป็นสิ่งที่คู่ไปกับการนำเสนอคือต้องมี ผู้สนับสนุน อาจมอบให้ใครสักคนเก็บรวบรวมข้อมูลและรายงานเพิ่มเติม ในระยะเวลาหนึ่งอาจมอบให้บางคน คอยดูแลการดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นอย่างไรรก็ตาม การสร้างความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ กำหนดการวางไว้แล้ว คนได้รับมอบหมายงานแล้ว ก็ต้องดำเนินไปตามนั้น

12. การสะท้อนความคิด (การไตร่ตรอง) การไตร่ตรองตนเอง หรือการสะท้อนความคิดตนเอง เป็นสิ่งที่การเรียนรู้จากการปฏิบัติแตกต่างจากงานปกติอื่นๆ เรามักเปิดแต่ละวาระการประชุมด้วยคำถามที่ว่า “เมื่อมองกลับไปยังสิ่งที่คุณทำเมื่อวานนี้ คุณได้เรียนรู้อะไรบ้าง” บางครั้งยังขอให้ผู้เข้าร่วมจดบันทึกเหตุการณ์ประจำวันบรรยายความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น

อย่างไรก็ตามในตอนสรุปเป็นโอกาสอันมหัศจรรย์สำหรับผู้คนจะได้คิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับวิธีที่กระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อพวกเขา ผู้เข้าร่วมได้ผ่านประสบการณ์ที่เข้มข้น ตอนนี้เกือบจะผ่านพ้นแล้ว พวกเขาพร้อมใคร่ครวญ อภิปรายสิ่งที่คิด วิธีที่มีผลกระทบต่อตน มีหลายทางที่จะกระตุ้นให้ไตร่ตรองสะท้อนความคิด อาจรวมทั้งคำถามต่อไปนี้ เช่น 1. คุณจะทำอะไรมากขึ้นหรือน้อยลงเมื่อมองย้อนกลับไป 2. คุณอยากทำอะไรบ้างในสิ่งที่ทำไปเพื่อทำให้ดีขึ้น 3. คุณจะประพาดิตนต่างไปอย่างไร 4. มีเครื่องมือหลายประเภทที่จะอำนวยความสะดวกการสะท้อนความคิด เทคนิคง่ายๆ วิธีหนึ่งคือ ให้ผู้เข้าร่วมจับคู่สะท้อนความคิดตอบกลับซึ่งกันและกัน วิธีที่สอง ก็คือขอให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนตอบว่า ถ้าทำได้ อยากไม่ให้มีพฤติกรรมอะไรที่ตนเคยทำมาก่อน หากสามารถเปลี่ยนได้ ต้องการเปลี่ยนหรือไม่ วิธีที่สาม ขอให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนเขียนข้อสังเกตเกี่ยวกับสมาชิกคนอื่นในทีมแล้วคิดไว้บนผนังให้ทุกคนได้อ่าน ข้อสังเกตนั้นอยู่ในแนวที่ว่า “จงบรรยายสิ่งที่คุณคิดว่าสมาชิกทีมของคุณควรทำมากขึ้น น้อยลงหรือควรทำต่อไป” เมื่อคิดไว้แล้ว สมาชิกแต่ละคนจะนำสิ่งที่ใช้ได้กับตนเองมาพิจารณาไตร่ตรอง

ในขั้นตอนสุดท้ายก็คือการเลิกทีม เป็นโอกาสที่ทุกคนจะได้ถอนหายใจแล้วเฉลิมฉลองกัน อาจจัดงานในตอนสิ้นสุดโปรแกรม แม้ว่าการพูดคุยกันการสะท้อนความคิดอย่างเคร่งเครียดเกี่ยวกับประสบการณ์จะให้ผลประโยชน์มหาศาล ก็เป็นความสำคัญเช่นกันที่จะให้ผู้คนมีอารมณ์ปลดปล่อยจากความตึงเครียดที่เผชิญกันมา

5.3.3 แนวคิด 3 Marquardt (1999)

Marquardt (1999: 5-8) กล่าวถึง องค์ประกอบของโปรแกรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ว่า โปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้รับอำนาจ และผลประโยชน์จากองค์ประกอบที่พึงพาอาศัย และมีปฏิสัมพันธ์กัน 6 ประการ ที่ซึ่งความเข้มแข็งและความสำเร็จของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้ คือ 1. ปัญหา 2. กลุ่ม 3. กระบวนการตั้งคำถามและการไตร่ตรอง (สะท้อนความคิด) 4. ทางแก่สู่การกระทำ 5. ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ 6. ผู้อำนวยการ

1. ปัญหา การเรียนรู้จากการปฏิบัติสร้างขึ้นจากปัญหา (โครงการ ความท้าทาย ประเด็น ปัญหา หรือ งาน) มหาทางแก่ ซึ่งเป็นความสำคัญอย่างสูงต่อเอกัตบุคคล ทีม และ/หรือองค์การ ปัญหาควรเด่นชัด อยู่ในความรับผิดชอบของทีม และให้โอกาสแห่งการเรียนรู้ การเลือกปัญหาเป็น หลักเบื้องต้นของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เนื่องจากคนจะเรียนรู้เมื่อแบกรับการกระทำบางอย่าง ซึ่งสามารถจะสะท้อนความคิดในการกระทำนั้นๆ ปัญหาให้กลุ่มได้เน้นบางอย่างที่เป็นจริงและสำคัญ นั่นก็คือตรงประเด็น และมีความหมายต่อกลุ่ม ปัญหาสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ สร้าง “ตะขอ” ให้เกี่ยวความรู้ขึ้นมา

2. กลุ่ม องค์หลักในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ คือ กลุ่มร่วมเรียนรู้ (บางที่เรียกว่า เซท หรือ ทีมร่วมเรียนรู้) กลุ่มประกอบด้วยคนสี่ถึงแปดคนที่มาร่วมกันสำรวจปัญหาขององค์การที่ไม่อาจหาทางแก้ได้ง่ายนัก ในทางอุดมคติ การประกอบกันเข้าของกลุ่มหลากหลายมาก แต่ขอให้มีความรู้ที่แตกต่างกันได้บ้าง ในทางอุดมคติ การประกอบกันเข้าของกลุ่มหลากหลายมาก แต่ขอให้มีความรู้ที่แตกต่างกันได้บ้าง ในทางอุดมคติ การประกอบกันเข้าของกลุ่มหลากหลายมาก แต่ขอให้มีความรู้ที่แตกต่างกันได้บ้าง ในทางอุดมคติ การประกอบกันเข้าของกลุ่มหลากหลายมาก แต่ขอให้มีความรู้ที่แตกต่างกันได้บ้าง

3. กระบวนการตั้งคำถามและการไตร่ตรอง (สะท้อนความคิด) ด้วยการเน้นที่คำถามที่ ถูกต้องมากกว่าคำตอบที่ถูกต้อง การเรียนรู้จากการปฏิบัติเน้นสิ่งที่คนไม่รู้ เท่ากับสิ่งที่คนรู้ กระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติแก้ปัญหาด้วยการถามคำถามเป็นครั้งแรก เพื่อให้เห็นลักษณะอย่างชัดเจนของปัญหา แล้วจึงสะท้อนความคิดหรือคิดไตร่ตรองแล้วระบุทางแก้ที่เป็นไปได้ก่อนที่จะลงมือทำการ

4. ทางแก่สู่การกระทำ สำหรับผู้ทุ่มเทให้กับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ที่แท้จริงจะไม่เกิดเลยหากไม่ได้ทำการ เนื่องจากไม่มั่นใจว่าความคิดหรือแผนการจะทรงประสิทธิภาพจนกระทั่งลงมือดำเนินการ ดังนั้น สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติต้องมีอำนาจในการลงมือทำการ หรือมั่นใจว่าข้อเสนอแนะของตนจะได้รับการดำเนินการ ฝ่าการเปลี่ยนแปลงสำคัญใดใด ในสภาพแวดล้อม หรือฝ่าการขาดสารสนเทศที่สำคัญของกลุ่ม การกระทำจะเพิ่มพูนการเรียนรู้เนื่องจากให้พื้นฐานและสมอสำหรับมุมมองที่สำคัญยิ่งของการไตร่ตรอง ดังที่บรรยายไว้ในตอนต้น

5. ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้สำคัญเท่ากับการปฏิบัติ วางตำแหน่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการเน้นที่การบรรลุผลงานเสมอกับการเรียนรู้ การพัฒนา เอกัตบุคคลเสมอการพัฒนางานองค์กร การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะให้ทั้งการแก้ปัญหาและการเรียนรู้ ให้การพัฒนาตนเองเท่ากับการพัฒนางานองค์กร

6. ผู้อำนวยการความสะดวก การอำนวยความสะดวกมีความสำคัญในการช่วยสมาชิกกลุ่มเดิน กระบวนการของตนช้าลงจะได้มีเวลาเพียงพอในการสะท้อนความคิดสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ผู้อำนวยการความสะดวก (บางแห่งเรียกว่า ที่ปรึกษาเซท หรือ ผู้สอนงาน) อาจเป็นสมาชิกกลุ่มทำงาน (มีความคุ้นเคยกับปัญหาที่อภิปรายกัน) หรือเป็นผู้มาจากภายนอก (ไม่จำเป็นต้องเข้าใจเนื้อหาของ ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือบริบทขององค์กร แต่มีทักษะการอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติ)

ผู้อำนวยการความสะดวกเป็นผู้มีความสำคัญในการช่วยผู้เข้าร่วม ให้สะท้อนความคิดทั้งสิ่งที่ กำลังเรียนและวิธีการแก้ปัญหา จะช่วยสมาชิกกลุ่มให้สะท้อนสิ่งที่ได้เรียน วิธีที่อาจจัดกรอบปัญหา ใหม่ วิธีที่จะให้แต่ละคนตอบกลับ วิธีวางแผนและทำงาน รวมทั้งวิธีตั้งสมมุติฐานที่อาจจัดรูปร่าง ความเชื่อและการกระทำของสมาชิกกลุ่ม ผู้อำนวยการความสะดวกยังช่วยผู้เข้าร่วมเน้นสิ่งที่ต้องการ บรรลุ สิ่งที่พบว่ายากลำบาก กระบวนการที่กำลังใช้ นัยของกระบวนการที่กำลังดำเนินอยู่ จึงอาจ กล่าวได้ว่า ในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นนี้ สังคมมีแนวโน้มในการมอบสิทธิอำนาจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน การเน้นคุณภาพของสินค้า การเพิ่มขึ้นของสภาพแวดล้อมการทำงานที่สลับซับซ้อนขึ้น การเน้นความต้องการของลูกค้า ทำให้องค์กรต้องการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่หวังผลการปฏิบัติงานสูง ต้องได้รับการเตรียมให้เติบโตและพัฒนา ในงานอย่างต่อเนื่อง เทคนิควิธีการที่จะดึงประสบการณ์เดิมของผู้ปฏิบัติงานออกมา เชื่อมโยง แนวคิดเข้ากับการปฏิบัติและกระตุ้นให้สะท้อนความคิดกับทั้งถ่ายโยงความรู้ จากสถานการณ์หนึ่ง ไปยังอีกสถานการณ์หนึ่ง จากบุคคลากรหนึ่งไปยังเพื่อนร่วมงาน เป็นความสำคัญอย่างยิ่งต่อ กระบวนการการเรียนรู้ ต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กร อาจมอง “การเรียนรู้จากการปฏิบัติ” เป็นจักรกลที่เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและองค์กร ภายใต้นี้

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่บุคลากรแต่ละบุคคลเรียนรู้แล้วกระทำการ กระทำการแล้วเรียนรู้ ช่วยให้แต่ละบุคลากรแต่ละคนได้รับการเรียนรู้ชนิดทันเวลา โดยให้โอกาส พัฒนาความรู้และความเข้าใจในเวลาที่เหมาะสมกับความจำเป็นที่ต้องการอันช่วยให้ตอบโต้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อการเปลี่ยนแปลง

สถานที่ทำงานสามารถใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการบริหาร ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร สมาชิกของกลุ่มหรือเซทในองค์กรมีเป้าหมายช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการเรียนรู้ร่วมกัน แก้ไขปัญหาด้วยกันโดยกระบวนการค้นหาทางแก้ไขปัญหาของตนเองด้วยตนเอง โดยกระบวนการเช่นนี้ สมาชิกกลุ่มสามารถเพิ่มความตระหนักในตนเองในการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนิยามบทบาทใหม่ของตนในสภาพแวดล้อมใหม่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ กระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ จึงเป็นรูปแบบกระบวนการการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานที่ทำงานของคนที่เหมาะสมกับสังคมใฝ่เรียนรู้ (Learning society) อย่างยิ่ง

5.3.4 แนวคิด 4 อาชัญญา รัตนอุบล (2547)

อาชัญญา รัตนอุบล (2547: 1-3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ว่า เป็น การเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากการที่บุคคลที่เรียนรู้ได้เผชิญกับสภาพ

1) ปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาในชีวิตจริง แล้วต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยพยายามเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหานั้น

2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะ ค่านิยมของตนเองขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด แก้ไขปัญหาของตนเอง

3) โดยคิดคำถามของตนเอง และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง แสวงหาคำตอบด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริงทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา

4) การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดเห็นของตนออกมา โดยสามารถเกิดขึ้นทั้งในชั้นเรียน นอกชั้นเรียน หรือในสถานที่จริงในการทำงานก็ได้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ จึงเป็นความพยายามเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ

5) เป็นการคล่องรวมความรู้ใหม่ หรือประสบการณ์ใหม่เข้ากับความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคล

5.3.5 แนวคิด 5 สุชาดา รังสินันท์ (2545)

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้นำการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาใช้เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในปลายปี 2544 สุชาดา รังสินันท์ (2545:71-86) ให้สัมภาษณ์ว่า นำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาใช้ในการพัฒนาองค์กรหลังจากที่ได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญชาวสวีเดน โดยกล่าวว่าการเรียนรู้ประกอบด้วยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ความรู้ที่กำหนดไว้ (P-programmed knowledge) และ ความรู้จากการคิดการถาม (Q-Questioning knowledge) การเรียนรู้จึงเท่ากับความรู้ที่กำหนดไว้กับ

ความรู้จากการคิดการถาม ($L=P+Q$) เมื่อใช้การเรียนรู้เป็นกลุ่มจะช่วยให้ได้รับความรู้รวดเร็ว พร้อมเพรียงกันในกลุ่ม

การถามที่ถูกต้องเหมาะสมจะนำไปสู่การได้คำตอบที่ถูกต้องเหมาะสม หลังจากนั้นจะระดมสมองช่วยกันค้นหาคำตอบ คำถามจะไปกระตุ้นความคิดของกลุ่ม นำพาความรู้ความคิดความเข้าใจลึกซึ้งชัดเจนออกมา ด้วยบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ต่างมีพันธะสัญญาความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้กลุ่มสะท้อนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ของตนเอง เปิดเผย จริงใจ อันเป็นการร่วมกันพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของตน

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ไปพร้อมกับการทำงาน เรียนรู้จากงานที่ทำ ทำงานไปก็ได้รับความรู้ไป ไม่แยกการเรียนรู้ออกจากการทำงาน เป็นการทำงานทันทีเรียนรู้ทันที เรียนรู้ทันทีทำงานทันที ทำให้การเรียนรู้เป็นหัวใจของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หากกลุ่มต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมก็อาจใช้ให้สมาชิกไปเรียนรู้ค้นคว้าหาคำตอบมาให้กลุ่ม ขณะเรียนรู้ไปจากกลุ่ม

ในด้านผู้อำนวยความสะดวก ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่ม สร้างบรรยากาศที่ดีในการดำเนินการประชุม ช่วยสื่อสาร กระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น ระดมสมองให้ได้ความคิดเห็นที่ชัดเจน ผู้อำนวยกรกลุ่มจึงมีหน้าที่ให้ความรู้ในกระบวนการ เมื่อไปทำงานกับหน่วยใด ต้องทำการบ้านไปก่อนเสมอ

กระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ อาจสรุปได้ดังนี้

1. ตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
2. เสนอทางแก้ ระดมความคิดบอกทางแก้ เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
3. มีลำดับขั้นหรือทางแก้อะไรบ้าง
4. ทำแผนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา
5. ไปลงมือแก้ไขปัญหา
6. สรุปผลจากการปฏิบัติการตามแผน
7. นำผลที่ได้ไปปฏิบัติ
8. ทำกระบวนการนี้ซ้ำอีก

5.3.6 แนวคิด 6 McGill, and Beaty. (2002)

McGill, and Beaty. (2002). กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนรู้และสะท้อนความคิดที่สนับสนุนโดยเพื่อนๆด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจว่าจะทำงานให้สำเร็จ ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ แต่ละคนเรียนรู้ด้วยกันและจากกันและกัน โดยการทำงานในปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในงานกับการสะท้อนความคิดเห็นในประสบการณ์ของแต่ละคน

กระบวนการช่วยให้เรามีทำที่ต่อชีวิตและช่วยเหลือการเอาชนะความคิด ความรู้สึกที่เป็นแรงกดดันต่อชีวิต

การเรียนรู้จากการปฏิบัติตั้งอยู่บนฐานของความสัมพันธ์ระหว่างการสะท้อนความคิดกับการกระทำ เราเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยการคิดผ่านเหตุการณ์ในอดีต หากความคิดที่เข้าทำเข้าทางต่อเหตุการณ์นั้นอันช่วยให้เรากันพบทางใหม่ในการแก้ไขสถานการณ์ การคิดหรือสะท้อนความคิดต่อเหตุการณ์เป็นตัวเชื่อมสำคัญระหว่างการทำในอดีตกับการกระทำที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในอนาคต

เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนที่เรียกว่า เซท หรือ กลุ่มร่วมเรียนรู้ทำงานด้วยกันในช่วงเวลาที่กำหนด ทำให้รู้จักการตัดสินใจที่มีพลังที่จะส่งเสริมเพิ่มพูนการทำงานร่วมกับคนอื่น การเน้นที่เน้นที่สมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนที่มาเข้าเซทต่างเรียนจากประสบการณ์อันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิผลมากขึ้น

ทำไมจึงเรียกว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติ คำนี้มีความหมายว่า การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติ เนื่องจากกลุ่มไม่เป็นเพียงกลุ่มที่สนับสนุนกันเท่านั้น สมาชิกแต่ละคนทำการลงมือในประเด็นของตนหลังจากการสะท้อนความคิดในกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นโอกาสในการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ด้วยการสนับสนุนจากสมาชิกเซทที่ปฏิบัตินำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน หากทางเรียนรู้ทางวิธีการเปลี่ยนแปลงยิ่งกว่าการทำซ้ำรูปแบบเดิมๆ จุดหลักของการเรียนรู้จากการปฏิบัติก็คือยุทธศาสตร์ที่มุ่งมั่นตั้งใจการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล เนื่องจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ของแต่ละคนโดยการสะท้อนความคิดและการกระทำ ด้านการกระทำจึงเรียกว่าโครงการ โครงการที่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มด้วยกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ต่อคำถามที่ว่า ใครจะเป็นสมาชิกกลุ่มได้ คำตอบคือ ได้ทุกคน โดยเฉพาะคนที่เกี่ยวข้องกับงาน กับปัญหาที่เกิดในงานและต้องการหาทางแก้ไข เรียนรู้จากงานและทางแก้ไข ซึ่งกลุ่มหรือเซทเน้นการเรียนรู้ของสมาชิกจากการกระทำ จึงอาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเกิดจากองค์การ ทำการเพื่อให้องค์การเป็นองค์การใฝ่เรียนรู้

ต่อคำถามที่ว่า ปัญหาหรือประเด็นอะไรที่สมาชิกรับมาสู่กลุ่ม คำตอบคือได้ทุกปัญหาอย่างไรก็ตาม บางประเด็นปัญหาก็ช่วยได้ไม่มาก ไม่คุ้มเวลา เช่นปัญหาเล็กๆน้อยๆ ที่อาจแก้ไขด้วยการออกคำสั่ง ปัญหาที่อยู่นอกอำนาจหน้าที่ ปัญหาที่ควรนำเข้าสู่กลุ่มคือ ปัญหาที่มุ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้

เราสามารถใ้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในหน่วยงานอาสาสมัคร หน่วยงานภาครัฐ องค์การที่ต้องการพัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ของตน เซทการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีที่สามารถทำให้การพัฒนาเกิดขึ้นได้ กระบวนการนำประสบการณ์การทำงานตรงของคนมาพร้อมกับการเรียนรู้จากงานนั้นโดยการสะท้อนความคิดผ่านการถาม การเสวนากับสมาชิกในกลุ่ม/เซท ในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพอยู่บนฐานของ

ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองของวิชาชีพนั้น สำหรับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะระดับบัณฑิตศึกษาหรือต่ำกว่า รวมทั้งผู้สอน ผู้จัดทำหลักสูตร สามารถใช้รูปแบบกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปในการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะนักฝึกอบรม ตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง ก็ สามารถได้รับผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีอาจารย์หรือนักฝึกอบรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือที่ปรึกษา ทั้งนี้การเรียนรู้จากการปฏิบัติยังเกื้อหนุนต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทางองค์การ และส่วนตัวของคนแต่ละคน

5.3.7 แนวคิด 7 Twelfth Manager. (2007)

Twelfth (2007). เสนอว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการนำกลุ่มคนในระดับทักษะและประสบการณ์ต่างๆ มาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในที่ทำงาน แล้วพัฒนาแผนปฏิบัติการขึ้น กลุ่มเฉพาะกิจนี้จะพบกันอย่างต่อเนื่องขณะดำเนินการปฏิบัติงาน ก็เรียนรู้จากการดำเนินงานนั้น ขณะที่ทำการแก้ไขไปพลางระหว่างดำเนินงาน การพบกับปัญหาเป็นการท้าทายที่ไม่มีคำตอบที่ถูกต้อง จึงต้องใช้การถาม หรือการสะท้อนความคิด ทำให้คนในกลุ่มได้เรียนรู้จากความท้าทายในกระบวนการด้วยตนเอง ผลประโยชน์ของการเรียนรู้ในทุกระดับจะได้รับการถ่ายโอนไปยังสถานการณ์อื่นและผู้มีส่วนร่วมอื่น

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ สร้างทางแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืน ชับซ้อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ได้รับความรู้ในเนื้องานนั้น และเป็นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม จึงเรียกว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ที่ทีมดำเนินการเพื่อหาทางออกให้แก่ปัญหาขององค์การ ด้วยการมีส่วนร่วมแบบการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน

ขั้นตอนในกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 1. กระจ่างชัดวัตถุประสงค์ กลุ่มรู้ว่าจะทำงานของกลุ่มคือแก้ไขปัญหา รู้ว่าปัญหาคืออะไร 2. มีการรวมกลุ่ม สมาชิกอาจมาจากอาสาสมัครหรือมอบหมาย จากคนในแผนกหรือข้ามแผนก มาพบกันหนึ่งหรือหลายครั้ง แล้วแต่ความซับซ้อนของปัญหา และเวลาที่มีในการหาทางออกให้แก่ปัญหา 4. เจ้าของปัญหา นำเสนอปัญหา เจ้าของปัญหา อาจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม หรือถอนตัวออกมาแล้วรอคำแนะนำจากกลุ่มก็ได้ 5. จัดรูปปัญหา หลังจากการถามต่อเนื่องกัน กลุ่มที่มักได้รับคำชี้แนะจากที่ปรึกษา จะกำหนดว่าอะไรเป็นปัญหาสำคัญหรือวิกฤตที่กลุ่มควรดำเนินการ 6. กำหนดวัตถุประสงค์ หลังจากนิยามปัญหาหลักแล้ว กลุ่มจะมีมติในเรื่องเป้าหมาย การบรรลุเป้าหมายหมายถึงความถึงการแก้ปัญหาที่จัดรูปใหม่ 7. กำหนดยุทธศาสตร์ จะเสนอทางแก้ไขเพื่อไปทดสอบทดลอง เช่นเดียวกับการดำเนินงานในขั้นตอนที่ผ่านมา ยุทธศาสตร์เกิดจากการถาม การสนทนากันในกลุ่ม 8. การปฏิบัติการ ระหว่างดำเนินการประชุมกลุ่ม สมาชิกจะเก็บเกี่ยวสารสนเทศ นิยามสถานการณ์สนับสนุน แล้วไปดำเนินงานตามที่กลุ่มได้พัฒนาเห็นพ้อง 9. ทำซ้ำซึ่งวงจร ทำวงจรการเรียนรู้และการปฏิบัติซ้ำจนกระทั่งแก้ไขปัญหาได้ หรือตัดสินใจ

ทิศทางใหม่ได้สำเร็จ 10. จับหลักการเรียนรู้ ตลอดทุกจุดของกระบวนการ ที่ปรึกษากลุ่มอาจชี้แนะถามคำถามสมาชิก ทำให้ปัญหากระจ่างชัด หาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของกลุ่ม บ่งชี้วิธีใช้การเรียนรู้แก่สมาชิก กลุ่ม และองค์กร ในการประชุมแต่ละครั้ง มีบันทึกการประชุม ไว้เป็นเอกสารอ้างอิง ให้ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ในองค์กรได้เรียนรู้

สรุปแนวความคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ตามคำกล่าวของ Cecil และ Rothwell. (2007:415). ว่า ในราวปี 1948-1950 มีนักจิตวิทยาชาวเยอรมันชื่อ Kurt Lewin และ G. W. Lewin ก่อเกิดการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action research) ที่มีแนวคิดคล้ายกับชาวอังกฤษชื่อ Reginald Revans ที่ได้ชื่อว่าบิดาแห่ง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) เสนอขึ้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการการระดมสมองมาช่วยกันวิเคราะห์ไม่ไขเพื่อการแก้ไขปัญหาเท่านั้น หากยังสำคัญกว่านั้นคือการสร้างสรรค์ความรู้เพื่อพลังเชิงยุทธศาสตร์สำหรับอนาคตขององค์กร อาจเรียกได้ว่าการแก้ไขปัญหาเพื่อการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติมีหลายรูปแบบหลายชื่อเรียก เป็นการพัฒนาองค์กร การพัฒนาการจัดการ การสร้างทีม และการเรียนรู้เชิงกลายเปลี่ยน แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเห็นว่าหากองค์กรต้องการอยู่รอดต้องเรียนรู้และปรับตัว ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ การเรียนรู้เน้นที่ให้ความสำคัญแก่การปฏิบัติอย่างเช่นการหาทาง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร การแก้ไขปัญหาจึงเป็นทางหลักในการเรียนรู้

Dulworth และ Bordnaro. (2005:71). กล่าวถึงการเรียนรู้ว่า มี หลายทฤษฎีเน้นลักษณะทางสังคมของการเรียนรู้และความสำคัญของการเรียนรู้ โดยเสนอแนะว่า การปฏิบัติและการสะท้อนความคิดล้วนมีความสำคัญต่อกระบวนการการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน แต่ละคนลงมือกระทำการ ประเมินผลการกระทำ แล้วตัดสินใจวางแผนต่างๆสำหรับการกระทำในอนาคตจากการเรียนรู้ที่ได้รับรวบรวมมา หลายคนเชื่อว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเท่ากับกระบวนการลงมือปฏิบัติการหรือมอบสิทธิอำนาจให้ผู้อื่นกระทำการ ภายในบริบทเฉพาะตามด้วยการสะท้อนความคิด และการประเมินผล

องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติอยู่ที่ปัญหาหรือความท้าทายที่เอกัตบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรเผชิญ เป็นกระบวนการทำปัญหาให้กระจ่าง เป็นการกระทำที่ติดตามต่อเนื่องกัน ในการปฏิบัติ และการสะท้อนความคิดเพื่อถ่วงถ่วงการรับรู้ที่ได้มาจากปัญหาที่หยิบยกขึ้นมา ทั้งนี้ปัญหาอาจเป็นสิ่งที่ต้องการแก้ไขหรือสิ่งที่ต้องการแสวงหา โดยการปฏิบัติในประเด็นที่เป็นจริงที่องค์กรเผชิญอยู่ ผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อประเมินผลและทำปัญหาให้กระจ่างชัด ณ ที่ตรงนั้น ในงานนั้น โดยการลงมือปฏิบัติ และเรียนรู้จากแรงพลังที่ได้ทุ่มเทลงไป นี่เป็นการทอดสมอการเรียนรู้ลงไปในวันวัฒนธรรมขององค์กร

5.4 รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

เมื่อนำความหมาย สมการและแนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาพิจารณาแล้ว ได้สร้างรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อดำเนินการกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning Set) หรือเซทร่วมเรียนรู้เป็นกลุ่มที่แลกเปลี่ยนศึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือเรียนรู้ร่วมกัน พบกันเป็นประจำ ตามกำหนดนัดหมาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จากกันและกัน ให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหา หรือเกิดการร่วมเรียนรู้กัน หัวใจของการเรียนรู้จากการปฏิบัติคือเรียนรู้จากปัญหาจริงในงาน มีรูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

1. เรียนรู้หลักการ ศึกษาหลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ วิธีการ แล้วจัดกลุ่ม (หรือเซท)

1.1 เริ่มด้วยการศึกษาหลักการ ความรู้เรื่องการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.2 จัดตั้งเซทหรือกลุ่มร่วมเรียนรู้ที่มีสมาชิก 4-9 คนมาประชุมกัน

1.3 ร่วมกำหนดกระบวนการการพบปะหรือประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปแก้ไขปัญหา

2. ประสานแผนประชุม ทำความเข้าใจข้อตกลง กำหนดกฎการประชุม การแบ่งงาน

2.1 วางแผนการพบ กำหนดกฎเกณฑ์ กติกา มารยาท ในการประชุม

2.2 มอบหมายงานหน้าที่ต่างๆ เช่น ผู้อำนวยความสะดวก ประธานกลุ่ม เทรย์นุญติ ปฏิคม สมาชิกกลุ่ม ผู้จับเวลา รวมทั้งผู้จัดบันทึกการประชุม (ขอเสนอว่าควรมีสองราย) โดยให้สมาชิกหมุนเวียนเวียนวนในการทำหน้าที่บทบาทต่างๆ ในเซท

2.3 บันทึกเป็นแหล่งผลิตผลการเรียนรู้ของกลุ่มที่จะนำไปเผยแพร่ต่อไป จึงกำหนดวิธีการบันทึก การจัดเก็บบันทึก การเก็บข้อมูล การรวบรวมเอกสารข้อมูล

2.4 การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของกลุ่ม งบประมาณ การทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลง

3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ (เซทร่วมเรียนรู้) พบกันตามกำหนด

3.1 นำประเด็น ปัญหาหรือข้อคำถามเข้าสู่กลุ่ม สมาชิกเล่าประสบการณ์ของตน

3.2 นิยาม และนิยามซ้ำปัญหา เน้นปัญหาที่แก้ได้ผลด้วยกระบวนการกลุ่ม ไม่ใช่ปัญหาที่มีคำตอบหรือมีทางออกทางเดียว

3.3 ใช้กระบวนการเสวนา พุดคุยกันในกลุ่ม

3.4 การเสวนาพุดคุยกันเป็นการถามตอบกัน เรียนรู้จากกันและกัน

4. ถามดูให้ชัด การถามก่อให้เกิดความกระจ่าง เป็นตาในของการเรียนรู้

4.1 สมาชิกถามคำถามอย่างสร้างสรรค์ถึงทัศนะ ความเข้าใจ ข้อเสนอพื้นฐาน ทำให้เกิดการสะท้อนความคิด ต่อยอดความคิด ถาม ฟัง แล้วสะท้อนความคิด

4.2 การถามมีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิด

5. จัดการแลกเปลี่ยน สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.1 มีผู้นำปัญหาเข้าสู่กลุ่ม คนอื่นๆแบ่งปันความรู้กันกับคนที่นำปัญหาเข้ามาสู่กลุ่ม ถาม ฟัง แล้วสะท้อนความคิด

5.2 มีผู้รู้หรือไปหาความรู้มาเสริม

5.3 ผู้อำนวยการความสะดวกทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของกลุ่ม ที่ปรึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ให้สมาชิกเรียนรู้วิธีเรียนรู้

5.4 ตั้งคำถาม ฟัง สะท้อนความคิด การถาม การสะท้อนความคิดก่อเกิดญาณ เกิดตาใน (ปัญญาญาณ) เกิดความคิดใหม่ เกิดความเข้าใจใหม่ เห็นแนวทางการนำไปปฏิบัติ

6. เรียนรู้แนวทาง สรุปลักษณะที่จะนำไปปฏิบัติ

6.1 หลังการประชุมนี้จะทำอะไรบ้าง

6.2 ตกลงด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร

7. จัดสร้างจัดก่อ ปฏิบัติตามการเสนอ

7.1 ทำตามข้อตกลงที่กล่าวไว้ในกลุ่ม (ในข้อ 6) ดำเนินการแก้ปัญหาตามแนวทางที่คิดกัน ทดสอบทดลองการกระทำในที่ทำงาน

7.2 ได้ผลประการใด นำผลการปฏิบัติมาบอกเล่าในกลุ่มร่วมเรียนรู้ (ข้อ 3)

8. ต่อเติมเสริมประสาน ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง

8.1 ได้ผลประการใด นำผลจากการปฏิบัติมาบอกเล่าในกลุ่มร่วมเรียนรู้ในการประชุมครั้งต่อไป (ไปที่ข้อ 3 แล้วหมุนต่อไป) ได้ผลอย่างไร อะไรได้ผล อะไรไม่ได้ผล เพราะเหตุใด ได้บทเรียนอะไร เรียนรู้อะไรบ้าง

8.2 อภิปรายผลการปฏิบัติ วิธีปรับปรุง

9. สรุปผลการเรียนรู้ สรุปลักษณะการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการปฏิบัติ

9.1 คล่องรวมความรู้ใหม่เข้าในการปฏิบัติงาน

9.2 รายงานผลการปฏิบัติต่อกลุ่ม

9.3 เก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการปฏิบัติ

9.4 เขียนรายงาน

9.5 ส่งรายงานให้ผู้เกี่ยวข้อง

9.6 ส่งข้อเสนอแนะไปยังขั้น 1 ของกระบวนการ คือ เรียนรู้หลักการ เพื่อพิจารณา

10. ผู้คนชื่นชมผลงาน เสนอผลงานของกลุ่ม เผยแพร่ผลงานการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

10.1 เสนอผลงาน

10.2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำการประเมินผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

10.3 หลังจากนั้นจัดนิทรรศการแสดงผลงานการเรียนรู้ให้รู้กันในวงกว้าง

ในข้อ เรียนรู้หลักการ หลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ที่พัฒนา ขึ้นประกอบด้วย

1. ปัญหา ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการบรรลุ สิ่งทีกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติ มุ่งมั่นแก้ เป็นโอกาสให้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้จากปัญหาที่ร่วมแก้

2. กลุ่ม/ทีม บางทีเรียกว่า เซท คนที่มาจากแผนกงานเดียวกันหรือต่างแผนกกัน 4-8 คนมาประชุมร่วมกันตามกำหนดเพื่อแก้ไขปัญหา

3. ผู้อำนวยการความสะดวก/ผู้สอนการเรียนรู้ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการความสะดวก เป็นผู้สานให้กระบวนการดำเนินไป ให้การเรียนรู้และสะท้อนความคิด สอนการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศให้สมาชิกได้เรียนรู้เพื่อตนเองจากสมาชิกเอง เพื่อพัฒนาความมั่นใจในตนเองของสมาชิก เพื่อสะท้อนความคิด และพัฒนาความคิดใหม่ๆให้เกิดขึ้น

4. การถาม เป็นพื้นฐานการเสวนา พูดจากันในทางที่เป็นอันหนึ่งน้ำใจเดียวกัน สนทนาอย่างเสรี แสดงออกอย่างสร้างสรรค์และสำรวจความคิดเห็น คำถามทำให้มองเห็นทางไปสู่การแก้ไข เมล็ดแห่งทางแก้เกิดอยู่ในคำถาม การถามทำให้คนสะท้อนความคิด ฟัง แล้วคิดสร้างสรรค์

5. การสะท้อนความคิด การไตร่ตรอง ใคร่ครวญของสมาชิก เป็นความมีวินัยกลุ่ม ที่นำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของความคิดของสมาชิกอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

6. ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ การกระทำการตามที่ได้เรียนรู้จากการประชุมกลุ่ม มุ่งมั่นเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำผลการประชุมกลุ่มไปปฏิบัติในการแก้ปัญหา

7. ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ขณะทำงาน กลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ฝังตน (tacit knowledge) ของสมาชิกมาบอกเล่าแก่สืบกัน นอกจากแก้ปัญหาในงานยังเป็นการทำงานไปด้วย ได้รับความรู้จากการปฏิบัติงานไปด้วย

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นโครงการที่ใช้การทำงานเป็นห้องปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องงาน เกี่ยวกับวิธีที่คนมาร่วมกันทำงานเพื่อแก้ปัญหา เกี่ยวกับตัวคนในฐานะผู้แก้ปัญหา การเรียนรู้จากการปฏิบัติยัดงานที่ทำเป็นหลักโดยมีศูนย์กลางอยู่ที่ปัญหา แต่ก็ยึดคนเป็นศูนย์กลางด้วย เนื่องจากช่วยให้ได้รับตาในในฐานะตัวตนและสมาชิกของกลุ่ม การเรียนรู้จากการปฏิบัติยัดการรวมคนมาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสรุปบทเรียน ร่วมรับผลที่ทำ โดยการถามได้สนทนาปราศรัย สามัคคี ร่วมใจแบ่งปัน สร้างสรรค์ผลงาน เสนอการร่วมเรียนรู้ สานสู่กระบวนการกลุ่ม ยึดความเป็นหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมของคน เป็นกระบวนการมุ่งผลการปฏิบัติขณะได้เรียนรู้

รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ



รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning model) ตามวงจรเดมिंग

- **วางแผน (Plan)** ประกอบด้วย 1. เรียนรู้หลักการ 2. ประสานแผนประชุม
- **ปฏิบัติ (Do)** ประกอบด้วย 3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4. ถามดูให้ชัด 5. จัดการแลกเปลี่ยน 6. เรียนรู้แนวทาง 7. จัดสร้างจัดก่อ
- **ประเมิน (Check)** ประกอบด้วย 8. ต่อเติมเสริมประสาน
- **ปรับ (Act) คือ รับ และ ปรับ** ประกอบด้วย 9. สรุปผลการเรียนรู้ 10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นโครงการที่ใช้การทำงานเป็นห้องปฏิบัติการ เพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องงาน เกี่ยวกับวิธีที่คนมาร่วมกันทำงานเพื่อแก้ปัญหา เกี่ยวกับตัวคนในฐานะผู้แก้ปัญหา การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงงานเป็นหลัก โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่ปัญหา แต่ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางด้วย เนื่องจากช่วยให้ได้รับปัญญาญาณ ในฐานะตัวตนและสมาชิกของกลุ่ม

สรุป การเรียนรู้จากการปฏิบัติยึดการรวมคนมาร่วมคิดร่วมทำร่วมสรุปบทเรียนร่วมรับผลที่
ทำ โดยการสนทนาปราศรัย สามัคคีร่วมใจแบ่งปัน สร้างสรรค์ผลงาน เสนอการร่วมเรียนรู้ สานต่อ
กระบวนการกลุ่ม ยึดความเป็นหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมของคน เป็นกระบวนการมุ่งผลการปฏิบัติ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้สำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการประกันคุณภาพการศึกษา
ในระดับปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต ดังนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ประจวบ แผลมหลัก (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทางการศึกษา
นอกระบบโรงเรียนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ใน 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การเรียนรู้
แบ่งเป็น 8 ขั้นตอนหลัก คือ การเตรียมความพร้อม การประชุมนิเทศ การระบุปัญหาที่แท้จริง การค้นหา
สาเหตุของปัญหา การค้นหาและตัดสินใจทางเลือกในการแก้ปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติการ การ
ดำเนินการตามแผนและการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน โดยทีมงานตามบทบาทหน้าที่ของ อาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ต้องการมีความรู้เรื่องโรคความดันโลหิตสูงอย่างถูกต้อง ระบุกลุ่มเสี่ยง
คัดกรองและส่งต่อผู้ป่วยในเขตรับผิดชอบของตนเองได้ถูกต้องและครอบคลุม ผลิตยาขึ้นพื้นฐาน
สำหรับการรักษาโรคไต และบอกวิธีการปฏิบัติตัวเพื่อลดความดันได้ถูกต้อง โดยพบปัญหาระหว่าง
การดำเนินการวิจัย คือ ด้านผู้จัดที่ดำเนินการไม่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในกลุ่มของผู้อำนวยความสะดวก
สะดวกมีพฤติกรรมครอบงำคนอื่น ตัดภาระส่วนตัว และใช้เวลาเกินกำหนด ในปัญหาด้านกิจกรรม
คือ แผนดำเนินการขาดความยืดหยุ่น ปัญหาอื่นๆ คือ ข้อยกักการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่อนามัย
และองค์กรส่วนท้องถิ่น

ประอร สุนทรวิภาต (2543) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา
สำหรับโรงเรียนเหล่าทัพ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและบริบท สร้างเกณฑ์และพัฒนาระบบการประกัน
คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่าทัพ โดยการสัมภาษณ์และสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเหล่า
ทัพ ได้หลักการ/ยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด 3 ข้อ คือ 1. การสร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่
ทำให้โรงเรียนเหล่าทัพผลิตนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณภาพต้องการของเหล่าทัพ 2. การสร้าง
จิตสำนึกใฝ่คุณภาพและความร่วมมือในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา 3. ผู้บริหารควรมี
ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีนโยบาย และความมุ่งหมาย
ที่ชัดเจน และต่อเนื่อง ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่าทัพ

โดยมียุทธวิธีหรือการปฏิบัติ ได้แก่ 1. การแต่งตั้งคณะกรรมการ 2. จัดตั้งสำนักงานประกันคุณภาพ 3. กำหนดองค์ประกอบและเกณฑ์ 4. จัดทำคู่มือ 5. เผยแพร่ความเข้าใจและส่งเสริมจิตสำนึกใฝ่คุณภาพ 6. ควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน 7. ทำรายงานการศึกษาตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบจากภายนอก ซึ่งมีองค์ประกอบและเกณฑ์ในการประกันคุณภาพ คือ 1. มีปรัชญา/ปณิธาน วัตถุประสงค์และภารกิจหลัก 2. มีการฝึกและศึกษา 3. มีการเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้ 4. มีการปลูกฝังคุณลักษณะผู้นำทหารและการปกครองบังคับบัญชา 5. มีการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนทหาร 6. มีการบริหารและจัดการ 7. มีการส่งเสริมการวิจัย 8. มีการติดตามและประเมินผล

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มีการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการวิจัย โดยเฉพาะในระดับมหาดำเนินการและคุณลักษณะบัณฑิต เช่น

Waddill (2004) สรุปว่ากรณีศึกษาเชิงสำรวจนี้ตรวจสอบผลกระทบของกระบวนการ การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีต่อความมีประสิทธิภาพระดับฝ่ายจัดการของหลักสูตร e-learning แห่งหนึ่ง ได้ปรับขยายหลักสูตร การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่สอน(ส่งมอบ)กันตัวต่อตัวโดยมีผู้นำมาเป็นการส่งมอบทาง online เป็นโมดูล Action E-Learning. โมดูล Action E-Learning ให้การเข้าถึงแบบการสร้างสรรค์ความรู้ (Constructionist approach) แก่การออกแบบการสอนที่ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีการนำผู้เรียนแต่ละคนมาสู่ประเด็นที่แก้ไม่ได้ของแต่ละคนที่เข้าหลักสูตรนี้แล้วใช้การถามอย่างสะท้อนความคิดเพื่อสนทนาเรื่องต่อเนื่องหากต่างเวลากัน (asynchronous threaded discussion) เพื่อตรวจสอบและกระทำการในประเด็นของคนคนนั้น

เมื่อสำเร็จเสร็จสิ้นโมดูล ใช้การสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบปฏิกริยาและการกระทำของผู้ที่เข้าร่วมจำนวนสิบสองคนที่แต่ละคนจัดการกับปัญหาที่แก้ไม่ได้ของตน (ใช้วิธีการเปิดกลุ่ม) ประเมินผลหลักสูตรโดยใช้การประเมินสี่ระดับของ Kirkpatrick (1994) การประเมินสี่ระดับมี 1) ปฏิกริยา 2) การเรียนรู้ 3) พฤติกรรม และ 4) ผลลัพธ์ การค้นพบก็คือวิธีการเข้าถึงแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้ข้อมูลที่เหมาะสมที่จะประเมินหลักสูตรซึ่งใช้ระดับการประเมินของ Kirkpatrick สามระดับแรก โปรแกรมการเปิดกลุ่มที่ซึ่งนำเสนอปัญหาอาจเป็นประเด็นการพัฒนาตนเอง ส่วนผลสำหรับองค์การ (ระดับสี่) เป็นเรื่องทางปัญหาที่จะประเมิน

อาศัยฐานจากการศึกษาครั้งนี้ ได้ผลสรุปว่า 1) การดำเนินการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ อย่างเป็นวิธีการสอนการสอนทางอินเทอร์เน็ต ยังต้องการทางเลือกมาตรฐานขององค์ประกอบหลักสูตร อีกหลายอย่างในการออกแบบ เช่น เป้าประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร หัวเรื่องเนื้อหา กรอบเวลา และบทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ยุทธศาสตร์ของหลักสูตร และแหล่งทรัพยากรของหลักสูตร 2) สามารถใช้สามระดับในสี่ระดับการประเมินผลเพื่อประเมินผลหลักสูตรการเรียนรู้จาก

การปฏิบัติทางอินเทอร์เน็ตได้ 3) การวัดระดับดีของการประเมินผลขึ้นอยู่กับปัญหาที่นำเสนอในการเรียนรู้จากการปฏิบัติทางอินเทอร์เน็ตกับทั้งประเภทของผลที่คาดหวัง ผลบางอย่างอย่าง เช่น การพัฒนาการจัดการจะสามารถวัดได้น้อยกว่าผลอื่นๆ 4) สามารถปรับขยายส่วนประกอบของหลักสูตรระดับฝ่ายบริหารเพื่อส่งมอบ (สอน) แบบการสอนทางอินเทอร์เน็ตในสภาพแวดล้อมที่ต่างเวลากัน โดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีการสอน 5) สามารถใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีการออกแบบการสอนเพื่อดำเนินการการเข้าถึงแบบนักสร้างสรรค์ความรู้ ในการออกแบบส่วนประกอบหลักสูตรการสอนทางอินเทอร์เน็ต

สำหรับการศึกษาในอนาคตควรใช้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการเข้าถึงที่ละประเด็น ใช้เครื่องมือการสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณน่าจะให้ข้อมูลที่มีคุณค่า ถ้าใช้การเข้าถึงที่ละประเด็นในการเรียนรู้จากการปฏิบัติทางอินเทอร์เน็ต ก็ควรเก็บข้อมูลผลลัพธ์ระดับดีของ Kirkpatrick มาประเมินผลผลกระทบการนำเสนอในการสอนทางอินเทอร์เน็ต ในกรณีเช่นนี้ มาตรฐานวัดสำหรับใช้ประเมินผลลัพธ์ระดับดีควรจัดตั้งไว้แต่เริ่มกระบวนการ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อผู้ประเมินจะได้รู้ว่าควรมองผลลัพธ์ตรงไหนจากการสรุปหลักสูตร

Kim, Sung Hae (2003) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำรวจว่าประสบการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถช่วยผู้จัดการพัฒนาทักษะหรือคุณลักษณะพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงการกลายเปลี่ยน (Transformational Leadership Behaviors) ได้หรือไม่

ผู้จัดการ 24 คนที่เข้าร่วมการศึกษาค้นคว้านี้ทำงานในหลายประเทศในเอเชีย ใช้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติไปพร้อมกันสำหรับสี่กลุ่มที่มีสมาชิกซึ่งเป็นผู้จัดการระหว่าง 8-10 คน ได้ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบทดสอบก่อน และ การทดสอบหลัง โดยใช้ Transformational Leadership Profile (TLP) ได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้จัดการห้าคนหลักจากทดสอบ posttest

ผลทั้งหมดของการทดสอบก่อน และ การทดสอบหลัง ซึ่งให้เห็นว่า การลดลงของ TLP สำหรับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบกลายเปลี่ยน ไม่มีความแตกต่างที่เป็นนัยสำคัญเกิดขึ้นระหว่างการทดสอบก่อนและการทดสอบหลัง สำหรับคุณลักษณะความเป็นผู้นำแบบกลายเปลี่ยน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละกลุ่มทั้งสี่กลุ่ม พบความแตกต่างที่เป็นนัยสำคัญในสองกลุ่มที่คะแนน TLP ได้รับการปรับปรุงสำหรับสองของสี่สเกลในมิติลักษณะความเป็นผู้นำแบบกลายเปลี่ยน คะแนนในเรื่องความเป็นผู้นำแบบวิสัยทัศน์ เพิ่มขึ้นในหนึ่งกลุ่ม ส่วนคะแนนเรื่องความเป็นผู้นำที่เชื่อมั่นเพิ่มขึ้นในอีกสามกลุ่ม การวิเคราะห์เชิงเข้มงวดของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้การยืนยันความสม่ำเสมอระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณกับข้อมูลเชิงคุณภาพ

แม้ว่าการค้นพบจะไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะสามารถช่วยพัฒนาผู้นำแบบกลายเปลี่ยนได้ก็ตาม เจ็มนุ่มจากการสัมภาษณ์เชิงลึกก็ได้แสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่เป็นไปได้สำหรับการลดพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบกลายเปลี่ยนอย่างเช่นผลกระทบทางลบของการลดขนาดของบริษัท คำเสนอแนะสำหรับวิธีใช้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เข้าแทรกแซงคือสามารถควบเข้ากับการฝึกอบรมความเป็นผู้นำที่เสนออยู่

Crutcher (2002) กล่าวว่าการศึกษาวิจัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติครั้งนี้เพื่อค้นพบวิธีที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเยาวชนของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยอนุรักษ์แคลิฟอร์เนียเรียนรู้วิธีจัดการกับปัญหาการพัฒนาเชิงองค์การในการหล่อเลี้ยงการเรียนรู้ของทีมและการพัฒนาความเป็นผู้นำ

ศาสตร์แห่งการปฏิบัติเป็นความพยายามให้ข้อเสนอ (สมมุติฐาน) เกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์การที่เกิดขึ้นในที่ทำงานในทุกวัน ทำให้มีการยืนยันหรือไม่ยืนยันโดยผู้มีส่วนร่วมการวิจัยเพื่อสร้างกรอบงานทางทฤษฎีสนับสนุนเหตุผลของธรรมชาติวงจรกิจการเรียนรู้ด้วยชุดการแทรกแซงที่ผู้อำนวยความสะดวกในการวิจัยทำงานประสานงานร่วมกับ “ทีมการเรียนรู้” ที่ประกอบด้วยฝ่ายสนับสนุนและผู้มีส่วนร่วมในโปรแกรม ในการศึกษาครั้งนี้ วงจรกิจการเรียนรู้ได้รับการอำนวยความสะดวกจากสามวรรณกรรมที่นิยาม บรรยาย และวิเคราะห์

ผู้อำนวยความสะดวกในการวิจัยได้รับเชิญจากฝ่ายบริหารระดับกลางของหนึ่งในเจ็ดศูนย์ของหน่วยอนุรักษ์แคลิฟอร์เนียเพื่อตรวจสอบปัญหาสมาชิกและความขัดแย้งระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และกับฝ่ายสนับสนุนบางคน ปัญหาซึ่งเกิดตลอดระบบของหน่วยอนุรักษ์แคลิฟอร์เนีย ได้ทำสัญญาเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์การเกี่ยวกับปัญหาและทางแก้ที่เป็นไปได้ ได้ทำการวินิจฉัยเบื้องต้นและวางวัตถุประสงค์การเรียนรู้ซึ่งได้มาจากการอภิปรายรวบรวมข้อมูล วางแผนการแทรกแซงและจัดการ ติดตามด้วยการสะท้อนความคิดตามขั้นตอนของ French และ Bell ในการพัฒนาองค์การและสอดคล้องกับขั้นตอนของ Ernest Stringer ในการวิจัยในการปฏิบัติ

ฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงได้เลือกการแทรกแซงสองครั้ง (วงจรกิจเรียนรู้เกี่ยวกับการสนทนา) ที่มีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องบรรยากาศทางองค์การ ณ ศูนย์กลาง ซึ่งได้รับการสอบทวนโดยผู้มีส่วนร่วมกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติผลผลิตภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ทีมแห่งการเรียนรู้) เพิ่มขึ้นซึ่งมีผลลัพธ์มาจากการมีส่วนร่วมในการสนทนากัน ปฏิสัมพันธ์ของฝ่ายสนับสนุนกับหน่วยงานภายนอกได้รับการปรับปรุงซึ่งเป็นผลมาจากการขยายเชิงสถาบันในเรื่องการสนทนาและ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การสนทนายังลดจำนวนข้อขัดแย้งในการประชุม ฟอรัมที่มีสมาชิกย้ายเป็นฝ่ายนำเพื่อการแก้ไขปัญหาและการวางแผนปฏิบัติ

การสนทนาได้กลายมาเป็นการแทรกแซงในระบบของหน่วยอนุรักษ์แคลิฟอร์เนีย ใหญ่ กับ ทั้งได้เริ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ศูนย์กลางอีกแห่งหนึ่งของภาคของหน่วยอนุรักษ์แคลิฟอร์เนีย เพื่อให้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นสถาบันอย่างเต็มที่ยังขึ้นจำต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายสนับสนุนของฝ่ายบริหารในสำนักงานใหญ่และศูนย์กลางภาค

สามารถใช้โมเดลและวิธีการนี้ในหน่วยงานและองค์การภาครัฐแห่งอื่นๆได้

Hollyway (2001) กล่าวว่า การสำรวจครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพของการเรียนรู้จากการปฏิบัติกับวิธีการบรรยายแบบดั้งเดิมในวิทยาลัย หลักสูตรความซาบซึ้งใจในดนตรี ผลกระทบของวิธีการทั้งสองในเรื่องการได้มาซึ่งทักษะการฟังที่รวมถึงการเปรียบเทียบทำนอง รูปแบบ มาตรา ลักษณะเสียง ทั้งยังตรวจสอบความคล้ายคลึงกันของภูมิหลังกับการตอบโต้ของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีการที่ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลาง นักศึกษากลุ่มย่อยสร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเรียนรู้แบบค้นพบ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ กระบวนการวิเคราะห์-สังเคราะห์ คล่องตัวเข้ากับการคิดเชิงวิพากษ์และทักษะทางสังคมกับเนื้อหาทางวิชาการ

ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยวิธีการทดลองกับนักศึกษา 24 คน เป็นเวลาเต็มภาคการศึกษา 15 สัปดาห์ กลุ่มควบคุมประกอบด้วยนักศึกษา 24 คนซึ่งสอนด้วยวิธีบรรยายแบบดั้งเดิม เป็นเวลาเต็มภาคการศึกษา 15 สัปดาห์ การออกแบบการทดลองเป็นแบบกลุ่มควบคุมการทดสอบก่อนและหลัง

ตัวแปรอิสระคือวิธีการสอนสองวิธี การสอนแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติกับ การสอนแบบบรรยาย ตัวแปรตามมีมาตรการบรรลุผลการฟัง พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการสอนแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สามในห้าตัวแปรตามผลิตผลที่มีนัยสำคัญสำหรับการสอนแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติการสอนแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพิ่มสัมฤทธิ์ผลทำนองอย่างมีนัยสำคัญมากกว่าการบรรยาย สัมฤทธิ์ผลการฟังของนักศึกษาเรื่องมาตราเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ทั้งยังมีการเพิ่มอย่างมีนัยสำคัญในสัมฤทธิ์ผลการฟังของนักศึกษาเรื่องลักษณะของเสียง อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ครูสอนวิชาความซาบซึ้งใจในดนตรีของวิทยาลัยปรารถนาปรับปรุงทักษะการฟังของนักศึกษาควรพิจารณาการเรียนรู้จากการปฏิบัติซึ่งพบว่าเพิ่มทักษะการฟังอย่างมีนัยสำคัญ

Hicks (2000) สำรวจว่าจะออกแบบและใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการปฏิบัติและการค้นพบองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของการออกแบบกับความสัมพันธ์เพื่อสร้างทฤษฎีในการเปิดเผย กระบวนการและความสัมพันธ์ในการปฏิบัติของการออกแบบโปรแกรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดย

การวิเคราะห์วรรณกรรมและสัมภาษณ์นักวิชาชีพพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เลือกสรร เลือกตัวอย่างอย่างเจาะจงเป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติหคคน ผู้ปฏิบัติงานที่ปรึกษาสี่คน และนักออกแบบร่วมหคคนเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติในการออกแบบและใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในบริบทการพัฒนาและการศึกษาด้านธุรกิจ

ผู้วิจัยสรุปว่าการออกแบบและการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เน้นเชิงองค์การนั้นเป็นกิจกรรมที่แก้ปัญหาและเรียนรู้อย่างสลับซับซ้อนทั้งผันแปรอย่างสูง บริบทขององค์การ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย องค์ประกอบของการออกแบบ และการบริหารงานบุคคล กระบวนการ และการเสี่ยงระหว่างการดำเนินการใช้ ล้วนมีอิทธิพลต่อโมเดลของการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ใช้ เมื่อใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในบริบทเหล่านี้ การออกแบบโปรแกรมต้อง 1) ประเมินบริบท 2) วางแผนการสอดแทรกโดยใช้การเข้าถึงอย่างเป็นระบบ 3) การเกี่ยวข้องกับการบริหารผู้มีส่วนได้เสียรายสำคัญ 4) การออกแบบจากโมเดลพื้นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการปรับใช้ต่อบริบทและเป้าหมายของโปรแกรม และ 5) บริหารการวางแผนโปรแกรมและกระบวนการการดำเนินการ

ได้ค้นพบองค์ประกอบของการออกแบบที่สำคัญยิ่งหลายประการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการศึกษาครั้งนี้ ที่จำเป็นเพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จจาก การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เน้นองค์การในบริบทเช่นนี้ นั่นคือ 1) ปัญหาที่แท้จริงของที่ทำงาน 2) ผู้สอนงานในการเรียนรู้ 3) ผู้สนับสนุน 4) การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง 5) เนื้อหาโปรแกรมที่เหมาะสม 6) กลุ่มผู้เข้าร่วมที่สมาชิกหลากหลาย 7) เวลาของโปรแกรม 8) การนำเสนอผลลัพธ์ และ 9) เป้าหมายที่ชัดเจนพลัง อำนาจของการเรียนรู้จากการปฏิบัติสืบทอดมาจากกระบวนการแห่งการประสมประสานและจัดการองค์ประกอบกับกระบวนการเหล่านี้

ระหว่างการดำเนินการ การเรียนรู้จากการปฏิบัติผลิตความเสี่ยงสำหรับผู้มีส่วนได้เสียกับทั้งการต่อต้านเชิงองค์การต่อการแทรกแซง ความเสี่ยงเพิ่มขึ้นเนื่องจากเป้าหมายไม่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง ความพร้อมขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลง และเวลากับทั้งทรัพยากรของโปรแกรม เป็นความสำคัญยิ่งสำหรับนักออกแบบและผู้ปฏิบัติที่จะต้องค้นให้พบแหล่งของความเสี่ยงและการต่อต้าน ตระหนักในการเกิดขึ้นของความเสี่ยงและการต่อต้าน และวางแผนที่จะลดหรือเพิ่มผลกระทบขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์และการออกแบบ

บทสรุปจากการศึกษาครั้งนี้ให้แนวทางสำหรับนักออกแบบร่วมและผู้ปฏิบัติงานบนฐานของสติปัญญาของผู้ปฏิบัติ ที่ปรึกษา และนักออกแบบร่วมรวมสิบหกกราย การศึกษาครั้งนี้ให้

หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับกระบวนการออกแบบ แบบโครงสร้าง และการบริหารซึ่งกระบวนการดำเนินการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้

Gibson (2000) ระบุว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการแก้ปัญหาของคนกลุ่มเล็กๆ ที่วางความสำคัญในการเรียนรู้พอกับการแก้ปัญหา การศึกษาเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษาแบบรวมหมู่ของข้อมูลระดับสองที่เสาะหามาได้เพื่อตัดสินว่าผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะเคลื่อนย้ายเป็นส่วนตัวผ่านเฟสการเรียนรู้ที่มีลักษณะบรรยายได้ระหว่างประสบการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติแหล่งของข้อมูลคือถ้อยคำของผู้มีส่วนร่วมแต่ละราย สองประเภท คือ เรียงความส่วนตัว 42 ชิ้น จาก 27 คนในสภาพแวดล้อมทางวิชาการ และการสัมภาษณ์ 21 ครั้งจาก 11 คนในโปรแกรมการบริหารของบริษัท

การวิเคราะห์ไม่ได้เป็นไปตามการนิยามเฟสการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับช่วงเวลาเจ็ดครั้งที่เชื่อมกับประสบการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ผู้มีส่วนร่วมบรรยาย ข้อมูลระบุได้ชัดเจนในลำดับของเหตุการณ์มากกว่าเฟสของการเรียนรู้ ทั้งลำดับเหตุการณ์เหล่านี้เป็นเพียงข้อเสนอแนะในช่วงเวลาที่เกิดการเรียนรู้เช่นนั้น

เหตุการณ์ที่ยกมาอย่างมากที่สุด จากการเรียนรู้ที่สื่อให้เห็น เป็นดังนี้ ช่วงเวลาอดีต: การเรียนรู้ครั้งก่อน ช่วงเวลาก่อนหน้า: การเตรียมโปรแกรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วงเวลาตอนต้น: ได้รับความคุ้นเคยกับกระบวนการ ช่วงเวลาระหว่าง: เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ได้รับความคุ้นเคย การเกี่ยวข้องกับกระบวนการ การเผชิญต่อการต่อต้าน อิทธิพลของกระบวนการ การพัฒนาส่วนตน ปัญหากับผู้เชี่ยวชาญ และความเหนียวแน่นของเซท ช่วงเวลาตอนท้าย: ได้รับความคุ้นเคย อิทธิพล การต่อต้าน และปฏิภริยาต่อกระบวนการ ช่วงเวลาให้หลัง: สิ่งที่ได้เรียนรู้ ได้รับความคุ้นเคย และการพัฒนาการ ช่วงเวลาอนาคต: แผนอนาคตสำหรับการใช้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ความเข้าใจ การเรียนรู้จากการปฏิบัติกับการเติมช่องว่างการเรียนรู้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีความแตกต่างกันไม่มากนักระหว่างสภาพการเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วมจากบริษัท และจากวงวิชาการ

สิ่งที่เฟสการเรียนรู้ไม่สามารถสัมพันธ์ได้ชัดกับช่วงเวลาก็คือลักษณะธรรมชาติส่วนตัวของการเรียนรู้ของมนุษย์ ขั้นตอนการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นไม่ได้รวดเร็วทันเวลา หรือสารสนเทศไม่ได้เป็นลำดับเกี่ยวพันเกี่ยวกับเวลา การเรียนรู้เกิดขึ้นระหว่างประสบการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เรียงความและคำถามแนวทางสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเบื้องต้นเป็นการดึงสารสนเทศเกี่ยวกับว่าได้เรียนรู้อะไร แต่ใช้ระบุชัดเจนว่าเรียนรู้เมื่อไร

Knox (2000) กล่าวว่า วิจัยชิ้นนี้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงคุณภาพสามระดับในการสำรวจผลการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผลกระทบและควมมีประสิทธิผลถ่วงด้านของนักบริหารจากประสบการณ์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติทำการประเมินผลกรณีศึกษาของการประชุมครั้งที่สามของฝ่ายบริหารบริษัทที่มีชื่อในนิตยสาร Fortune 100 ราย เพื่อบ่งชี้และสำรวจผลลัพธ์ของการพัฒนาความเป็นผู้นำและโปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจากผลลัพธ์เหล่านี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาตาในและการเชื่อมต่อเพื่อเสนอโปรแกรมยุทธศาสตร์ทางเลือกให้บรรลุผลเป้าหมายความเป็นผู้นำและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น การประเมินผลทั้งสามระดับ ใช้กรอบงานการประเมินการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ซึ่งได้การเข้าถึงที่เข้มแข็งแก่การแสดงระดับหลากหลายของการเรียนรู้ความเป็นผู้นำและบรรลุถึงยอดด้วยประจักษ์พยานของผลกระทบทางธุรกิจ

ผู้วิจัยได้อภิปรายการแสดงผลงานเข้าสู่การใช้งานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติและแนะนำกรอบงานใหม่ คือ Action dialogue เพื่อให้เทคโนโลยีการเรียนรู้จากการปฏิบัติดีขึ้นและบรรลุการเปลี่ยนแปลงทางองค์การลึกซึ้ง

Butterfield (1999) สรุปผลการวิจัยของตนว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ควมองค์ประกอบการเรียนรู้กับลักษณะของที่ทำงานและการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการถ่ายโอนควมรู้ ให้คำมั่นสำหรับการเรียนรู้และการถ่ายโอนเนื่องจากองค์ประกอบเหล่านี้ใช้ได้ทันทีทันใดในองค์การที่ใช้ อย่างไรก็ตาม ไม่มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ก่อน กับทั้งเวลาและพลังอาจทับซ้อนกันก่อนการเชื่อมของการเรียนรู้กับการถ่ายโอน จะบอกลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป้าประสงค์ของการศึกษารั้งนี้ก็เพื่อพิสูจน์ว่าผู้เรียนใน การเรียนรู้จากการปฏิบัติเชื่อถืออะไรในคุณค่าการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่าที่สุด กับทั้งวิธีที่ประยุกต์ใช้ควมรู้เหล่านี้ในองค์การของตน

แบบการวิจัยเป็นกรณีศึกษาที่เป็นการบรรยายและตีความ มีทั้งการวิเคราะห์ภายในกรณีศึกษาและต่างกรณีศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการที่เป็นที่ปรึกษาโดยใช้โทรศัพท์สัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร และการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธรรมชาติที่เป็นระบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติแสดงให้เห็นควมสัมพันธ์ร่วมของการเติบโตของบุคคลกับการปรับปรุงงาน การเรียนรู้และการใช้เน้นไปที่การใช้คำถามกระตุ้น ตัวผู้เรียนการสำแดงควมรับผิดชอบและควมรับผิดชอบ สไตล์การบริหาร และผลกระทบขององค์ประกอบด้านบริบท ผู้เรียนจัดให้เป็นของตนและใช้ควมรู้ใหม่ในการแก้ปัญหา มอบหมายการทำงาน ทำงานให้สำเร็จ และสอนงานรวมทั้งให้คำปรึกษาคนอื่นในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ ผู้เรียนหนึ่งส่วนสี่เจริญก้าวหน้าไปในทางลึกของการถามคำถามที่เต็มไปด้วยตาใน

การเรียนรู้กับการประยุกต์ใช้เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการและโดยทันทีทันใด ทำให้ผู้เรียนที่ใช้วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อตอบสนองความจำเป็นที่เผชิญอยู่

O'Neil (1999) กล่าวถึงงานวิจัยของตนว่า ปัญหาที่เฝ้าในการศึกษานี้ก็คือเราไม่มีเอกสารใดใดของผู้ปฏิบัติที่ช่วยให้เข้าใจดีขึ้นว่าที่ปรึกษาการเรียนรู้ทำอะไรและทำไมจึงต้องทำกับทั้งคิดอะไรเป็นพิเศษเกี่ยวกับบทบาทของตนในการช่วยเหลือแต่ละคน เรียนรู้จากประสบการณ์ของแต่ละคน เป้าประสงค์ที่ตัดสินใจว่าผู้ปฏิบัติคิดอะไรเป็นพิเศษ เกี่ยวกับบทบาทของตนในฐานะที่ปรึกษาการเรียนรู้ในการช่วยเหลือแต่ละคนก็ตอบคำถามการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นที่ส่งผลลัพธ์ในการสะท้อนความคิดอย่างง่ายและที่ซึ่งผลในการสะท้อนความคิดอย่างสำคัญยิ่ง กับทั้งความเข้าใจที่ดีขึ้นในบทบาทของที่ปรึกษาการเรียนรู้ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติสร้างการศึกษารังนี้ขึ้นมาจากวรรณกรรมโดยการกำหนดเข็มมุ่งจากงานและถ้อยคำของผู้ปฏิบัติเอง และจากเข็มมุ่งต่างๆที่เริ่มพัฒนาเป็นหลักการและทฤษฎีที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ

นี่เป็นการศึกษาเชิงปรากฏการณ์ที่ปรับขยายซึ่งศึกษาที่ปรึกษาการเรียนรู้ในเรื่องเนื้อหาที่ซึ่งได้รับการวิจัยแบบปกติบ่อยมาก เก็บรวบรวมสารสนเทศที่จำเป็นใช้ในการศึกษารังนี้โดยเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์แบบ Self-Q การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการสังเกต นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เข้าไปในโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำรหัสและวิเคราะห์ ทั้งได้ผสมผสานข้อมูลจากการสังเกตสำหรับการวิเคราะห์สุดท้ายอีกด้วย

การค้นพบที่สำคัญ มี

-ทฤษฎีการปฏิบัติของที่ปรึกษาการเรียนรู้ และในบางกรณีการปฏิบัติจริงเป็นผลกระทบบมาจากวิธีที่พวกเขาเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและโดยที่ขณะภายในกับทั้งเมตะเฟออร์ (การเปรียบเทียบ)

-ที่ปรึกษาการเรียนรู้ที่มีความเข้าใจในทฤษฎีและที่ขณะภายในที่กระทบต่อการปฏิบัติมักมีทฤษฎีการปฏิบัติของตนที่เข้ากันได้กับทฤษฎีที่นำมาใช้

-การแทรกแซงของที่ปรึกษาการเรียนรู้ที่เป็นอัตลักษณ์ (ลักษณะเฉพาะตัว) ต่อการเน้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติเรื่องการสร้างสรรค์สถานการณ์ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้

-ขณะที่มีอิทธิพลภายนอกจำนวนหนึ่ง ความยาวและระยะเวลาของโปรแกรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติมีอิทธิพลภายนอกอย่างมากต่อการปฏิบัติของที่ปรึกษาการเรียนรู้

การศึกษารังนี้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องดังต่อไปนี้

-การพัฒนาที่ปรึกษาทางการเรียนรู้ขึ้นมาใหม่

-การพัฒนาต่อไปของที่ปรึกษาการเรียนรู้ที่มีอยู่

-การออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

Yuen, Pong-yiu (1999) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการศึกษาของฮ่องกงก็เหมือนกับที่อื่นๆ คือเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและวัฒนธรรม เช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ บางอย่างก็เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่า จึงเกิดการปฏิรูปการศึกษาในส่วนต่างๆ ของโลก การปฏิรูปการศึกษาอย่างเช่นการบริหาร โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน หรือแนวโน้มทางยุทธศาสตร์การบริหารที่จะกำหนดกรอบงานในโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการปฏิบัติการเหล่านี้ให้ผลที่ผสมปนเป นักวิจัยจำนวนมากเชื่อว่าการเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาการของครูและผู้นำสถานศึกษาจะสามารถขยายศักยภาพ ผลประโยชน์ได้มากขึ้นจากกระบวนการการปฏิรูป

การเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถช่วยครูให้ได้รับความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็นเพื่อ ทำให้การวินิจฉัยดีขึ้น กระทำการที่มีประสิทธิผลดีขึ้นในสถานการณ์ที่คลุมเครือ ทักษะและความรู้ เหล่านั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเช่นนี้ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังขาดกรอบงานความเป็นผู้นำที่สามารถใช้โดยผู้นำ สถานศึกษาเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูเรียนรู้จากการกระทำอันนำไปสู่การเพิ่มพูนผลการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อตอบโต้ช่องว่างทางทฤษฎีเช่นนี้ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งไปที่การสำรวจ กรอบงานความเป็นผู้นำสำหรับการวิจัยและการปฏิบัติ กรอบงานนี้อาจเกี่ยวพันกับความรู้ใน แวดวงความเป็นผู้นำของโรงเรียน

จากฐานการทบทวนวรรณกรรม ได้สร้างแนวคิดเป็นกรอบงานที่จะประสานสามมิติกับแปด องค์ประกอบ มิติแรงบันดาลใจประกอบด้วยสามองค์ประกอบ คือ การสร้างและการทำให้วิสัยทัศน์ ร่วมเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร การให้การออกแบบงานเป็นของแต่ละคน และการทำเป็นแบบอย่าง (Modeling) มิติการสนับสนุนทางสังคมมีอีกสามองค์ประกอบ คือ การลดงานประจำวันเชิงรับ การ หล่อเลี้ยงวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และการขับเคลื่อนซึ่งการสนับสนุนทางสังคม ส่วนมิติทางการ เพิ่มความสามารถประกอบด้วยสององค์ประกอบคือ การเพิ่มพูนความรู้เชิงทฤษฎีและรายการทาง ทักษะ กับทั้งการให้การกระตุ้นเชิงสติปัญญา การศึกษาครั้งนี้มุ่งทำให้กรอบงานที่เสนอครบถ้วน สมบูรณ์โดยเบื้องต้น

กระบวนการศึกษาใช้วิธีการสุ่มที่เป็นการสำรวจทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ วิเคราะห์ ข้อมูลที่เก็บจากการสำรวจทั่วประเทศโดยใช้วิธีการทางสถิติ ในการตรวจสอบความเที่ยงทางโครงสร้างของกรอบงานและลักษณะการทำนาย ด้วยการอ้างถึงสัญลักษณ์ของความสามารถในการ ปรับตัว การปรับตัวทางพฤติกรรม ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ ความเฉลียวฉลาด และการไม่ข้อง เกี่ยวของครูกับทั้งการรับรู้ความมีประสิทธิภาพเชิงองค์การของโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นตัวอย่างในฮ่องกง ได้ปฏิบัติการศึกษาที่ติดตามผลเพื่อสอบสวนการเรียนรู้จากการ

ปฏิบัติการของครูของโรงเรียนกับทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกรอบงานที่เสนอไว้ภายในบริบทเฉพาะของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่นำไปสู่หลักสูตรที่มุ่งเป้าหมายเป็นหลัก

การค้นพบที่ได้จากการศึกษาให้หลักฐานเชิงประจักษ์ แก่การสนับสนุนความเที่ยงทางโครงสร้างและความเที่ยงทางการทำนายของกรอบงานที่เสนอ ในฐานะการสำรวจเบื้องต้นของกรอบงานความเป็นผู้นำใหม่ สามารถให้เป็นฐานสำหรับการศึกษาต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อทำข้อจำกัดในแนวคิดและวิธีการที่มีอยู่ให้แตกหัก นัยของกรอบงานที่เสนอสำหรับการพัฒนาทฤษฎีและการปฏิบัติการทางความเป็นผู้นำ ของโรงเรียนก้าวหน้าไปในตอนท้ายของการศึกษาหวังว่าการศึกษานี้จะสามารถให้การเกื้อหนุนอย่างมีนัยสำคัญต่อพลังและการวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำของโรงเรียนที่มีต่อไป เพื่อให้การอำนวยความสะดวกแก่การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูและการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

Torrence (1997) ตั้งเป้าประสงค์หลักของการศึกษาคือตัดสินว่ามีการเชื่อมระหว่างกระบวนการการตัดสินใจกับกระบวนการการตอบโต้ในวิทยาลัยชุมชนที่เป็นองค์การที่ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือไม่ เนื่องจากไม่มีการศึกษาเช่นนี้มาก่อน ว่าองค์การการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะตอบโต้เหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างไร มีการกล่าวอ้างว่าวิทยาลัยชุมชนต้องเผชิญหน้ากับการท้าทายในการตัดสินใจที่ทำให้ระดับการทำหน้าที่ไม่ลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง แม้อันสภาพการณ์ที่คลุมเครือไม่แน่นอนและวิกฤต การเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่องที่ผูกติดกับองค์การ ทำให้องค์การต้องหาทางแก้ไข

มีวรรณกรรมว่าด้วยลักษณะและการออกแบบเกี่ยวกับการเรียนรู้ จากการปฏิบัติมากมาย องค์การที่ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติมีความสามารถและลักษณะพิเศษที่ให้พลวัต ในกระบวนการเรียนรู้ขององค์การ การตีเส้นแบ่งการเชื่อมระหว่างการตัดสินใจกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีประโยชน์ในการพัฒนาและใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นโมเดลในวิทยาลัยชุมชน นอกจากนั้นยังมองลึกในการตัดสินใจที่เกิดระหว่างช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน วิทยาลัยได้เผชิญเหตุการณ์วิกฤตครั้งสำคัญในประวัติศาสตร์ ตัวอย่างการใช้กระบวนการระหว่างการระบาดของไข้หัดนับเป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยแห่งนี้ ผลของการศึกษานี้ให้ตัวแบบการตอบโต้ที่สามารถใช้ในเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกันในอนาคต

กรอบงานของการศึกษาเป็นการตรวจสอบการเชื่อมต่อ ระหว่างกระบวนการการตัดสินใจระหว่างเหตุการณ์วิกฤตกับการใช้หลักการการเรียนรู้จากการปฏิบัติในองค์การ คำถามที่ใช้ในการศึกษาคือ

1. มีการเชื่อมต่อระหว่างกระบวนการการตัดสินใจกับลักษณะการตอบโต้ที่วิทยาลัยClark ซึ่งใช้หลักการการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือไม่

2. อะไรเป็นองค์ประกอบที่กระทบต่อกระบวนการการตัดสินใจระหว่างกระบวนการของใช้
หัดที่วิทยาเขตวิทยาลัยClark
3. จะกำหนดตัวแปรที่เกื้อหนุนฝ่ายบริหารในเหตุการณ์วิกฤตได้หรือไม่
4. จะสามารถพัฒนาตัวแปรเหล่านี้เข้าเป็นตัวแทนการตอบโต้ที่วิทยาลัยชุมชนและองค์การ
คล้ายคลึงกันแห่งอื่นๆใช้ตอบโต้เหตุการณ์วิกฤตคล้ายคลึงกันนี้ได้อย่างไร
5. มีกระบวนการตอบโต้ใดที่สามารถยืนยันได้ว่าจะไม่เกิดการแก้วิกฤต
6. อะไรคือลำดับขั้นตอนของการกระทำที่ได้กระทำระหว่างเกิดเหตุการณ์

McNamara (1966) ผู้เขียนผลงานวิจัยแถลงว่า วิธีการพัฒนาการจัดการ (Management development) ส่วนใหญ่ไม่ได้พัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดที่ต้องการทั้งยังคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์การชั้นนำ ในทางตรงข้าม การเรียนรู้จากการปฏิบัติได้เพาะปลูกทักษะการสะท้อนความคิดและวิธีการที่เป็นจริงเพื่อการแก้ปัญหของที่ทำงาน ดังนั้นจึงเป็นเทคนิคหลักในการพัฒนาการจัดการ อย่างไรก็ตาม สารสนเทศทางการปฏิบัติส่วนใหญ่เกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติอธิบายเพียงภายในบริบทของโปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สามารถพัฒนาการจัดการต้องการกรอบงานที่เพียงพอในการประสานพลังอำนาจของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเข้ากับเทคนิคอื่นๆที่จะเป็นช่วยผู้นำเรียนรู้ได้อย่างทรงประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุผลลัพธ์ได้ทันที่

7. การพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ได้นำ 1) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 3) วงจรเคมิงการบริหารกระบวนการโดยวงจรเคมิง มาสร้างเป็นกรอบแนวคิด และแสดงกรอบแนวคิด ดังนี้

1) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน

นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนและมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนมาเป็นจุดหมายหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

แนวคิด	เป้าประสงค์ที่ต้องการ
<p>ระบบหลัก ได้แก่</p> <p>1) ระบบจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละหลักสูตรหรือกิจกรรมทั้งที่สถานศึกษาดำเนินการเองหรือให้เครือข่ายดำเนินการ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางของการเรียนการสอนซึ่งจะต้องพิจารณาตั้งแต่ขั้นตอนแรกๆที่ผู้เรียนแต่ละคนเข้าสู่หลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียนรู้ ผ่านการวัดและประเมินผล จนจบหลักสูตรหรือโปรแกรมนั้นๆ</p> <p>2) ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนตามศักยภาพ โดยมีผู้เรียนผู้รับบริการเป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกับสถานศึกษา เน้นการเสริมสร้างบุคลิกภาพ การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ให้บริการแนะแนว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนและการสนับสนุนด้านทุนเพื่อการศึกษา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบการจัดการเรียนรู้ 2. ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 3. ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ 4. ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์กับชุมชน 5. ระบบบุคลากร 6. ระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผล 7. ระบบสารสนเทศ 8. ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์
<p>ระบบสนับสนุน ได้แก่</p> <p>1) ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ เป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์ประกอบพื้นฐานให้สนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้รับบริการ เช่น สื่อ อุปกรณ์ ห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน แหล่งการเรียนรู้ เครือข่าย ภูมิปัญญา เทคโนโลยีและยานพาหนะ ฯลฯ</p>	

แนวคิด	เป้าประสงค์ที่ต้องการ
<p>2) ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและประสานการทำงานกับองค์กรในชุมชน การระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแกนหลักในการจัดการศึกษาของชุมชน</p> <p>3) ระบบบุคลากร เป็นกระบวนการพัฒนา สรรหา และวางแผนการใช้บุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งของสถานศึกษาและเครือข่าย ซึ่งต้องให้ความสำคัญแก่ครูการศึกษา นอกโรงเรียนเป็นพิเศษ</p> <p>4) ระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผล เป็นกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของระบบอื่นๆ ทุกระบบ</p> <p>5) ระบบสารสนเทศ เป็นกระบวนการในการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลและสร้างสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการทุกระบบ</p> <p>6) ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการในการบริหารเพื่อช่วยขับเคลื่อนทุกระบบให้บรรลุภารกิจขององค์กร สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา</p>	

2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

องค์ประกอบและกระบวนการ นำกรอบงานทั้งสี่กรอบมาวิเคราะห์เพื่อสร้างเป็น องค์ประกอบและกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

แนวคิด 1 Rothwell (1999)

แนวคิด	เนื้อหาและกระบวนการที่ต้องการ
Rothwell เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 คำนึงถึงสถานการณ์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 2 เลือกและจัดตั้งทีมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 สรุปรายชื่อให้ทีมและกำหนดข้อจำกัด ขั้นตอนที่ 4 อำนาจความสะดวกแก่ปฏิสัมพันธ์ของทีม ขั้นตอนที่ 5 ให้สิทธิอำนาจแก่ทีมที่จะระบุและทดสอบด้วยทางแก้ ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลลัพธ์ ขั้นตอนที่ 7 กำหนดทิศทางในอนาคต	<ol style="list-style-type: none"> 1. เลือกและจัดตั้งทีม 2. สรุปรายชื่อและกำหนดข้อจำกัด กำหนดกติกาในการประชุม 3. อำนาจความสะดวกแก่ทีม 4. ให้สิทธิอำนาจทีม 5. ประเมินผลการปฏิบัติของทีม

แนวคิด 2 Dotlich และ James (1998)

แนวคิด	เนื้อหาและกระบวนการที่ต้องการ
Dotlich และ James (1998: 14-33) กล่าวถึงองค์ประกอบ 12 ประการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติว่า ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สนับสนุน 2. การบังคับเชิงยุทธศาสตร์ 3. กระบวนการการเรียนรู้ 4. การเลือกผู้เข้าร่วม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สนับสนุน 2. กระบวนการเรียนรู้ 3. การเลือกผู้เข้าร่วมทีม 4. การก่อร่างทีม 5. การสอนงาน 6. การปฐมนิเทศประเด็นปัญหา 7. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

5. การก่อร่างทีมร่วมเรียนรู้ 6. การสอนงาน 7. การปฐมนิเทศประเด็นปัญหา 8. การรวบรวมข้อมูล 9. การวิเคราะห์ข้อมูล 10. การร่างสิ่งที่นำเสนอ 11. การนำเสนอ 12. การสะท้อนความคิด (การไตร่ตรอง)	8. การร่างสิ่งที่นำเสนอและการนำเสนอ 9. การสะท้อนความคิด
--	--

แนวคิด 3 Marquardt (1999)

แนวคิด	เนื้อหาและกระบวนการที่ต้องการ
Marquardt (1999: 5-8) กล่าวถึง องค์ประกอบของโปรแกรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ว่า โปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้รับอำนาจและผลประโยชน์จากองค์ประกอบที่พึงพาอาศัย และมีปฏิสัมพันธ์กัน 6 อย่าง ที่ซึ่งความเข้มแข็งและความสำเร็จของ การเรียนรู้จากการปฏิบัติขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผล ดังต่อไปนี้ คือ 1. ปัญหา 2. กลุ่ม 3. กระบวนการตั้งคำถามและการไตร่ตรอง (สะท้อนความคิด) 4. ทางแก่สู่การกระทำ 5. ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ 6. ผู้อำนวยการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหา 2. กลุ่ม 3. กระบวนการตั้งคำถามและการไตร่ตรอง (สะท้อนความคิด) 4. ทางแก่สู่การกระทำ 5. ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ 6. ผู้อำนวยการ

แนวคิด 4 อาชัญญา รัตนอุบล (2547)

แนวคิด	เนื้อหาและกระบวนการที่ต้องการ
<p>อาชัญญา รัตนอุบล. (2547). 1) ปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะปัญหาในการทำงานหรือปัญหาในชีวิตจริง แล้วต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยพยายามเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหานั้น</p> <p>2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะ ค่านิยมของตนเองขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาของตนเอง</p> <p>3) โดยคิดคำถามของตนเอง และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง แสวงหาคำตอบด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริงทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา</p> <p>4) การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดเห็นของตนออกมา โดยสามารถเกิดขึ้นทั้งในชั้นเรียน นอกชั้นเรียน หรือในสถานที่จริงในการทำงานก็ได้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นความพยายามเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ</p> <p>5) เป็นการคล่องรวมความรู้ใหม่ หรือประสบการณ์ใหม่เข้ากับความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหา 2. การเรียนรู้ 3. การถาม 4. การกระทำการแก้ไขปัญหา 5. การไตร่ตรอง 6. การคล่องรวมความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิม

แนวคิด 5 สุชาดา รังสินันท์ (2545)

แนวคิด	เนื้อหาและกระบวนการที่ต้องการ
<p>สุชาดา รังสินันท์ (2545) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ อาจสรุปได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 2. เสนอทางแก้ ระดมความคิดบอกทางแก้ เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 3. มีลำดับขั้นหรือทางแก้อะไรบ้าง 4. ทำแผนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา 5. ไปลงมือแก้ไขปัญหา 6. สรุปผลจากการปฏิบัติการตามแผน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 2. เสนอทางแก้ ระดมความคิดบอกทางแก้ เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 3. มีลำดับขั้นหรือทางแก้อะไรบ้าง 4. ทำแผนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา 5. ไปลงมือแก้ไขปัญหา 6. สรุปผลจากการปฏิบัติการตามแผน 7. นำผลที่ได้ไปปฏิบัติ 8. ทำกระบวนการนี้ซ้ำอีก

แนวคิด 6 McGill, and Beaty. (2002)

แนวคิด	เนื้อหาและกระบวนการที่ต้องการ
<p>McGill, and Beaty. (2002). เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนรู้และสะท้อนความคิด ความมุ่งมั่นตั้งใจว่าจะทำงานให้สำเร็จ แต่ละคนเรียนรู้ด้วยกันและจากกันและกันในปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในงานกับการสะท้อนความคิดเห็นในประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับกลุ่มคน ที่เรียกว่า เซท โดยการสะท้อนความคิดผ่านการถาม โดยมีอาจารย์หรือนักฝึกอบรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือที่ปรึกษา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. กระบวนการ 2. การสะท้อนความคิด 3. ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ 4. การเรียนรู้ด้วยกันและจากกันและกัน 5. กลุ่ม/เซท 6. การถาม 7. ปัญหา 8. ผู้อำนวยความสะดวก

แนวคิด 7 Twelfth Manager. (2007)

แนวคิด	เนื้อหาและกระบวนการที่ต้องการ
Twelfth Manager. (2007). กลุ่มเฉพาะกิจนี้จะพบกันอย่างต่อเนื่องขณะดำเนินการปฏิบัติงาน ตามขั้นตอนในกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ก็เรียนรู้จากการดำเนินงานนั้น ขณะที่ทำการแก้ไขไปพลางระหว่างดำเนินงาน การพบกับปัญหาเป็นการท้าทายที่ไม่มีคำตอบที่ถูกต้อง จึงต้องใช้การถาม หรือการสะท้อนความคิด ทำให้คนในกลุ่มได้เรียนรู้ กลุ่มรู้ว่างานของกลุ่มคือแก้ไขปัญหา รู้ว่าปัญหาคืออะไร มีการรวมกลุ่มกลุ่มที่มักได้รับคำชี้แนะจากที่ปรึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้จากการดำเนินงาน 2. ปัญหาที่ไม่มีคำตอบ 3. กลุ่ม มีการรวมกลุ่ม 4. ที่ปรึกษา (ผู้อำนวยการความสะดวก) 5. การถาม 6. การสะท้อนความคิด 7. ความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา 8. กระบวนการ

สรุป องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

รายการ	แนวคิด 1	แนวคิด 2	แนวคิด 3	แนวคิด 4	แนวคิด 5	แนวคิด 6	แนวคิด 7
1. ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. กลุ่ม/ทีม/เซท	✓	✓	✓	--	✓	✓	✓
3. การตั้งคำถาม	--	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การไตร่ตรอง/ สะท้อนความคิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ทางแก้ผู้ กระทำ	--	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. ความมุ่งมั่นสู่ การเรียนรู้	--	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. ผู้อำนวยการ/ ความสะดวก/ที่ ปรึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. กระบวนการ	✓	✓	--	--	✓	✓	✓

3) วงจรเดมิ่ง การบริหารกระบวนการโดยวงจรเดมิ่ง

แนวคิดกระบวนการ	เนื้อหาและกระบวนการที่ต้องการ
<p>กรรมวิธีที่รู้จักกันว่า แพลน-ปฏิบัติ-ประเมิน-ปรับ (Plan-Do-Check-Act) สามารถปรับใช้ในทุกระบวนการ โดย แพลน เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และกระบวนการอันจำเป็นต่อการส่งมอบผลให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและนโยบายขององค์กร ปฏิบัติ เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการ ประเมินเป็นการเฝ้าติดตามและตรวจวัดกระบวนการกับสินค้าว่าตรงกับนโยบาย วัตถุประสงค์ กับทั้งข้อกำหนดของสินค้ารวมทั้งการรายงานผลการปฏิบัติ ส่วนปรับ เป็นการลงมือดำเนินการปรับปรุ่อย่างต่อเนื่อง วารินทร์ สินสูงสุด (2542) อธิบายหลักการบริหารกระบวนการของ ดร. วิลเลียม เอ็ดวาร์ด เดมิ่ง ว่า ในขั้นแพลนหรือการวางแผน ให้กำหนดมาตรฐานการศึกษา มีธรรมเนียมหรือแผน ในขั้นปฏิบัติเป็นดำเนินการและการควบคุมคุณภาพ มีการจัดการบริหาร การจัดหลักสูตร จัดครู จัดสื่อ จัดผู้เรียน จัดดำเนินการเรียนการสอน จัดกิจกรรม ในขั้นประเมินเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบการตรวจประเมิน ในขั้นปรับ จะเป็นสองส่วน คือ รับ รับว่าจะทำเช่นนั้น เนื่องได้จากได้ผลตามที่วางแผนไว้ กำหนดการปฏิบัติให้เป็นมาตรฐาน หากไม่เป็นไปตามแผนที่วาง ให้มีการแก้ไขปรับปรุง รวมทั้งให้มีการทบทวนการดำเนินงานทั้งหมดด้วย</p> <p>สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2547: 43-46) ได้กำหนดเส้นทางหรือแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายไว้ 7 ขั้นตอน และ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้องปฏิบัติงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (P D C A) คือ การวางแผนระบบ (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือประเมินผล (Check) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Act)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แพลน หรือ การวางแผน (Plan) 2. ปฏิบัติ (Do) 3. ประเมิน (Check) 4. ปรับ (Act)

สรุป กรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลส่งออก (IPO Input, Process and Output) มีกรอบแนวคิดดังนี้

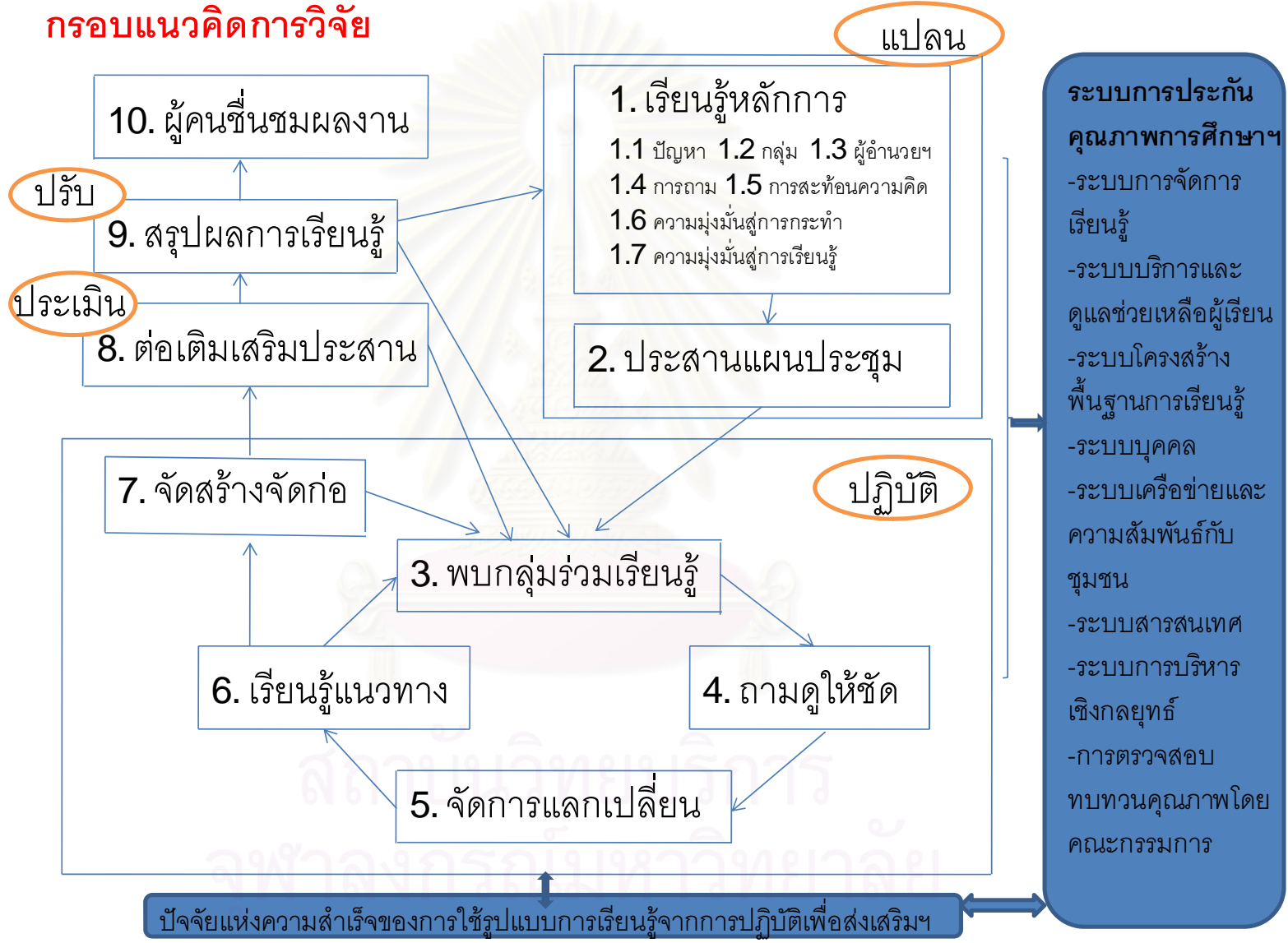
ผลส่งออกหรือจุดหมายปลายทาง (Output) คือ การส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ที่ผ่านกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยมีกิจกรรมหรือ กระบวนการ หรือการกลายเปลี่ยน (Activity, Process or Transformation) คือ แพลน-Plan (การวางแผน) ได้แก่ 1. เรียนรู้หลักการ 2. ประสานแผนประชุม ปฏิบัติ-Do ได้แก่ 3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4. ถามดูให้ชัด 5. จัดการแลกเปลี่ยน 6. เรียนรู้แนวทาง 7. จัดสร้างจัดก่อ ประเมิน-Check ได้แก่ 8. ต่อเติมเสริมประสาน ปรับ-Act ได้แก่ 9. สรุปผลการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่ 10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

ในการเรียนรู้หลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ 1. ปัญหา 2. กลุ่ม 3. การถาม 4. การสะท้อนความคิด 5. ผู้อำนวยการความสะดวก 6. ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ 7. ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้

ทั้งนี้ศึกษาถึงความจำเป็นหรือช่องว่าง (Gap) ที่ต้องเติมเต็ม หรือส่งเสริมระบบการประกัน การศึกษาภายในสถานศึกษาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น พร้อมกับศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะของการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งการวิจัยดำเนินการวิจัย ออกเป็น 4 ระยะ คือ

การวิจัยระยะที่หนึ่ง สืบหาความจำเป็นในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ได้ดำเนินงาน 3 รายการ คือ 1) สืบหาการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ 2) ศึกษา กฎกระทรวงว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 3) ศึกษามาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

1) สืบหาการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ โดยสืบหาหลักการ วิธีการที่หน่วยงานต่างๆ ได้ดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ 1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2. กรมวิชาการ 3. ทบวงมหาวิทยาลัย 4. กรมสามัญศึกษา 5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 6. สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 8. มหาวิทยาลัยราชภัฏ 9. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 10. กรมอาชีวศึกษา 11. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 12. กระทรวงศึกษาธิการ 13. กรมการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งนี้รวมทั้งได้ศึกษาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน เขต กรุงเทพมหานคร ทางโทรศัพท์ ถึงความจำเป็นในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

2) ศึกษา กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546

3) ศึกษา มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2547 วิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

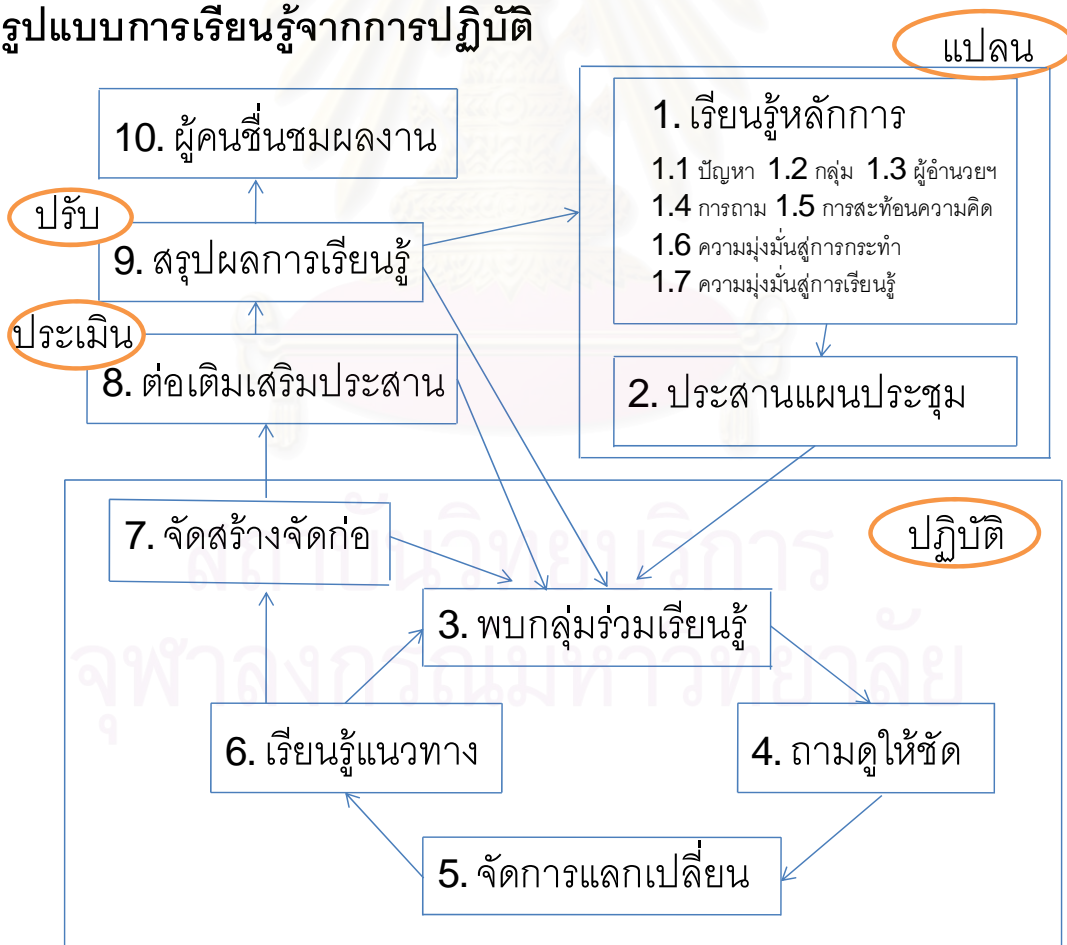
การวิจัยระยะที่สอง ได้ดำเนินงานในด้านต่างๆ คือ 1) การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 2) การสร้างแบบสอบถาม 3) การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การทดสอบใช้แบบสอบถาม 5) การเลือกพื้นที่ในการวิจัย การดำเนินงานมีผลดังนี้

1) การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเรื่องการเรียนรู้จากการปฏิบัติจากหนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ เอกสาร รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ คือ สุชาดา รังสินันท์ (2546) แล้ววิเคราะห์ พัฒนารูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

1. เรียนรู้หลักการ (หลักการประกอบด้วย 1.1 ปัญหา 1.2 กลุ่ม/ทีม 1.3 ผู้อำนวยการ/ผู้สอนการเรียนรู้/ที่ปรึกษา 1.4 การถาม 1.5 การสะท้อนความคิด 1.6 ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ 1.7 ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้)
2. ประสานแผนประชุม
3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้
4. ถามดูให้ชัด
5. จัดการแลกเปลี่ยน
6. เรียนรู้แนวทาง
7. จัดสร้างจัดก่อ
8. ต่อเติมเสริมประสาน
9. สรุปผลการเรียนรู้
10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ



2) การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย 6 รายการ ดังนี้

1. แบบสำรวจความจำเป็นในการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ว่าสถานศึกษาขาดประเด็นใดในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
2. แบบทดสอบก่อนการดำเนินการทดลอง เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของสมาชิกก่อนการทดลอง ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
3. แบบทดสอบหลังดำเนินการทดลอง เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของสมาชิกหลังการทดลอง ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
4. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบว่าสมาชิกมีความรู้ ทักษะ การปฏิบัติต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
5. แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบหรือประเมินความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
6. แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

3) การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และแบบสอบถาม 6 แบบ โดยได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และแบบสอบถาม 6 แบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน มีเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ มีความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา 2 ท่าน เป็นผู้มีความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน 2 ท่าน เป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์ด้านความตรงของเนื้อหา ความยากง่ายของภาษา ความครอบคลุมในวัตถุประสงค์การวิจัย

4) การทดสอบใช้แบบสอบถาม

หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแล้วได้ปรับปรุงแก้ไข และได้ทดลองใช้แบบสอบถามที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี โดยให้ผู้บริหาร ผู้ทำหน้าที่กรรมการประกันคุณภาพของแต่ละศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทุกอำเภอของจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทยน้อย อำเภอบางกรวย แห่งละ 5 ราย รวมจำนวน 30 ราย เป็นผู้ทดลองใช้แบบสอบถาม หลังจากนั้นแก้ไขปรับปรุง นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินค่า ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.1-0.3 ถือว่ามีค่าอยู่ในระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.4-0.6 ถือว่ามีค่าอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.7-0.9 ถือว่ามีค่าอยู่ในระดับสูง

โดยพบว่าแบบสอบถามมีค่าคะแนนความเชื่อมั่นในระดับสูงดังนี้

- แบบสอบถามชุดที่ 1 มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9297
- แบบสอบถามชุดที่ 2 มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9959
- แบบสอบถามชุดที่ 3 มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9959
- แบบสอบถามชุดที่ 5 มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9610
- แบบสอบถามชุดที่ 6 มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9849

การแปลผลคะแนน ใช้การตัดสินคะแนนแบบอิงเกณฑ์ โดยใช้คะแนนค่าสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และหารด้วยจำนวนระดับชั้นที่ต้องการแบ่ง เนื้อหาช่วงคะแนน เมื่อได้แล้วจึงนำไปกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนและการแปลผลต่อไป (Best, 1977) ในการวิจัยครั้งนี้

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

$$\text{แทนค่าได้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด	
3.41 – 4.20	ระดับมาก	
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง	
1.81 – 2.60	ระดับน้อย	
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีปัญหา	

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบาย วิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการดำเนินงานของศูนย์บริการการศึกษา

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน

5) การเลือกพื้นที่ในการวิจัย

เลือกสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครหนึ่งแห่ง ในภูมิภาคหนึ่งแห่ง โดยเลือกอย่างเจาะจง สถานศึกษาในกรุงเทพมหานครหนึ่งแห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน ในภูมิภาคหนึ่งแห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

การวิจัยระยะที่สาม การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ในการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ดำเนินการ 1) เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) กำหนดหัวข้อในการนำเสนอประชุม “กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ” 3) ขั้นตอนและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

1) เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้คัดเลือกแบบเจาะจงศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง 1 แห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสานประกอบด้วย ครู พนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 10 คน จัดเป็นกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 1 กลุ่ม และ ในส่วนภูมิภาค 1 แห่ง คือศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ ครู พนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 12 คน จัดเป็นกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 1 กลุ่ม

ในแต่ละศูนย์บริการการศึกษา จัดตั้งกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติศูนย์บริการการศึกษาระยะ 1 กลุ่ม ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสานมีสมาชิกจำนวน 10 คน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง มีสมาชิกจำนวน 12 คน

การจัดการพบกลุ่มเรียนรู้หรือประชุมกลุ่ม กำหนด สัปดาห์ละครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 10 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม ถึง 9 เมษายน พ.ศ. 2550 ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน นัดพบวันศุกร์ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง นัดพบวันจันทร์ในสัปดาห์ถัดไป ใช้คำโครงในการประชุมเดียวกัน ทั้งสองศูนย์ฯ ใช้ช่วงเวลาและเนื้อหาในการพบปะ

ประชุมเดียวกัน คือ เรียนรู้หลักการการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจเป้าประสงค์ หลักการ วิธีการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สมาชิกประสานแผนประชุม ทำความเข้าใจข้อตกลง กำหนดกฎกติกาการประชุม แล้วเข้ากลุ่ม ปฏิบัติตามข้อเสนอ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานตามการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้จากการพบกลุ่ม ทั้งสองสถานศึกษามีผู้วิจัยเป็นผู้อำนวยการศูนย์บริการ โดยมีรายงานการประชุมกลุ่มศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง ที่แสดงไว้ในภาคผนวก

2) กำหนดหัวข้อในการนำประชุม “กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ”

กำหนดหัวข้อเพื่อนำการประชุมของกลุ่มร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติของทั้งสองศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียน ดังนี้

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 1

- (1) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- (2) สมการการเรียนรู้
- (3) รูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- (4) ปัญหา อุปสรรค การทำระบบการประกันคุณภาพ มีอะไร
- (5) กฎ กติกา มารยาทในการประชุมกลุ่ม
- (6) แบบวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และ แบบทดสอบก่อนดำเนินการทดลอง

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 2

- (1) การใช้คำถาม บทบาทของคำถาม ประเภทของคำถาม
- (2) ทำไมจึงต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- (3) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาฯ ของ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วยอะไรบ้าง
- (4) การคิดอย่างเป็นกระบวนการ การคิดอย่างเป็นระบบ คืออะไร

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 3

- (1) มาตรฐานการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
- (2) เปรียบเทียบมาตรฐานการศึกษากับระบบหลัก ระบบรองของการประกันคุณภาพ
- (3) วิสัยทัศน์และการกำหนดวิสัยทัศน์

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 4

- (1) ทำไมต้องประกันคุณภาพ ผลดีของการประกันคุณภาพ
- (2) การประกันคุณภาพกับการบริหารสถานศึกษาที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง
- (3) ทบทวนระบบการประกันคุณภาพ กับ มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน
- (4) หลักการเขียนผังไหล (Flowchart)

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 5

- (1) ระบบการประกันคุณภาพของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน แต่ละระบบประกอบด้วยงานอะไรบ้างในสถานศึกษา
- (2) ผลิตผังไหลของงานของตน

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 6

- (1) ทบทวน แก้ไขผังไหลของแต่ละงาน
- (2) องค์ประกอบของกลุ่มระบบงาน
- (3) ระบบการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนประกอบด้วยอะไร
- (4) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรคืออะไร

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 7

- (1) ทบทวน แก้ไขผังไหลของแต่ละงาน
- (2) หลักสูตรการศึกษาของศูนย์บริการการศึกษาฯ
- (3) หลักสูตรกับมาตรฐานด้านผู้เรียน/ผู้รับบริการ

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 8

- (1) ทบทวน แก้ไขผังไหลของแต่ละงาน
- (2) ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นลูกค้าประเภทใดของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
- (3) เปรียบเทียบงานในศูนย์บริการการศึกษากับระบบงานที่สำนักงานบริหารการศึกษานอกโรงเรียน กำหนด

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 9

- (1) การจัดการการเรียนการสอน
- (2) วิธีเรียนรู้ของผู้เรียน
- (3) การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้
- (4) เกณฑ์การประเมินคุณภาพของสถานศึกษา

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 10

- (1) ทบทวนรูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- (2) การตรวจประเมินคุณภาพ 3 แบบ
- (3) หลักการในการตรวจประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
- (4) ขั้นตอนในการตรวจประเมินคุณภาพภายใน (การประกันคุณภาพภายใน)
- (5) การเขียนรายการตรวจสอบ (Checklist)

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 11 เป็นการเก็บข้อมูลโดยสมาชิกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

สมาชิกแต่ละรายเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ 3 แบบทดสอบหลังดำเนินการทดลอง

แบบสอบถามที่ 4 แบบคำถามเชิงหลักการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

แบบสอบถามที่ 5 แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 12 เป็นการเก็บข้อมูลโดยสมาชิกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

สมาชิกแต่ละรายเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ 6 แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

3) ขั้นตอนและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การได้มาซึ่งข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติจากครู บุคลากรของศูนย์บริการการศึกษาทั้งศูนย์จัดเป็นหนึ่งกลุ่ม ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง มีสมาชิกจำนวน 12 คน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน มีจำนวนสมาชิก 10 คน

ประชุมกลุ่มตามกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ได้พัฒนาขึ้น สัปดาห์ละครั้ง รวม 10 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง พบกันวันจันทร์ เวลา 13.00-16.00 นาฬิกา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน พบกันวันศุกร์ เวลา 13.00-16.00 นาฬิกา

ในการประชุมครั้งที่หนึ่ง สมาชิกแต่ละคนของแต่ละกลุ่มเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามที่ 1 คือแบบวิเคราะห์ความจำเป็นในการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ว่าสถานศึกษาขาดประเด็นใดในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

สถานศึกษา และแบบสอบถามที่ 2 คือ แบบทดสอบก่อนดำเนินการทดลอง เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของสมาชิกก่อนการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2. หลังจากการประชุมครบ 10 ครั้งตามกำหนด ในการประชุมครั้งที่ 11 และการประชุมครั้งที่ 12 สมาชิกแต่ละคนเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามแบบสอบถาม จำนวน 4 แบบ คือ

2.1 แบบสอบถามที่ 3 แบบทดสอบหลังดำเนินการทดลอง เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของสมาชิกหลังการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.2 แบบสอบถามที่ 4 แบบคำถามเชิงลึก การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบว่าสมาชิกมีความรู้ ทักษะ การปฏิบัติต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.3 แบบสอบถามที่ 5 แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบหรือประเมินความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.4 แบบสอบถามที่ 6 แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสำรวจปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่สมาชิกแต่ละคนของกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากแบบสอบถามแล้วได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิจัยระยะที่สี่ การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ” เป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยดำเนินการทบทวนเอกสาร หนังสือ มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสร้างแบบสอบถาม คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงสองกลุ่ม ในกรุงเทพมหานครหนึ่งแห่ง ในภูมิภาคหนึ่งแห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร กับ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แต่ละศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จัดตั้งกลุ่มร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติแห่งละหนึ่งกลุ่ม เพื่อดำเนินงานตามรูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ หลังจากนั้นสมาชิกกลุ่มจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยแบบสอบถาม ในการประมวลผลไม่นำข้อมูลที่ไม่ตอบเข้าสู่กระบวนการประมวลผลและวิเคราะห์เชิงสถิติ โดยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

- ตอนที่ 1. ความจำเป็นของสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
- ตอนที่ 2. รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
- ตอนที่ 3. ผลของการทดลองใช้รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
- ตอนที่ 4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความจำเป็นในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

1. สถานศึกษาในสังกัดศูนย์บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน อยู่ในเกณฑ์ต้องทำประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 โดยการจัดการศึกษาแล้ว อยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องทำการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ซึ่งต้องกำหนดเป็นกฎกระทรวง จึงใช้บังคับได้ ตามความในมาตรา 47 พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ศูนย์บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนให้ความเห็นว่า ศูนย์บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนมีภารกิจไม่ตรงกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจัดทำระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของตนเอง

2. จากแบบวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (แบบ ป.ป.ศ.ธ.01) และแบบทดสอบก่อนดำเนินการทดลอง ได้ความจำเป็นหรือช่องว่างในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ดังนี้

1. ความจำเป็นของสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ของผู้ให้ข้อมูล

ตำแหน่ง	จำนวน (N=22)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	2	9.1
ครู และบุคลากรทางการศึกษา	20	90.9
กรรมการในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา	2	9.1

หมายเหตุ : ตอบมากกว่า 1 คำตอบ

1.1 ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

1) คุณลักษณะทั่วไป

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างการศึกษา จำนวน 22 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษานี้ พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งหรือประมาณร้อยละ 50 เป็นครู รองลงมาร้อยละ 40.9 เป็นบุคลากรทางการศึกษา ส่วนที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และ กรรมการในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา มีเพียงร้อยละ 9.1 เท่านั้น กล่าวคือบุคลากรในสถานศึกษาอาจจะมีตำแหน่งงานมากกว่า 1 หน้าที่

ตารางที่ 2 ระยะเวลาการรับราชการ การปฏิบัติงานในสถานศึกษาและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	จำนวน (N=22)	ร้อยละ
ระยะเวลาการรับราชการ(ปี)		
1 – 5 ปี	5	26.3
6 – 10 ปี	4	21.1
มากกว่า 10 ปี	10	52.6
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
1 – 5 ปี	14	66.7
6 - 10 ปี	4	19.0
มากกว่า 10 ปี	3	14.3
จำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน	10	45.4
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง	12	54.6

หมายเหตุ: ไม่นำผู้ไม่ตอบเข้าสู่การประมวลผล

2) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 2 ในการวิเคราะห์ผลการศึกษานี้ไม่นำข้อมูลไม่ตอบเข้าสู่กระบวนการประมวลผล มีรายละเอียดดังนี้

ระยะเวลาการรับราชการ จากการศึกษาพบว่า มีผู้รับราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีมากถึงร้อยละ 52.6 รองลงมาเป็นการรับราชการระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 26.3 มีผู้รับราชการนาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.1

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า ส่วนมากปฏิบัติงานในศูนย์บริการฯ อยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 19.0 มากกว่า 10 ปีขึ้นไปร้อยละ 14.3

จำนวนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการ จากการศึกษา พบว่า ศูนย์บริการฯ มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 และ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4

1.2 สภาพการปฏิบัติของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในในสถานศึกษา

ตารางที่ 3 การปฏิบัติของสถานศึกษาตามสภาพจริงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การบริหารระบบประกันคุณภาพ	ระดับความสำเร็จ				\bar{X}	SD	ระดับ
	75% ขึ้นไป	50- 74%	25- 49%	24% ลงมา			
1. บุคลากรของท่านเข้าใจระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	25.1	34.9	30.9	9.1	2.50	.80	ปานกลาง
2. ท่านเข้าใจระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	13.6	50.0	31.8	4.5	2.27	.76	ปานกลาง
3. ท่านเข้าใจความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	13.6	50.0	31.8	4.5	2.27	.76	ปานกลาง
4. ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	22.7	40.9	36.4	0.0	2.14	.77	น้อย
5. บุคลากรของท่านเข้าใจมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน	13.6	63.6	22.7	0.0	2.09	.61	น้อย
6. มีคณะกรรมการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา	22.7	59.1	13.6	4.5	2.00	.75	น้อย
7. ท่านมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	50.0	18.2	22.7	9.1	1.91	1.06	น้อย
8. ท่านมีระบบสารสนเทศ	40.9	36.4	22.7	0.0	1.82	.79	น้อย
9. ท่านมีทีมประกันคุณภาพ	54.5	22.7	9.1	13.6	1.82	1.09	น้อย
10. ท่านมีคู่มือระบบงาน	40.9	40.9	13.6	4.5	1.82	.85	น้อย
11. ท่านเข้าใจความหมายของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาของท่าน	36.4	50.0	13.6	0.0	1.77	.68	น้อย
12. ท่านมีกระบวนการทำงานที่เขียนไว้เป็นลาย	40.9	50.0	0.0	9.1	1.77	.86	น้อย

การบริหารระบบประกันคุณภาพ	ระดับความสำเร็จ					SD	ระดับ
	75% ขึ้นไป	50- 74%	25- 49%	24% ลงมา	\bar{X}		
ลักษณะอักษร							
13. ท่านมีระบบการจัดการเรียนรู้	50.0	27.3	22.7	0.0	1.73	.82	น้อย
14. ท่านมีระบบบริการและช่วยเหลือดูแลผู้เรียน	50.0	31.8	13.6	4.5	1.73	.88	น้อย
15. ท่านมีระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	54.4	27.3	13.6	4.5	1.68	.89	น้อย
16. ท่านมีระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์ ชุมชน	54.5	27.3	18.2	0.0	1.64	.79	น้อย
17. ท่านมีระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้	45.5	45.5	9.1	0.0	1.64	.65	น้อย
18. มาตรฐานของสถานศึกษาท่านสอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาออกโรงเรียนของ ศร.	54.5	40.9	4.5	0.0	1.50	.59	น้อย ที่สุด
19. ท่านมีระบบบุคลากร	59.1	31.8	9.1	0.0	1.50	.67	น้อย ที่สุด
20. ท่านมีแผนปฏิบัติการประจำปี	81.8	9.1	9.1	0.0	1.27	.63	น้อย ที่สุด
รวม	59.1	18.2	22.7	0.0	2.31	.47	ปาน กลาง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพระบบการประกัน
คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ระดับระบบการประกันคุณภาพ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	0	0.0
มาก	13	59.1
ปานกลาง	8	36.4
น้อย	1	4.5
น้อยที่สุด	0	0.0
รวม	22	100.0

การพิจารณาว่ามีการปฏิบัติระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเพียงใดนั้น
สมาชิกกลุ่มประเมินผลการปฏิบัติโดยให้ระดับการปฏิบัติเป็นค่าร้อยละบอกคุณภาพของระดับการ
ประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ดังตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4

การปฏิบัติของสถานศึกษาผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า ในภาพรวมสภาพการบริหารระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีระดับปานกลาง(คะแนนเฉลี่ย 2.31) โดยผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 59.1 ที่เห็นว่าสภาพการบริหารระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีระดับน้อย และร้อยละ 36.4 ที่เห็นว่ามีระดับปานกลาง และส่วนน้อยที่เห็นว่ามีระดับมาก ร้อยละ 4.5

ผลการศึกษาค้นคว้าพิจารณาจำแนกรายข้อจากจำนวน 20 ข้ออันเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงสภาพการบริหารระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พบว่า มีจำนวน 3 ข้อที่มีระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ บุคลากรของท่านเข้าในระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.50) ท่านเข้าใจระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.27) ท่านเข้าใจความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.27) ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.14) ซึ่งกล่าวได้ว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพทั้งด้านระบบ ความสำคัญ วัตถุประสงค์ ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามร้อยละของระดับความสำเร็จทั้ง 4 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.9 - 50.0 ที่เห็นว่าการบริหารระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีระดับความสำเร็จร้อยละ 50-74 และกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 9.1-13.6 ที่เห็นว่าการบริหารระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีระดับความสำเร็จร้อยละ 75 ขึ้นไป (ตารางที่ 3)

เมื่อพิจารณารายข้อที่นับว่าเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึง สภาพการบริหารระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีระดับความสำเร็จปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ข้อสุดท้ายซึ่งกล่าวได้ว่ามีระดับความสำเร็จน้อยอันดับท้าย ๆ ดังนี้ ท่านมีระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์ชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 1.64) ท่านมีระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้(คะแนนเฉลี่ย 1.64) มาตรฐานของสถานศึกษาท่านสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (คะแนนเฉลี่ย 1.50) ท่านมีระบบบุคลากร(คะแนนเฉลี่ย 1.50) ท่านมีแผนปฏิบัติการประจำปี(คะแนนเฉลี่ย 1.27)

สรุป จากความคิดเห็นจะเห็นว่ามีคามจำเป็นต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้ให้ความเห็นเห็นว่าสภาพของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ จำเป็นต้องส่งเสริมการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับความสำเร็จปานกลาง คือสิ่งที่ผู้ตอบเห็นว่ามีอยู่ในสถานศึกษาในระดับปานกลาง เป็นช่องว่าง หรือความจำเป็น เป็นจุดที่ต้องการการส่งเสริม

ตอนที่ 2 รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษาอำเภอ/เขต

ผู้วิจัยได้ศึกษาหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารต่างๆ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้วิเคราะห์และพัฒนารูปแบบ และกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หลังจากนั้น เชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติและกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งอาศัยฐานวงจร แพลน ปฏิบัติ ประเมิน และ ปรับ (Plan, Do, Check and Act) ของ ดร. วิลเลียม เอ็ดวาร์ด เดมมิง แบ่งวงจรการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นสิบขั้นตอน เป็นรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. เรียนรู้หลักการ ศึกษาหลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ วิธีการดำเนินการประชุมแล้วจัดกลุ่ม (หรือเซท)

- 1.1 เริ่มด้วยการศึกษาความรู้เรื่องการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- 1.2 จัดตั้งเซทหรือกลุ่มร่วมเรียนรู้ที่มีสมาชิก 4-9 คนมาประชุมกัน
- 1.3 ร่วมกำหนดกระบวนการการพบปะหรือประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปแก้ไขปัญหา

2. ประสานแผนประชุม ทำความเข้าใจข้อตกลง กำหนดกฎการประชุม การแบ่งงาน

- 2.1 วางแผนการพบ กำหนดกฎเกณฑ์ กติกา มารยาท ในการประชุม
- 2.2 มอบหมายงานหน้าที่ต่างๆ เช่น ผู้อำนวยความสะดวก ประธานกลุ่ม เทรย์นุญติ ปฏิคม สมาชิกกลุ่ม ผู้จับเวลา รวมทั้งผู้จดบันทึกการประชุม (ขอเสนอว่าควรมีสองราย) โดยให้สมาชิกหมุนเวียนเวียนวนในการทำหน้าที่บทบาทต่างๆ ในเซท
- 2.3 บันทึกเป็นแหล่งผลิตผลการเรียนรู้ของกลุ่มที่จะนำไปเผยแพร่ต่อไป จึงกำหนดวิธีการบันทึก การจัดเก็บบันทึก การเก็บข้อมูล การรวบรวมเอกสารข้อมูล
- 2.4 การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของกลุ่ม งบประมาณ การทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลง

3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ (เซทร่วมเรียนรู้) พบกันตามกำหนด

- 3.1 นำประเด็น ปัญหาหรือข้อคำถามเข้าสู่กลุ่ม สมาชิกเล่าประสบการณ์ของตน
- 3.2 นิยาม และนิยามซ้ำปัญหา เน้นปัญหาที่แก้ได้ผลด้วยกระบวนการกลุ่ม ไม่ใช่ปัญหาที่มีคำตอบหรือมีทางออกทางเดียว
- 3.3 ใช้กระบวนการเสวนา พุดคุยกันในกลุ่ม
- 3.4 การเสวนาพุดคุยกันเป็นการถามตอบกัน เรียนรู้จากกันและกัน

4. ถามดูให้ชัด การถามก่อให้เกิดความกระจ่าง เป็นตาในของการเรียนรู้

4.1 สมาชิกถามคำถามอย่างสร้างสรรค์ถึงทักษะ ความเข้าใจ ข้อสันนิษฐาน ทำให้เกิดการสะท้อนความคิด ต่อยอดความคิด ถาม ฟัง แล้วสะท้อนความคิด

4.2 การถามมีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิด

5. **จัดการแลกเปลี่ยน** สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.1 มีผู้นำปัญหามาสู่กลุ่ม คนอื่นๆแบ่งปันความรู้กันกับคนที่นำปัญหาเข้ามาสู่กลุ่ม ถาม ฟัง แล้วสะท้อนความคิด

5.2 มีผู้รู้หรือไปหาความรู้มาเสริม

5.3 ผู้อำนวยการความสะดวกทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของกลุ่ม ที่ปรึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ให้สมาชิกเรียนรู้วิธีเรียนรู้

5.4 ตั้งคำถาม ฟัง สะท้อนความคิด การถาม การสะท้อนความคิดก่อเกิดญาณ เกิดตาใน (ปัญญาญาณ) เกิดความคิดใหม่ เกิดความเข้าใจใหม่ เห็นแนวทางการนำไปปฏิบัติ

6. **เรียนรู้แนวทาง** สรุปแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ

6.1 หลังการประชุมนี้จะทำอะไรบ้าง

6.2 ตกลงด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร

7. **จัดสร้างจัดก่อ** ปฏิบัติตามการเสนอ

7.1 ทำตามข้อตกลงที่กล่าวไว้ในกลุ่ม (ในข้อ 6) ดำเนินการแก้ปัญหาตามแนวทางที่คิดกัน ทดสอบทดลองการกระทำในที่ทำงาน

7.2 ได้ผลประการใด นำผลการปฏิบัติมาบอกเล่าในกลุ่มร่วมเรียนรู้ (ข้อ 3)

8. **ต่อเติมเสริมประสาน** ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง

8.1 ได้ผลประการใด นำผลจากการปฏิบัติมาบอกเล่าในกลุ่มร่วมเรียนรู้ในการประชุมครั้งต่อไป (ไปที่ข้อ 3 แล้วหมุนต่อไป) ได้ผลอย่างไร อะไรได้ผล อะไรไม่ได้ผล เพราะเหตุใด ได้บทเรียนอะไร เรียนรู้อะไรบ้าง

8.2 อภิปรายผลการปฏิบัติ วิธีปรับปรุง

9. **สรุปผลการเรียนรู้** สรุป นิยามการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการศึกษาปฏิบัติ

9.1 คล่องรวมความรู้ใหม่เข้าในการปฏิบัติงาน

9.2 รายงานผลการปฏิบัติต่อกลุ่ม

9.3 เก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการปฏิบัติ

9.4 เขียนรายงาน

9.5 ส่งรายงานให้ผู้เกี่ยวข้อง

9.6 ส่งข้อเสนอแนะไปยังชั้น 1 ของกระบวนการ คือ เรียนรู้หลักการ เพื่อพิจารณา

10. ผู้คนชื่นชมผลงาน เสนอผลงานของกลุ่ม เผยแพร่ผลงานการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

10.1 เสนอผลงาน

10.2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำการประเมินผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

10.3 หลังจากนั้นจัดนิทรรศการแสดงผลงานการศึกษาให้รู้กันในวงกว้าง

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นโครงการที่ใช้การทำงานเป็นห้องปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องงาน เกี่ยวกับวิธีที่คนมาร่วมกันทำงานเพื่อแก้ปัญหา เกี่ยวกับตัวคนในฐานะผู้แก้ปัญหา การเรียนรู้จากการปฏิบัติยึดงานที่ทำเป็นหลักโดยมีศูนย์กลางอยู่ที่ปัญหา แต่ก็ยึดคนเป็นศูนย์กลางด้วย เนื่องจากช่วยให้ได้รับตาในในฐานะตัวตนและสมาชิกของกลุ่ม การเรียนรู้จากการปฏิบัติยึดการรวมคนมาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสรุปบทเรียน ร่วมรับผลที่ทำ โดยการถามไถ่สนทนาปราศรัย สามัคคี ร่วมใจแบ่งปัน สร้างสรรค์ผลงาน เสนอการร่วมเรียนรู้ สานสู่กระบวนการกลุ่ม ยึดความเป็นหุ้นส่วน การมีส่วนร่วมของคน เป็นกระบวนการมุ่งผลการปฏิบัติขณะได้เรียนรู้

หลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

หลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย

1. ปัญหา ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการบรรลุ สิ่งที่กลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติ มุ่งมั่นแก้ เป็น โอกาสให้สมาชิกของกลุ่ม ได้เรียนรู้จากปัญหาที่ร่วมแก้

2. กลุ่ม/ทีม บางทีเรียกว่า เซท คนที่มาจากแผนงานเดียวกันหรือต่างแผนกัน 4-8 คนมาประชุมร่วมกันตามกำหนดเพื่อแก้ไขปัญหา

3. ผู้อำนวยการความสะดวก/ผู้สอนการเรียนรู้/ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการความสะดวก เป็นผู้สานให้กระบวนการดำเนินไป ให้การเรียนรู้และสะท้อนความคิด สอนการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศให้สมาชิกได้เรียนรู้เพื่อตนเองจากสมาชิกเอง เพื่อพัฒนาความมั่นใจในตนเองของสมาชิก เพื่อสะท้อนความคิดและพัฒนาความคิดใหม่ๆให้เกิดขึ้น

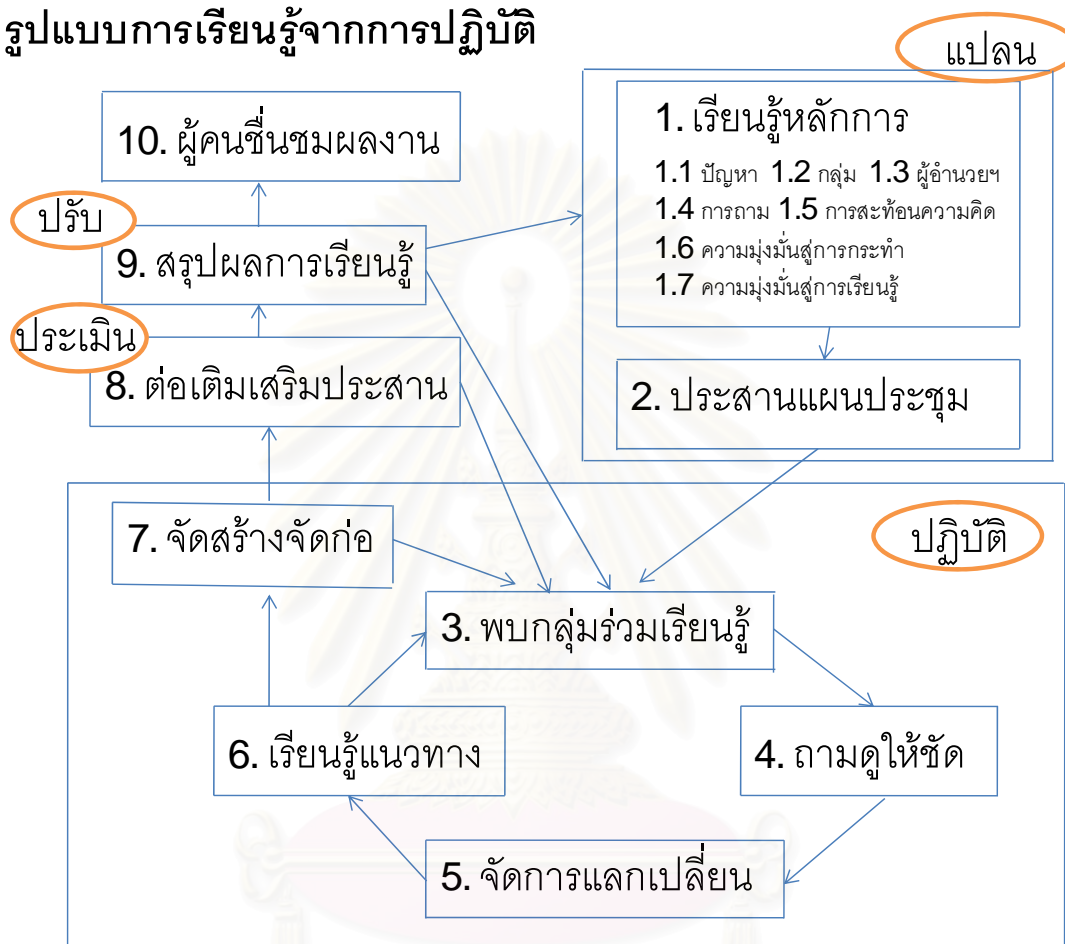
4. การถาม เป็นพื้นฐานการเสวนา พูดจากกันในทางที่เป็นอันหนึ่งน้ำใจเดียวกัน สนทนาอย่างเสรี แสดงออกอย่างสร้างสรรค์และสำรวจความคิดเห็น คำถามทำให้มองเห็นทางไปสู่การแก้ไข เมล็ดแห่งทางแก้เกิดอยู่ในคำถาม การถามทำให้คนสะท้อนความคิด ฟัง แล้วคิดสร้างสรรค์

5. การสะท้อนความคิด การตรึกตรอง ใคร่ครวญของสมาชิก เป็นความมีวินัยกลุ่ม ที่นำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของความคิดของสมาชิกอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

6. ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ การกระทำการตามที่ได้เรียนรู้จากการประชุมกลุ่ม มุ่งมั่นเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำผลการประชุมกลุ่มไปปฏิบัติในการแก้ปัญหา

7. ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ขณะทำงาน กลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ฝังตน (tacit knowledge) ของสมาชิกมาบอกเล่าแก่สื่อกัน นอกจากนี้แก้ปัญหาในงานยังเป็นการทำงานไปด้วย ได้รับความรู้จากการปฏิบัติงานไปด้วย

รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ



รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning model) ตามวงจรเดมิ่ง

- **แปลน (Plan)** ประกอบด้วย 1. เรียนรู้หลักการ 2. ประสานแผนประชุม
- **ปฏิบัติ (Do)** ประกอบด้วย 3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4. ถามดูให้ชัด 5. จัดการแลกเปลี่ยน 6. เรียนรู้แนวทาง 7. จัดสร้างจัดก่อ
- **ประเมิน (Check)** ประกอบด้วย 8. ต่อเติมเสริมประสาน
- **ปรับ (Act)** คือ รับ และ ปรับ ประกอบด้วย 9. สรุปผลการเรียนรู้ 10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

ตอนที่ 3 ผลของการทดลองใช้รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

3.1 ความรู้ความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 5 ความรู้ความเข้าใจ ในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก่อนและหลังการทดสอบ

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	
	ก่อน	หลัง
1. บุคลากรต้องรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา หลักสูตร และกิจกรรม	3.00 (.00)	3.00 (.00)
2. ในการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน แล้วนำมาพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วม	2.95 (.21)	3.00 (.00)
3. บุคลากรมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ	2.95 (.21)	3.00 (.00)
4. การนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของระบบอื่น ๆ ทุกระบบ	2.86 (.64)	3.00 (.00)
5. ให้มีรายงานผลการจัดกิจกรรม แนະแนว ปฐมนิเทศ	2.82 (.66)	3.00 (.00)
6. ต้องมีการบันทึกจำนวนผู้เรียนทั้งหมดและแยกตามระดับการศึกษา	2.82 (.66)	3.00 (.00)
7. สถานศึกษาต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ทุกปี	3.00 (.00)	2.95 (.21)
8. กำหนดให้มีการสร้างทีมพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา	3.00 (.00)	2.95 (.21)
9. สถานศึกษาต้องมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญา ปรากฏท้องถิ่น และแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน	3.00 (.00)	2.95 (.21)
10. สถานศึกษาต้องจัดให้องค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	2.95 (.21)	2.95 (.21)
11. ให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อความสามัคคี ทำงานแทนกันได้	2.91 (.29)	2.95 (.21)
12. บุคลากรของสถานศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู	2.91 (.51)	2.95 (.21)
13. ให้มีจำนวนงบประมาณทั้งหมด แยกตามประเภท	2.86	2.95

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	
	ก่อน	หลัง
	(.35)	(.21)
14. มีและรู้จำนวน โครงการและการใช้งบประมาณ	2.77	2.95
	(.42)	(.21)
15. สถานศึกษาต้องศึกษาสภาพแนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชนเกี่ยวกับเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และรู้จำนวนประชากรในพื้นที่	2.77	2.95
	(.75)	(.21)
16. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาต้องมีการชี้แจงให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปรับเปลี่ยนให้เป็น “แผนของเรา”	2.77	2.95
	(.52)	(.21)
17. ต้องมีการกำหนดภารกิจขององค์กรและเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษา	2.77	2.95
	(.68)	(.21)
18. ต้องมีผังแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน	2.55	2.95
	(.73)	(.21)
19. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และกำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	2.91	2.91
	(.29)	(.29)
20. สถานศึกษาต้องศึกษาสภาพความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับอาชีพ การมีงานทำ การศึกษาต่อ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชุมชน	2.86	2.91
	(.64)	(.29)
21. สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ	2.82	2.91
	(.50)	(.29)
22. กำหนดให้มีการสร้างระบบสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน	2.73	2.91
	(.76)	(.29)
23. สถานศึกษาของการศึกษานอกโรงเรียนต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรและวางแผนการใช้บุคลากร	2.86	2.86
	(.64)	(.64)
24. สถานศึกษาของการศึกษานอกโรงเรียนต้องมีห้องสมุด	2.82	2.86
	(.64)	(.64)
25. ในคู่มือระบบงานให้มีผังกระบวนการระบบงาน	2.68	2.86
	(.71)	(.35)
26. มีการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อช่วยขับเคลื่อนทุกระบบให้บรรลุภารกิจขององค์กร	2.64	2.86
	(.72)	(.35)
27. ในการบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ต้องมีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน	2.95	2.82
	(.21)	(.66)
28. สถานศึกษาต้องจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน	2.82	2.82
	(.50)	(.21)
29. การเรียนในการศึกษานอกระบบต้องการวัดและประเมินผู้เรียนในการจบหลักสูตรหรือโปรแกรมด้วย	2.82	2.82
	(.66)	(.66)

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	
	ก่อน	หลัง
30. ในการจัดการความรู้ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดหลักสูตร	2.73 (.70)	2.82 (.66)
31. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมกันออกแบบและเขียนผังกระบวนการ ระบบการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ	2.59 (.73)	2.82 (.39)
32. สถานศึกษาต้องให้ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกับสถานศึกษา	2.91 (.29)	2.77 (.68)
33. จำเป็นต้องกำหนดขั้นตอนการรับผู้เรียนเข้าหลักสูตรหรือ โปรแกรม	2.86 (.35)	2.77 (.68)
34. สถานศึกษาของการศึกษานอกระบบต้องมีการสนับสนุนด้านทุนเพื่อการศึกษา	2.64 (.72)	2.77 (.68)
35. ต้องกำหนดจำนวนครั้ง สำคัญและมีส่วนร่วมในการประชุมกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง	2.55 (.73)	2.77 (.42)
36. ในการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาให้จัดการโดยคณะกรรมการ	2.45 (.80)	2.77 (.42)
37. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ งบประมาณ บุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชนและเครือข่าย	2.86 (.35)	2.73 (.63)
38. มีการกำหนดจำนวนเอกสารในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์ในแต่ละภาคเรียน/ปี	2.59 (.59)	2.73 (.55)
39. มีข้อมูลการจัดบุคลากรตามหน้าที่/ข้อมูลแสดงการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ตามวาระ	2.82 (.39)	2.68 (.56)
40. ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพ ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก	2.86 (.35)	2.50 (.67)
41. การจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการเท่านั้น	2.27 (.70)	2.45 (.67)
รวม	2.91 (.43)	2.95 (.21)

หมายเหตุ ในวงเล็บใต้คะแนนเฉลี่ยคือค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 5 เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะในระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเพียงใด พบว่า

ก่อนการทดสอบ ในภาพรวมความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 2.91

เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อย่อยอันเป็นข้อบ่งชี้ถึงความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ในระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา พบว่ามีจำนวน 12 ข้อจาก 41 ข้อหรือคิดเป็นร้อยละ 29.3 เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.90 ขึ้นไป หรือกล่าวได้ว่าบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา หลักสูตร และกิจกรรม(คะแนนเฉลี่ย 3.00) สถานศึกษาต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีทุกปี (คะแนนเฉลี่ย 3.00) กำหนดให้มีการสร้างทีมพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 3.00) สถานศึกษาต้องมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญา ปรากฏท้องถิ่น และแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน(คะแนนเฉลี่ย 3.00) ในการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน แล้วนำมาพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วม(คะแนนเฉลี่ย 2.95) บุคลากรมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ(คะแนนเฉลี่ย 2.95) สถานศึกษาต้องจัดให้องค์กรท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.95) ในการบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ต้องมีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน (คะแนนเฉลี่ย 2.95) ให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อความสามัคคี ทำงานแทนกันได้(คะแนน 2.91) บุคลากรของสถานศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู(คะแนนเฉลี่ย 2.91) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และกำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์(คะแนนเฉลี่ย 2.91) สถานศึกษาต้องให้ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกับสถานศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.91)

สำหรับความรู้ความเข้าใจ ทักษะการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษามีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 2.60 มีจำนวน 8 ข้อ จาก 41 ข้อคิดเป็นร้อยละ 19.5 โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ในคู่มือระบบงานให้มีผังกระบวนการระบบงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.68) มีการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อช่วยขับเคลื่อนทุกระบบให้บรรลุภารกิจขององค์กร (คะแนนเฉลี่ย 2.64) บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมกันออกแบบและเขียนผังกระบวนการ ระบบการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ(คะแนนเฉลี่ย 2.59) มีการกำหนดจำนวนเอกสารในการเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ในแต่ละภาคเรียน/ปี(คะแนนเฉลี่ย 2.59) ต้องกำหนดจำนวนครั้ง สารสำคัญและการมีส่วนร่วมในการประชุมกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง(คะแนนเฉลี่ย 2.55) ในการตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพการศึกษาให้จัดการโดยคณะกรรมการ(คะแนนเฉลี่ย 2.45) การจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาต้องทำในรูปคณะกรรมการเท่านั้น(คะแนนเฉลี่ย 2.27)

หลังการทดสอบ ในภาพรวมความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 2.95

เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อย่อยอันเป็นข้อบ่งชี้ถึงความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่ามีจำนวน 22 ข้อจาก 41 ข้อหรือคิดเป็นร้อยละ 53.7 เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.90 ขึ้นไป หรือกล่าวได้ว่าบุคลากรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรต้องรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา หลักสูตร และกิจกรรม (คะแนนเฉลี่ย 3.00) ในการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน แล้วนำมาพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วม(คะแนนเฉลี่ย 3.00) บุคลากรมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ(คะแนนเฉลี่ย 3.00) การนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของระบบอื่น ๆ ทุกระบบ (คะแนนเฉลี่ย 3.00) ให้มีรายงานผลการจัดกิจกรรม แนະแนว ปฐมนิเทศ(คะแนนเฉลี่ย 3.00) ต้องมีการบันทึกจำนวนผู้เรียนทั้งหมดและแยกตามระดับการศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 3.00) สถานศึกษาต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ทุกปี (คะแนนเฉลี่ย 2.95) กำหนดให้มีการสร้างทีมพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.95) สถานศึกษาต้องมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญา ปราชญ์ท้องถิ่น และแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน(คะแนนเฉลี่ย 2.95) สถานศึกษาต้องจัดให้องค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.95)ให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อความสามัคคี ทำงานแทนกันได้(คะแนนเฉลี่ย 2.95) บุคลากรของสถานศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู(คะแนนเฉลี่ย 2.95) ให้มีจำนวนงบประมาณทั้งหมด แยกตามประเภท(คะแนนเฉลี่ย 2.95) มีและรู้จำนวนโครงการและการใช้งบประมาณ(คะแนนเฉลี่ย 2.95) สถานศึกษาต้องศึกษาสภาพแนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชนเกี่ยวกับเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้ สังคม วัฒนธรรม ทักษะและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และรู้จำนวนประชากรในพื้นที่(คะแนนเฉลี่ย 2.95) ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาต้องมีการชี้แจงให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปรับแผนให้เป็น “แผนของเรา” (คะแนนเฉลี่ย 2.95) ต้องมีการกำหนดภารกิจขององค์กรและเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.95) ต้องมีผังแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน(คะแนนเฉลี่ย 2.95) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และกำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์(คะแนนเฉลี่ย 2.91) สถานศึกษาต้องศึกษาสภาพความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับอาชีพ การมีงานทำ การศึกษาต่อ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชุมชน(คะแนนเฉลี่ย 2.91) สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ(คะแนนเฉลี่ย 2.91) กำหนดให้มีการสร้างระบบสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน(คะแนนเฉลี่ย 2.91)

สำหรับความรู้ความเข้าใจ ทักษะในระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษามีระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า 2.60 มีจำนวน 2 ข้อ จาก 41 ข้อคิดเป็นร้อยละ 4.9 โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไป น้อยดังนี้ ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพ ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อมภายนอก (คะแนนเฉลี่ย 2.50) การจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาต้องทำใน รูปคณะกรรมการเท่านั้น(คะแนนเฉลี่ย 2.45)

เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดสอบ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการเรียนรู้จาก การปฏิบัติในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาก่อนและหลังการทดสอบ โดย ก่อนการทดสอบมีคะแนนเฉลี่ย 2.91 และหลังการทดสอบมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 2.95 พบว่า หลัง การทดสอบมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะในระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสูงขึ้นอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นั่นคือหลังจากที่ได้มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติใน การส่งเสริมระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษาแล้วพบว่ามีความรู้ความเข้าใจ ทักษะเพิ่มขึ้นจาก คะแนนเฉลี่ย 2.91 เป็น คะแนนเฉลี่ย 2.95

สรุปโดยภาพรวม บุคลากรทางการศึกษาในศูนย์บริการการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ในระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาหลังการทดสอบสูงกว่าก่อนการทดสอบ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2 เจตคติ ต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก่อนและหลังการทดสอบ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยเจตคติต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก่อนและหลังการทดสอบ

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	
	ก่อน	หลัง
1. มีความรู้สึกว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง	2.73 (.70)	2.91 (.29)
2. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาดีแล้วก็ยังคงต้องปรับปรุงต่อไป	2.73 (.70)	2.91 (.29)
3. การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยให้การทำงานคล่องตัวขึ้น	2.50 (.74)	2.82 (.39)
4. เมื่อได้ข่าวว่าสถานศึกษาข้างเคียงผ่านการประเมินตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากคณะกรรมการที่สถานศึกษาเชิญมาตรวจสอบก็พลอยยินดีด้วย	2.82 (.66)	2.82 (.39)
5. คนส่วนหนึ่งคิดว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระหนัก แต่นั่นคิดว่าเป็นงานที่ทำให้มีโอกาทำงานกับคนอื่น	2.50 (.74)	2.82 (.39)
6. เมื่อได้ยินคำว่าประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รู้สึกว่ายินดี	2.45 (.80)	2.73 (.45)
7. ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการของการประกันคุณภาพการศึกษา	2.59 (.73)	2.68 (.47)
8. สถานศึกษาอื่นขอเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยายเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ก็ไปด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส	2.41 (.79)	2.50 (.59)
9. มีความคิดว่าถ้าได้เรียนต่อจะลงทะเบียนเรียนวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา	2.23 (.81)	2.41 (.59)
รวม	2.77 (.52)	2.91 (.29)

หมายเหตุ ในวงเล็บใต้คะแนนเฉลี่ยคือค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

เจตคติต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จากตารางที่ 6 ก่อนการทดสอบ ในภาพรวมเจตคติต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 2.77 เมื่อจำแนกรายข้อ 9 ข้อ พบว่า เจตคติข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ เมื่อได้ข่าวว่าสถานศึกษาข้างเคียงผ่านการประเมินตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากคณะกรรมการที่สถานศึกษาเชิญมาตรวจสอบก็พลอยยินดีด้วย(คะแนนเฉลี่ย 2.82) มีความรู้สึกว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง(คะแนนเฉลี่ย 2.73) และ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาดีแล้วก็ยังคงต้องปรับปรุงต่อไป(คะแนนเฉลี่ย 2.73) และ 2 อันดับสุดท้ายที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาอื่นขอเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยายเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาก็ไปด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส(คะแนนเฉลี่ย 2.41) และ มีความคิดว่าถ้าได้เรียนต่อจะลงทะเบียนเรียนวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.23) ซึ่งอาจสะท้อนว่าบุคลากรยังไม่ค่อยมีเจตคติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาเท่าไรนักจึงยังไม่มั่นใจหากต้องเป็นวิทยากรและหากมีการเรียนก็อาจจะเลือกเรียนวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา

หลังการทดสอบ ในภาพรวมเจตคติที่มีต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 2.91 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยของเจตคติเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลอง โดยมีเจตคติ 2 อันดับแรกที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรู้สึกว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง(คะแนนเฉลี่ย 2.91) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาดีแล้วก็ยังคงต้องปรับปรุงต่อไป(คะแนนเฉลี่ย 2.91) และเจตคติหลังการทดสอบที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย 2 อันดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาอื่นขอเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยายเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาก็ไปด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส(คะแนนเฉลี่ย 2.50) และ มีความคิดว่าถ้าได้เรียนต่อจะลงทะเบียนเรียนวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา(คะแนนเฉลี่ย 2.41) จึงอาจกล่าวได้ว่า หลังการทดสอบเจตคติต่อระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาส่งผลให้มีเจตคติเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากคะแนนเฉลี่ย 2.77 เป็น คะแนนเฉลี่ย 2.91 แต่อย่างไรก็ตามยังพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ข้อสุดท้ายยังเป็นข้อเดียวกันกับก่อนการทดสอบ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นหลังการทดสอบเช่นเดียวกัน

3.3 ความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 7 แสดงความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
ในภาพรวม

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	SD	ระดับความครบถ้วน
1. การตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการ	4.22	.81	มาก
2. ระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	4.13	.71	มาก
3. ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์	4.09	.68	มาก
4. เส้นทางสู่การประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน	4.00	.87	มาก
5. ระบบสารสนเทศ	4.00	.75	มาก
6. กระบวนการดำเนินของแต่ละระบบ	4.00	.75	มาก
7. การจัดทำคู่มือระบบงาน	4.00	.81	มาก
8. ระบบจัดการเรียนรู้	3.95	.84	มาก
9. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน	3.93	.76	มาก
10. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ	3.90	.88	มาก
11. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน มาตรฐานด้านปัจจัย	3.89	.80	มาก
12. ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	3.86	.71	มาก
13. ระบบบุคลากร	3.81	.85	มาก
14. ระบบเครือข่ายความสัมพันธ์กับชุมชน	3.72	.82	มาก
15. แผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน	3.63	1.04	มาก
16. ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้	3.63	.95	มาก
รวม	3.88	.75	มาก

เนื่องการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามักเป็นช่องว่างระหว่างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่มีอยู่ กับระบบการประกันคุณภาพ

การศึกษาภายในสถานศึกษาที่ควรมี อันได้แก่ ระบบหลัก คือ ระบบจัดการเรียนรู้ ระบบบริการ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ระบบสนับสนุน คือ ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ ระบบเครือข่าย ความสัมพันธ์กับชุมชน ระบบบุคลากร ระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผล ระบบสารสนเทศ ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังต้องมีการเขียนกระบวนการดำเนินงานของแต่ละระบบเพื่อการออกแบบผังระบบงานให้มีความสัมพันธ์กัน มีการจัดทำคู่มือระบบงาน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีผลการศึกษาดังนี้

3.4 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 7 จากการศึกษพบว่า ภาพรวมระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาภายในสถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 4.09 มีความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอยู่ที่ระดับมาก

เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อหรือรายปัจจัยจำนวน 16 ปัจจัยอันเป็นการบ่งชี้ถึงความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และพบว่าทุกข้อมีระดับความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอยู่ที่ระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 ขึ้นไป พบว่า มี 7 ข้อ หรือร้อยละ 43.8 จาก 16 ข้อ ตามลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการ(คะแนนเฉลี่ย 4.22) ระบบนิเทศติดตาม และประเมินผล(คะแนนเฉลี่ย 4.13) ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์(คะแนนเฉลี่ย 4.09) เส้นทางสู่การประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน(คะแนนเฉลี่ย 4.00) ระบบสารสนเทศ(คะแนนเฉลี่ย 4.00) กระบวนการดำเนินงานของแต่ละระบบ(คะแนนเฉลี่ย 4.00) และ การจัดทำคู่มือระบบงาน (คะแนนเฉลี่ย 4.00) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยมีการปฏิบัติหรือมีความครบถ้วนมากกว่าข้ออื่น ๆ เฉพาะอย่างยิ่งคะแนนเฉลี่ยน้อย 3 ข้อสุดท้ายได้แก่ ระบบเครือข่ายความสัมพันธ์กับชุมชน (คะแนนเฉลี่ย 3.72) แผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน(คะแนนเฉลี่ย 3.63) และ ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้(คะแนนเฉลี่ย 3.63)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ระบบการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เน้นการปฏิบัติระดับมากเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน และ ระบบสนับสนุน เช่น การตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการ(คะแนนเฉลี่ย 4.22) ระบบนิเทศติดตามและประเมินผล (คะแนนเฉลี่ย 4.13) และ ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์(คะแนนเฉลี่ย 4.09) เป็นต้น มากกว่าระบบหลัก คือ ระบบจัดการเรียนรู้(คะแนนเฉลี่ย 3.95) และ ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน(คะแนนเฉลี่ย 3.86)

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อย่อยของแต่ละประเด็น ที่แสดงความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีความครบถ้วนระดับปานกลาง-มาก-มากที่สุด

ตารางที่ 8 แสดงความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ในภาพย่อยจำแนกรายข้อ

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
ระบบจัดการเรียนรู้			
1. สถานศึกษามีการกำหนดหลักสูตร	3.59	.79	มาก
2. มีการกำหนดขั้นตอนการรับผู้เรียนเข้าสู่หลักสูตรหรือโปรแกรม	3.82	.90	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางของการเรียนการสอน	3.91	.86	มาก
4. มีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนในการจบหลักสูตรหรือโปรแกรม	4.00	.81	มาก
ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน			
1. มีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน	4.00	.89	มาก
2. ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกับสถานศึกษา	3.82	.79	มาก
3. มีการเน้นการสร้างบุคลิกภาพให้แก่ผู้เรียน	3.64	.79	มาก
4. มีการเน้นการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม	3.77	.68	มาก
5. มีการให้บริการแนะแนว	3.82	.73	มาก
6. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.95	.78	มาก
7. มีการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน	3.91	.75	มาก
8. มีการสนับสนุนด้านทุนเพื่อการศึกษา	3.82	.95	มาก
ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้อ			
1. มีการใช้สื่อในการเรียนการสอน	3.82	.95	มาก
2. มีอุปกรณ์ในการเรียนการสอน	3.73	.88	มาก
3. มีห้องสมุด	3.41	1.00	มาก
4. มีศูนย์การเรียนชุมชน	3.50	1.05	มาก
5. มีแหล่งการเรียนรู้	3.68	.83	มาก
6. มีเครือข่าย	3.73	.82	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
7. มีภูมิปัญญา	3.68	.83	มาก
8. มีเทคโนโลยีและยานพาหนะ	3.59	1.01	มาก
ระบบบุคลากร			
1. มีกระบวนการสรรหาบุคลากร	3.76	.86	มาก
2. มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร	3.82	.79	มาก
3. มีการวางแผนการใช้บุคลากร	3.77	.75	มาก
4. บุคลากรของสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.68	.83	มาก
5. บุคลากรของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.68	.89	มาก
6. มีการให้ความสำคัญแก่ครูการศึกษาออกโรงเรียน	3.64	.90	มาก
ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์กับชุมชน			
1. มีการส่งเสริมและประสานการทำงานกับองค์กรในชุมชน	3.64	.84	มาก
2. มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.68	.64	มาก
3. มีการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแกนหลักในการจัดการศึกษาของชุมชน	3.91	.75	มาก
ระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผล			
1. มีการติดตามการทำงาน	3.55	.85	มาก
2. มีการตรวจสอบการทำงาน	4.09	.68	มาก
3. มีการทบทวนการทำงาน	4.09	.75	มาก
4. มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของระบบอื่นๆทุกระบบ	4.32	.79	มากที่สุด
1. มีคณะกรรมการการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา	4.32	.81	มากที่สุด
2. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการ	4.18	.90	มาก
ระบบสารสนเทศ			
1. มีการจัดเก็บข้อมูล	4.14	.88	มาก
2. มีการประมวลผลข้อมูล	3.91	.75	มาก
3. มีการสร้างสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.86	.83	มาก
4. มีการสร้างสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ	4.14	.71	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
ทุกระบบ			
ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์			
1. มีกระบวนการบริหารเพื่อช่วยขับเคลื่อนทุกระบบให้บรรลุภารกิจขององค์กร	4.05	.65	มาก
2. มีการกำหนดภารกิจขององค์กร	4.14	.71	มาก
3. กระบวนการในการบริหารเพื่อช่วยขับเคลื่อนสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนา คุณภาพของสถานศึกษา	3.50	.91	มาก
4. มีการกำหนดเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.09	.81	มาก
กระบวนการดำเนินงานของแต่ละระบบ			
1. ผู้มีส่วนได้เสียของสถานศึกษาร่วมคิดร่วมรับรู้ความคิดรวบยอดของแต่ละระบบ	3.95	.80	มาก
2. มีการเขียนกระบวนการของระบบ	3.73	.93	มาก
3. แต่ละระบบมีรายละเอียด ขั้นตอน วิธีการทำงานตามกระบวนการ	3.73	.88	มาก
4. มีการออกแบบผังระบบงาน	4.14	.71	มาก
5. มีการจัดทำคู่มือระบบงาน	3.86	.77	มาก
6. ผู้เกี่ยวข้องในระบบงานมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนของผังระบบงาน	3.86	.88	มาก
7. มีผังแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน	4.05	.72	มาก
การจัดทำคู่มือระบบงาน			
1. ในคู่มือระบบงานมีคำอธิบายระบบหลักและระบบสนับสนุนทั้ง 8 ระบบ	4.00	.81	มาก
2. ในคู่มือระบบงานมีผังแสดงความสัมพันธ์ของระบบการทำงานกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้	3.96	.84	มาก
3. ในคู่มือระบบงานมีผังกระบวนการระบบงาน	3.91	.86	มาก
4. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันออกแบบและเขียนผังกระบวนการ ระบบงาน	3.86	.88	มาก
แผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน			
1. มีการจัดทำระบบสารสนเทศสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและมาตรฐานของสถานศึกษา	3.77	.92	มาก
2. มีการวิเคราะห์ความจำเป็น/ความต้องการที่จะใช้ข้อมูล	3.73	1.03	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
สารสนเทศ			
3. มีการกำหนดข้อมูลที่ต้องการ	3.50	.91	มาก
4. มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บ	3.57	.81	มาก
5. มีการกำหนดเวลา	3.19	.87	ปานกลาง
6. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บ	3.48	.87	มาก
7. มีการตรวจสอบข้อมูลว่าถูกต้อง	3.48	.87	มาก
8. มีการตรวจสอบข้อมูลว่าสมบูรณ์	3.71	.90	มาก
9. มีการตรวจสอบข้อมูลว่าเป็นปัจจุบัน	3.71	.90	มาก
10. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติที่เข้าใจง่ายเช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน	3.48	1.07	มาก
11. มีการนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบตาราง หรือ แผนภูมิ หรือการบรรยาย	3.95	.80	มาก
12. มีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ	4.00	.83	มาก
13. มีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศที่ค้นหาสะดวก	3.67	.85	มาก
14. มีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศที่นำไปใช้ได้สะดวก	3.14	1.01	ปานกลาง
15. มีการติดตามผลการใช้ระบบสารสนเทศ	3.48	.81	มาก
16. มีการนำผลการติดตามผลการใช้ระบบสารสนเทศไปพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง	3.95	.80	มาก
17. มีข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา อันประกอบด้วย ประวัติ ที่ตั้ง ขนาด จำนวนพื้นที่ ลักษณะที่ตั้ง จำนวนบุคลากร จำนวนตามเพศ วุฒิการศึกษา ความสามารถพิเศษ กิจกรรม การศึกษาที่จัดให้บริการประชาชน จำนวนผู้รับบริการ จำนวนตามกิจกรรม	3.48	1.07	มาก
18. มีความเชื่อ ปรัชญา นโยบาย จุดเด่น/ความเข้มแข็งของสถานศึกษา	3.38	.92	ปานกลาง
19. มีจุดด้อย/ข้อจำกัดของสถานศึกษา	3.62	1.02	มาก
20. มีโอกาส/ปัจจัยเอื้อในการพัฒนาสถานศึกษา	3.62	1.02	มาก
21. มีความสำเร็จ/ความภาคภูมิใจของสถานศึกษา หรือเกียรติบัตรที่สถานศึกษาได้รับ	3.48	.98	มาก
22. มีการศึกษาความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับอาชีพ การมีงานทำ การศึกษาต่อ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.48	1.03	มาก
23. มีการศึกษาสภาพแนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชนเกี่ยวกับเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้ สังคม วัฒนธรรม	3.48	.98	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
ทรัพยากรและสิ่งแวดลอมทางธรรมชาติและจำนวนประชากรในพื้นที่			
24. มีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้อง	3.67	.96	มาก
25. มีการกำหนดจำนวนครั้ง สาระสำคัญและการมีส่วนร่วมในการประชุมกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง	3.67	.96	มาก
26. มีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้รับบริการ	3.62	.97	มาก
27. มีการกำหนดจำนวนผู้เรียนทั้งหมดและแยกตามระดับการศึกษา	3.71	.84	มาก
28. มีจำนวนผู้เรียนที่จะจบการศึกษาแยกตามระดับการศึกษา	3.76	.88	มาก
29. มีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน/ผู้รับบริการ	3.81	.75	มาก
30. มีจำนวนผู้เรียนที่ได้รับการประเมินทั้งหมด	3.76	.88	มาก
31. มีจำนวนผู้เรียนที่ผ่านการประเมินฯ	4.00	.70	มาก
32. มีจำนวนรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในกิจกรรมต่างๆ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน และกับเพื่อนในกลุ่ม	3.57	.81	มาก
33. มีหลักสูตรและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ความสอดคล้องของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น)	4.00	.83	มาก
34. มีจำนวนหมวดวิชาที่จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแต่ละระดับ	3.52	.92	มาก
35. มีจำนวนกิจกรรมที่จัดให้บริการ	3.67	.79	มาก
36. มีกิจกรรมที่ใช้จัดการเรียนรู้	3.67	.79	มาก
37. มีการใช้สื่อและเทคโนโลยี	3.57	.81	มาก
38. มีเอกสารหลักฐานการวัดและการประเมินผลตามหลักสูตร/โครงการ	3.71	.84	มาก
39. มีจำนวนวิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	3.81	.81	มาก
40. มีโอกาส/จำนวนครั้งของการมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมิน	3.71	.95	มาก
41. มีผลการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม	3.67	.85	มาก
42. มีรายงานผลการจัดกิจกรรม แน่แนว ปฐมนิเทศ	3.62	.92	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
43. มีข้อมูลการจัดกลุ่มผู้เรียนตามศักยภาพความสนใจ	3.71	.84	มาก
44. มีจำนวนกิจกรรมที่ผู้เรียนเลือกปฏิบัติ พัฒนาคุณภาพชีวิต	3.57	.92	มาก
45. มีผลสำเร็จในการจัดกิจกรรม	3.57	.92	มาก
46. มีความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ ภารกิจ กับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.52	.92	มาก
47. มีรายงานกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมาย	3.71	.90	มาก
48. มีแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	3.90	.83	มาก
49. มีรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	3.71	.90	มาก
50. มีความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	3.81	.87	มาก
51. มีการกำหนดจำนวนเอกสารในการเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ในแต่ละภาคเรียน/ปี	3.90	.99	มาก
52. มีการกำหนดจำนวนครั้งที่ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากชุมชน/หน่วยงานอื่น	3.76	.94	มาก
53. มีการกำหนดจำนวน โครงการ/กิจกรรม มีบุคคล/องค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม	3.76	.94	มาก
54. มีการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก	3.76	.88	มาก
55. มีข้อมูลการจัดบุคลากรตามหน้าที่/ข้อมูลแสดงการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ตามวาระ	3.81	.87	มาก
56. มีข้อมูลแสดงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและการตัดสินใจ	3.76	.94	มาก
57. ได้รับความคิดเห็น/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.76	.91	มาก
58. มีจำนวนบุคลากร/ครูทั้งหมดและจำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนา	3.95	.78	มาก
59. มีจำนวนผลงาน เกียรติบัตรและรางวัลที่ครู/บุคลากรได้รับ	3.91	.92	มาก
60. มีจำนวนงบประมาณทั้งหมด แยกตามประเภท	3.86	.94	มาก
61. มีและรู้จำนวน โครงการและการใช้งบประมาณ	3.77	.97	มาก
62. รู้ความสมดุลของรายรับ-รายจ่าย	3.59	.90	มาก
63. จำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีและที่ใช้งานได้ดี	3.73	.93	มาก
64. มีจำนวนแหล่งเรียนรู้	3.59	.79	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
65. กำหนดเวลาที่ใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละภาค/ปี	3.32	.78	ปานกลาง
66. นำข้อมูลและสารสนเทศทั้ง 4 ด้านมาสรุปเป็นภาพรวม ระบุผลสำเร็จตามสภาพและผลการพัฒนา	3.43	.59	มาก
67. มีการนำข้อมูลและสารสนเทศทั้ง 4 ด้านมาเป็น เอกสารรายงานสารสนเทศของสถานศึกษา	3.41	.66	มาก
68. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษา เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน	3.32	.64	ปานกลาง
69. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษา เหมาะสมกับผู้รับบริการ	3.41	.50	มาก
70. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษา เหมาะสมกับสถานศึกษาท้องถิ่น	3.36	.49	ปานกลาง
71. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษา เหมาะสมกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน	3.45	.59	มาก
72. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาเกิด จากการสังเคราะห์มาตรฐานหลายๆแหล่ง	3.41	.66	มาก
73. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษามี มาตรฐานด้านผลผลิตโดยมีตัวบ่งชี้ที่ระดับคุณภาพ การศึกษา	3.55	.73	มาก
74. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษามี มาตรฐานด้านกระบวนการโดยมีตัวบ่งชี้ที่ระดับ คุณภาพการศึกษา	3.59	.50	มาก
75. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษามี มาตรฐานด้านปัจจัยโดยมีตัวบ่งชี้ที่ระดับคุณภาพ การศึกษา	3.36	.58	ปานกลาง
76. แผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาเชื่อมโยงกับข้อมูล สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	3.50	.67	มาก
77. จัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน ทุกคนได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ จนมี ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.59	.66	มาก
78. มีการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพ การศึกษา	3.32	.64	ปานกลาง
79. มีการทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เป้าหมายการทำ แผน	3.32	.78	ปานกลาง

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
80. มีการวางแผนการทำงานของคณะจัดทำแผน	3.18	.66	ปานกลาง
81. มีการรวบรวมข้อมูลจากระบบสารสนเทศของสถานศึกษา	3.68	.78	มาก
82. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย ชุมชน	3.45	1.57	มาก
83. มีการวิเคราะห์ร่วมกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองของจังหวัด/อำเภอ	3.09	.97	ปานกลาง
84. ในแผนพัฒนาคุณภาพฯ มี 1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	3.05	.57	ปานกลาง
85. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา พิจารณา จากโครงสร้างองค์กร นโยบาย	3.09	.97	ปานกลาง
86. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา พิจารณา จาก ผลผลิตและผลการประเมินความพึงพอใจต่อการผลิต	3.00	.61	ปานกลาง
87. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา พิจารณา จากบุคลากร (ปริมาณ-คุณภาพ-ประสิทธิภาพ)	3.00	.81	ปานกลาง
88. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา พิจารณา จากสภาพการเงินงบประมาณ	2.86	.88	ปานกลาง
89. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา พิจารณาจากความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุครุภัณฑ์	3.05	.95	ปานกลาง
90. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาพิจารณา จาก สภาพของการบริหารจัดการ	3.27	.55	ปานกลาง
91. มีกำหนดเป้าหมายและผลผลิตของสถานศึกษา โดย พิจารณาจากบทบาท อำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	3.27	.55	ปานกลาง
92. มีการวางระบบการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลผลิตที่ได้กำหนด	3.32	.78	ปานกลาง
93. ในแผนพัฒนามิงาน/โครงการที่จะก่อให้เกิดส่วนที่ทำงานตามระบบหลัก	3.36	.58	ปานกลาง
94. ในแผนพัฒนามิงาน/โครงการที่จะก่อให้เกิดส่วนที่ทำงานตามระบบสนับสนุน	3.18	.79	ปานกลาง
95. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนามิงานมีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปรับเปลี่ยนให้เป็น “แผนของเรา”	3.36	.84	ปานกลาง

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
96. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่มีการวิเคราะห์กลยุทธ์ และกำหนดวิธีการดำเนินงาน	3.36	.90	ปานกลาง
97. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่มีการการมอบหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบ	3.86	.71	ปานกลาง
98. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่มีการจัดระบบกำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน	3.64	.72	มาก
99. มีการนิเทศการดำเนินงาน	3.73	.82	มาก
100. มีการรายงานความก้าวหน้าของการทำงาน	3.41	1.18	มาก
101. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการ ปฏิบัติงาน	3.00	1.11	ปานกลาง
102. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการ ปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการดำเนินไปสู่ทิศทาง ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐาน	3.27	1.20	ปานกลาง
103. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการ ปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาว่ามีกระบวนการใดต้องปรับปรุง มีปัจจัยใดต้องเพิ่มเติมหรือส่งเสริม	3.14	1.03	ปานกลาง
104. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการ ปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาหาสาเหตุการเข้าร่วมกิจกรรม	3.32	1.21	ปานกลาง
105. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการ ปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาหาสาเหตุจบการศึกษาตาม หลักสูตร	3.41	.95	มาก
106. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการ ปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและ พัฒนาให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพของสถานศึกษา	3.18	.79	ปานกลาง
เส้นทางสู่การประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน			
1. มีการสร้างทีมพัฒนาคุณภาพ	3.95	.78	มาก
2. มีการวิเคราะห์สภาพสถานศึกษา	3.91	.92	มาก
3. มีการวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียน	3.86	.94	มาก
4. มีการดูแลช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้	3.77	.97	มาก
5. มีการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	3.95	1.14	มาก
6. มีการกำหนดวิสัยทัศน์	3.95	.89	มาก
7. มีการกำหนดระบบการทำงาน	3.95	.84	มาก
8. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	4.32	.78	มากที่สุด

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ			
1. มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา	3.71	.90	มาก
2. มีการใช้หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพและแผนประจำปี	3.86	.91	มาก
3. มีระบบข้อมูลการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง	3.90	.83	มาก
4. มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจและปรับปรุงงาน	3.76	.94	มาก
5. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน	3.67	.96	มาก
6. ใช้ชุมชน องค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.76	.88	มาก
7. ใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้	3.71	.84	มาก
8. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ทำงานทดแทนกันได้	3.76	.88	มาก
9. ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด และคุ้มค่า	3.95	.92	มาก
10. ทำงานเสร็จทันเวลา งานไม่ค้างค้ำ	3.81	.87	มาก
11. มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.62	.86	มาก
12. บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง	3.86	.85	มาก
13. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	3.81	1.03	มาก
14. มีการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และนำมาพัฒนาหลักสูตร โดยชุมชนมีส่วนร่วม	3.67	.91	มาก
15. ครูและผู้เรียน/ผู้รับบริการร่วมกันออกแบบการเรียนรู้	3.81	.81	มาก
16. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน / ผู้รับบริการ	3.76	.88	มาก
17. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน / ผู้รับบริการมีทักษะในการคิดและการตัดสินใจ	3.76	.88	มาก
18. มีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตามสภาพจริง โดยผู้เรียน/ผู้รับบริการมีส่วนร่วม	3.71	.90	มาก
19. จัดกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียน/ผู้รับบริการ รู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง	3.81	.87	มาก
มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน มาตรฐานด้านปัจจัย			
1. ผู้บริหารมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.14	.85	มาก
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตและเป็นธรรม	4.24	.70	มากที่สุด

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
3. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ	4.33	.73	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการครองตน ครองคน ครองงานที่ดี เป็นแบบอย่างได้	4.10	.94	มาก
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา	4.19	.87	มาก
6. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.95	.86	มาก
7. ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.05	.86	มาก
8. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ	4.00	.89	มาก
9. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์	4.14	.85	มาก
10. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย	3.95	.86	มาก
11. บุคลากรมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ	3.95	.80	มาก
12. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.00	.83	มาก
13. บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู	3.95	.80	มาก
14. บุคลากรมีความซื่อสัตย์	3.90	.76	มาก
15. บุคลากรรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา หลักสูตรและกิจกรรม	3.90	.89	มาก
16. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรม จัดทำแผนและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน/ผู้รับบริการ เป็นสำคัญ	3.81	.81	มาก
17. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพ	3.81	.75	มาก
18. บุคลากรมีความสามารถในการประสานงานจัดการเรียนรู้	3.86	.72	มาก
19. บุคลากรมีนิสัยรักการศึกษา ค้นคว้า หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ	3.81	.75	มาก
20. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยอย่างง่าย หรือสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้	3.48	.92	มาก
21. บุคลากรมีความสามารถในการคิด/วิเคราะห์ และแก้ไขสถานการณ์	3.76	.76	มาก
22. สถานศึกษามีการใช้หลักสูตรและกิจกรรมที่หลากหลายยืดหยุ่น	3.95	.74	มาก
23. สถานศึกษามีการใช้สื่อ/เทคโนโลยี และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.48	.92	มาก
24. สถานศึกษามีการจัดการแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียน	3.67	.91	มาก
25. สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญา ปรากฏท้องถิ่น และแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน	3.62	.80	มาก
26. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ด้านวัสดุ	3.71	.71	มาก

รายการ	\bar{X}	SD	ระดับความครบถ้วน
อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ งบประมาณ บุคลากรในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชนและเครือข่าย			
27. การจัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ	3.90	.76	มาก

3.5 คำตอบจากการถามเชิงลึก การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา

ในแบบสอบถามที่ 4 แบบถามเชิงลึก การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสำรวจเกี่ยวกับความรู้ การปฏิบัติและความคิดเห็นต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สมาชิกกลุ่มให้ความเห็นสรุปได้ ดังนี้

3.5.1 ทำไมศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จึงต้องทำการประกันคุณภาพ

- 1) เพื่อให้การบริหารได้คล่องตัวขึ้น
- 2) เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา
- 3) เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสนใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน
- 4) เพื่อยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษา
- 5) เพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษาสร้างระบบควบคุมภายใน

3.5.2 รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

1. เรียนรู้หลักการ -มีการเรียนรู้หลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 1. ปัญหา สิ่งที่เราขาด สิ่งที่เราอยากมี ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการบรรลุ ปัญหาที่เราต้องการแก้ หาทางแก้ ในที่นี้ปัญหาคือ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ควรเป็นเช่นไร 2. กลุ่ม/ทีม ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 4-8 คน มาประชุมร่วมกัน โดยช่วยกันแก้ปัญหา มีสิทธิแสดงความรู้ ความคิดเห็น ดังคำที่ว่าทำ เล่า ถาม ทำ ทำแล้วมาเล่าสิ่งที่ทำ ถามให้เกิดความคิด แล้วไปทำ ทำแล้วมาเล่า 3. การสะท้อนความคิด กลุ่มจะนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายและความสัมฤทธิ์ผล 4. ผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ให้ความรู้และสะท้อนความคิดเพื่อพัฒนาความมั่นใจในตนเอง สมาชิกและให้กระบวนการดำเนินงานไปได้ด้วยดี 5. การถาม การถามแบบสร้างสรรค์และสำรวจความคิดเห็นคำถามทำให้มองเห็นทางไปสู่การแก้ไข ได้ความรู้เพิ่ม 6. ความมุ่งมั่นสู่การ

กระทำ ความตั้งใจ มองเห็นความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 7. การมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ การประชุมกลุ่มนอกจากเป็นการแก้ไขปัญหา สมาชิกยังได้รับความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สันทนาการได้ การเรียนรู้เป็นหลักการสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2. ประสานแผนประชุม - วางแผนกำหนดเวลา มารยาทในการประชุม กฎ กติกา มารยาท

3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ - พบกันในปัญหาที่ว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ควรเป็นเช่นไรศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึงต้องทำอะไรจึงจะทำประกันคุณภาพได้สำเร็จ

4. ถามดูให้ชัด - การถามเป็นการเริ่มต้นของการแสวงหา การถามทำให้เกิดความกระฉ่ง ทำให้ความคิดกระฉ่ง ทั้งฝ่ายถามและฝ่ายถูกถาม ต้องถามแบบสร้างสรรค์ นิยามคำถาม - นิยามปัญหา โดยใช้กระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. จัดการแลกเปลี่ยน - การถามทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ถ้าตอบไม่ได้ก็ต้องไปถามผู้รู้ ไปหาคำตอบมาจากแหล่งอื่นแล้วมาแบ่งปันกัน

6. เรียนรู้แนวทาง - สรุปแนวทางที่จะทำ เพื่อไปลงมือทำ การทำตามหน้าที่ หรืออาจมีคำสั่งให้ไปทำ

7. จัดสร้างจัดก่อ - ตกกลงด้วยวาจา หรือคำสั่งจากผู้อำนวยความสะดวก ในกรณีที่ต้องมีคำสั่ง แต่ในกลุ่มสามารถได้รับสิทธิอำนาจในการกระทำตามขอบเขต

8. ต่อเติมเสริมประสาน - ประชุมกันในครั้งต่อไป เพื่อถามสิ่งที่ไปทำมาแล้ว สิ่งที่ทำได้สำเร็จ หรือไม่สำเร็จ เหตุใดจึงสำเร็จ เหตุใดไม่สำเร็จ

9. สรุปผลการเรียนรู้ - รายงานที่ได้จากการประชุม หลังจากกลุ่มประชุมไปจนได้ทางแก้หรือแก้ไขปัญหาตกแล้วก็สรุปผลการประชุมของกลุ่ม

10. ผู้ชื่นชมผลงาน - นำผลงานที่ได้จากการประชุม การแก้ไขปัญหาแล้วมาแสดงแก่คนในชุมชน โดยจัดนิทรรศการ อาจเชิญศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน 9 อำเภอของจังหวัดชลบุรีหรือศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนจากจังหวัดอื่นๆ มาชมผลงานและร่วมแสดงความยินดี

3.5.3 อธิบายกระบวนการของวงจรเดมิ่งว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบทำหน้าที่หรือบทบาทอะไร

1) วางแผนระบบการทำงาน (plan) การกำหนดวิธีการหรือเป้าหมายที่ต้องการ

2) การปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผนที่วางไว้

3) ตรวจสอบ ประเมิน คือ ผลการปฏิบัติว่าได้สมเป้าหมาย สอดคล้องกับแผนที่วางไว้หรือไม่

4) ปรับปรุง / พัฒนา คือ การรับว่าวิธีการและผลการปฏิบัตินั้นสอดคล้อง หากไม่สอดคล้องให้ดำเนินการตามวงจรกระบวนการใหม่

3.5.4 ในกระบวนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการ วงจรเดมिंग แบ่งกระบวนการออกเป็น 10 ขั้นตอน มีขั้นตอนอะไรบ้าง

แปลน (Plan) ประกอบด้วย 1) เรียนรู้หลักการ 2) ประสานแผนประชุมปฏิบัติ (Do) ประกอบด้วย 3) พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4) ทามดูให้ชัด 5) จัดการแลกเปลี่ยน 6) เรียนรู้แนวทาง 7) จัดสร้างจัดก่อ

ประเมิน (Check) ประกอบด้วย 8) ต่อเติมเสริมประสาน

ปรับ (Act) ประกอบด้วย 9) สรุปผลการเรียนรู้ 10) ผู้คนชื่นชมผลงาน

3.5.5 การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยให้ได้รับการเรียนรู้อย่างไรบ้าง สามารถนำไปใช้ใน

เรียนการสอนของสถานศึกษานอกระบบได้อย่างไร

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ผู้เรียนสนใจ
- 2) จัดสภาพแวดล้อมสถานการณ์การเรียนรู้จากระบบการฝึกปฏิบัติให้ทำได้
- 3) จัดกระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน สอดคล้องกับชุมชน
- 4) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน
- 5) สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่
- 6) ได้เรียนรู้การทำงานจากการฝึกปฏิบัติ
- 7) กระบวนการเรียนรู้แบบธรรมชาติ เกิดองค์ความรู้ใหม่
- 8) การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยให้ได้รับการเรียนรู้ ให้เห็นสภาพความเป็นจริง ไม่ใช่เป็นเพียงทฤษฎีเท่านั้น แต่ปฏิบัติไม่ได้ เช่น เข้าใจเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง แต่ไม่ปฏิบัติหรือเข้าใจวิถีทางประชาธิปไตย แต่ไม่ไปเลือกตั้ง
- 9) การเรียนรู้จากงานที่ทำ การทำโครงการทำให้เกิดการเรียนรู้
- 10) สามารถพัฒนาระบบการคิดก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่กลุ่มหรือทีมได้ และสามารถเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา สะท้อนความคิดและสนับสนุนให้คนอื่นสะท้อนความคิดได้

3.5.6 ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

อำเภอ/เขต ประกอบด้วยอะไรบ้าง

ประกอบด้วยสองระบบ คือ ระบบหลัก และ ระบบสนับสนุน

ระบบหลัก ได้แก่

- 1) ระบบการจัดการเรียนรู้
- 2) ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

ระบบสนับสนุน ได้แก่

- 1) ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้
- 2) ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 3) ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์กับชุมชน
- 4) ระบบบุคลากร
- 5) ระบบนิเทศติดตามผล และประเมินผล
- 6) ระบบสารสนเทศ จัดเก็บข้อมูล สร้างสารสนเทศ

3.5.7 มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนประกอบด้วยมาตรฐานอะไรบ้าง แต่ละมาตรฐานตัวบ่งชี้อะไรบ้าง

มาตรฐานด้านผู้เรียน/ผู้รับบริการ สรุปรวม 21 มาตรฐาน 73 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ครอบครัว ชุมชนและสังคม มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อกฎระเบียบ กฎเกณฑ์และกติกาศของสถานศึกษา ครอบครัว ชุมชนและสังคม
- 2) ปฏิบัติตามหลักคำสอนเบื้องต้นของศาสนา
- 3) มีความซื่อสัตย์ สุจริต เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ
- 4) ปฏิบัติตนตามวิธีประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียน / ผู้รับบริการมีความสามารถในการคิดเป็น มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การนำข้อมูลมาประกอบการคิดและตัดสินใจ
- 2) อธิบายเรื่องที่คิดได้อย่างมีเหตุผล
- 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียน / ผู้รับบริการมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร/กิจกรรม มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร/กิจกรรม
- 2) มีความสามารถในการสื่อสาร

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนา มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้าข่าวสาร ติดตามข้อมูล หรือเข้ารับการอบรม สัมมนา จากแหล่งต่าง ๆ และนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง
- 2) ใช้แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียน/ผู้รับบริการเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะและวัฒนธรรมที่งดงามของไทย มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ชื่นชมและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่งดงามของท้องถิ่นและของไทย
- 2) มีการประยุกต์ศิลปวัฒนธรรมให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
- 3) ภูมิใจในความเป็น “คนไทย”

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียน/ผู้รับบริการรู้จักตนเองพึ่งตนเอง มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) รู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ข้อดีข้อด้อยของตนเอง
- 2) พึ่งตนเองได้ในการดำเนินชีวิต

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ทำงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ
- 2) มีความขยันอดทนในการทำงานและภูมิใจในผลงานของตนเอง
- 3) สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4) สามารถทำงานเป็นทีม
- 5) มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพอย่างสุจริต
- 6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) รู้จักดูแลสุขภาพและป้องกันตนเองให้ปลอดภัย
- 2) หลีกเลียงจากยาเสพติดและสิ่งมีนเมา
- 3) รู้จักควบคุมอารมณ์

มาตรฐานที่ 9 มีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างมีระบบ มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน
- 2) จัดทำแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพระยะยาวและแผนประจำปี

- 3) ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา
- 4) ดำเนินการตามแผนโดยใช้หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
- 5) มีระบบข้อมูลการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง
- 6) มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจและปรับปรุงงาน
- 7) ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

มาตรฐานที่ 10 มีการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ใช้ชุมชน องค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 2) ใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 11 มีการทำงานในสถานศึกษากันอย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ทำงานแทนกันได้
- 2) ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่า
- 3) ทำงานเสร็จทันเวลา
- 4) มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

มาตรฐานที่ 12 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง
- 2) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

มาตรฐานที่ 13 มีการพัฒนาเลือกใช้หลักสูตร/กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน / ผู้รับบริการและชุมชน มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการสำรวจสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนนำมาพัฒนาหลักสูตรโดยชุมชนมีส่วนร่วม
- 2) ครูและผู้เรียน / ผู้รับบริการร่วมกันออกแบบการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 14 มีกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพผู้เรียน/ผู้รับบริการ
- 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีทักษะในการคิด/ตัดสินใจ
- 3) มีวิธีการจัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง โดยผู้เรียน/ผู้รับบริการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 15 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรม
- 2) มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 3) มีความรับผิดชอบ
- 4) มีการครองตน ครองคน ครองงานที่ดี เป็นแบบอย่างได้

มาตรฐานที่ 16 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถบริหารจัดการที่ดี มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา
- 2) มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 3) ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 4) กล้าตัดสินใจ
- 5) มีมนุษยสัมพันธ์
- 6) ความเป็นประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 17 บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 2) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3) มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู
- 4) มีความซื่อสัตย์

มาตรฐานที่ 18 บุคลากรมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) รู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา หลักสูตรและกิจกรรม
- 2) มีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้และนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพ

- 3) มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้และนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพ
- 4) มีความสามารถในการประสานงานจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 19 บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิด วิเคราะห์และนำองค์ความรู้มาพัฒนาการเรียนรู้ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีนิสัยรักการศึกษา ค้นคว้า หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ
- 2) มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอย่างง่าย หรือสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้
- 3) มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์และแก้ไขสถานการณ์

มาตรฐานที่ 20 สถานศึกษามีหลักสูตรและกิจกรรมที่หลากหลาย ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อเทคโนโลยีและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการใช้หลักสูตรและกิจกรรมที่หลากหลาย ยืดหยุ่น
- 2) มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3) มีการจัดการแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียน

มาตรฐานที่ 21 สถานศึกษามีศักยภาพในการประสานร่วมมือ สนับสนุนเครือข่ายในการจัดและพัฒนาการศึกษา มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน
- 2) ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ งบประมาณ บุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชนและเครือข่าย
- 3) การจัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ

3.5.8 มีการจัดระบบคุณภาพภายในสถานศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนอย่างไรบ้าง

- 1) วางระบบคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน
 - 2) ออกแบบผังระบบงาน Flowchart
 - 3) จัดทำคู่มือระบบงาน

3.5.9 ท่านมีส่วนช่วยเกื้อหนุนในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในครั้งนี้อย่างไรบ้าง

- 1) มีการจัดทำระบบสารสนเทศให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและมาตรฐานสถานศึกษา
- 2) กำหนดข้อมูลที่ต้องการและกำหนดวิธีการจัดเก็บ
- 3) ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน
- 4) จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ค้นหาสะดวก
- 5) มีการติดตามผลการใช้ระบบสารสนเทศและพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง

3.5.10 จากประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงในด้านนี้ต่อไปอย่างไรบ้าง

การดำเนินการพัฒนาระบบโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

- ควรปรับปรุงในด้านการพัฒนาบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และวิเคราะห์กลยุทธ์ กำหนดวิธีการดำเนินงานตลอดจนการมอบหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบ
- มาตรฐานและตัวบ่งชี้ระดับสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. ต้องจัดวิธีการและเวทีทำก่อนเริ่มปีงบประมาณด้วยให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยให้สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. และบุคลากรของทุกระดับร่วมกันกำหนด
- การเชื่อมโยงประเด็นในการออกแบบเครื่องมือ เก็บข้อมูลตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ระดับสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (กสน.) ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (สนจ.) และศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต (สบอ.) ต้องร่วมกันทำก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่ตามนโยบายใหม่ซึ่งสาเหตุที่ต้องทำเนื่องจากเครื่องมือที่มีอยู่ยังมีความเป็นนามธรรม มีประเด็นถกเถียง ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความกังวลใจในความเที่ยงตรง
- การทำ flow chart ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต (สบอ.) ควรได้มีการระดมความคิดในหมู่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต (สบอ.) ด้วยกันเพื่อความ เป็นมาตรฐานเดียวกัน ควรทำก่อนเริ่มปีงบประมาณ สาเหตุที่ต้องทำเพราะการดำเนินงานวิธีปฏิบัติของบุคลากรบางเรื่องยังปฏิบัติไม่เหมือนกัน ทั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต (สบอ.) ทุก สบอ. ยังมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

ตลอดเวลา หากมีการเปลี่ยนแปลง Flow chart บุคลากรก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้
 อย่างไม่มีปัญหาหรือปัญหาอาจมีน้อยลง วิธีการทำก็คือ ให้นำบุคลากรของ ศบอ. จัด
 ประชุมสัมมนาอย่างจริงจัง ช่วยกันกำหนด Flow chart การทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่ง
 ควรมีการปฏิบัติมากในการทำกิจกรรมนี้

- คู่มือการปฏิบัติงาน ศบอ. หรือ สนจ. ควรมีการจัดดำเนินการทำก่อนเริ่มปีงบประมาณ
 เพื่อความสะดวกในการบริหารงานและการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานของบุคลากร
 โดยให้บุคลากรของ ศบอ. ร่วมกันทำ โดยใช้วิธีการจัดประชุมสัมมนาอย่างมีแบบแผน
 โดยเตรียมข้อมูล เอกสาร ระเบียบต่าง ๆ มาอ้างอิงในการจัดดำเนินการ ซึ่งควรมีการ
 ปฏิบัติมาก ๆ
- ควรปรับปรุงในเรื่องของข้อมูลพื้นฐานทางด้านการประกันคุณภาพ เนื่องจากบุคลากร
 ยังไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานการศึกษา นอกโรงเรียนมากนัก เพราะบุคลากรมีการ
 ลาออกและเข้าใหม่ ทำให้การทำงานและความเข้าใจในระบบงานยังไม่มากพอ

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

4.1 ความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 9 ระดับความสำเร็จของปัจจัยการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ปัจจัยของความสำเร็จ	ระดับความสำเร็จของปัจจัยการส่งเสริมการประกันคุณภาพ					\bar{X}	SD	ระดับ สำเร็จ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สมาชิกกลุ่มเข้าใจวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ	27.3	45.5	22.7	4.5	0.0	4.32	.78	มากที่สุด
2. ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจ	45.5	45.5	4.5	4.5	0.0	4.32	.78	มากที่สุด
3. สมาชิกกลุ่มมีความรู้ในเนื้อหาของระบบการประกันคุณภาพ	31.8	36.4	27.3	4.5	0.0	3.95	.89	มาก
4. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ	27.3	45.5	18.2	9.1	0.0	3.91	.92	มาก
5. สมาชิกตระหนักถึงข้อกำหนดที่พระราชบัญญัติกำหนดให้ทำ	23.8	47.6	23.8	4.8	0.0	3.90	.83	มาก
6. ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ทำการสำเร็จ	27.3	40.9	22.7	9.1	0.0	3.86	.94	มาก
7. สมาชิกรู้ว่าเมื่อทำการดำเนินงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชยหรือรางวัล	23.8	47.6	19.0	9.5	0.0	3.86	.91	มาก
8. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงาน	22.7	45.5	18.2	13.6	0.0	3.77	.97	มาก
9. การมีทรัพยากรพร้อมในการดำเนินงาน เช่น มีสถานที่ มีสิ่งอำนวยความสะดวก	19.0	42.9	28.6	9.5	0.0	3.71	.90	มาก
10. สมาชิกกลุ่มมีความคิดดีต่อการประกันคุณภาพ	22.7	36.4	22.7	13.6	4.5	3.59	1.14	มาก
รวม	27.3	45.5	18.2	9.1	0.0	3.87	0.78	มาก

ตารางที่ 9 ความสำเร็จเป็นลักษณะและสภาพที่เกื้อหนุนให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ ความเข้าใจเนื้อหา การมีส่วนร่วมของบุคลากร การมีทรัพยากรในการดำเนินงาน และความตระหนักรับรู้ของผู้บริหาร ต่อการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในการศึกษานี้จำแนกปัจจัยของความสำเร็จออกเป็น 10 ปัจจัย พบดังนี้

ภาพรวมความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอยู่ที่ระดับมาก(คะแนนเฉลี่ย 3.87) โดยกลุ่มตัวอย่างการศึกษา เห็นว่าปัจจัยการส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีระดับความสำเร็จมาก ร้อยละ 45.5 และมากที่สุด ร้อยละ 27.3 ตามลำดับ ร้อยละ 18.2 เห็นว่าปัจจัยการส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีระดับความสำเร็จปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 9.1 เห็นว่าปัจจัยการส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีระดับความสำเร็จน้อย

เมื่อพิจารณาจำแนกรายปัจจัย พบว่า มี 2 ปัจจัย หรือร้อยละ 20 จาก 10 ปัจจัย ที่มีระดับความสำเร็จมากที่สุด คือ สมาชิกกลุ่มเข้าใจวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ (คะแนนเฉลี่ย 4.32) และ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจ(คะแนนเฉลี่ย 4.32) และมี 8 ปัจจัย หรือร้อยละ 80 จาก 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่มีระดับความสำเร็จมาก โดยมี 3 ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า 3.8 นั่นอาจหมายถึงเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงาน(คะแนนเฉลี่ย 3.77) การมีทรัพยากรพร้อมในการดำเนินงาน เช่น มีสถานที่ มีสิ่งอำนวยความสะดวก(คะแนนเฉลี่ย 3.71) และ สมาชิกกลุ่มมีความคิดด้านดีต่อการประกันคุณภาพ(คะแนนเฉลี่ย 3.59)

จากการทดลองใช้รูปแบบและกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้บันทึกการประชุมหรือปฐมนิเทศ (ดูภาคผนวก ก) ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ (ดูภาคผนวก) และรายงานผลการประชุม ซึ่งได้ทำเป็นเอกสาร เลขที่ 6/2550 “รายงานผลโครงการพัฒนาศักยภาพการประกันคุณภาพ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง 15 มกราคม – 6 เมษายน 2550” จัดทำโดยกลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง

4.2 กรุงเทพมหานครมีปัจจัยส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างจากภูมิภาค

ตารางที่ 10 ปัจจัยส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างสถานศึกษา

ในกรุงเทพมหานครกับสถานศึกษาในภูมิภาค ภาพรวม

สถานศึกษา	คะแนนเฉลี่ย	SD	df	t	P-value
กรุงเทพมหานคร	2.52	1.46	12	-2.63	.022
ภูมิภาค	3.97	.63			

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพในภาพรวม พบว่า ในการดำเนินงานส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครกับภูมิภาค โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีปัจจัยที่เกื้อหนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร(คะแนนเฉลี่ย 2.52) มีระดับของปัจจัยส่งเสริมระบบประกันคุณภาพต่ำกว่าภูมิภาค(คะแนนเฉลี่ย 3.97)

4.3 ปัจจัยส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพจำแนกรายปัจจัย

ตารางที่ 11 ปัจจัยส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครกับสถานศึกษาในภูมิภาค จำแนกรายปัจจัย

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย		df	t	P-value
	กทม.	ภูมิภาค			
1. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ	2.80 (1.95)	4.44 (.52)	12	-2.83	.01
2. ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ทำการให้สำเร็จ	3.00 (1.73)	4.11 (.60)	12	-1.78	.09
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงาน	1.60 (1.51)	4.00 (1.11)	12	-3.40	.00
4. สมาชิกกลุ่มมีความรู้ในเนื้อหาของระบบการประกันคุณภาพ	2.80 (1.64)	4.11 (1.05)	12	-1.83	.09
5. สมาชิกกลุ่มมีความคิดด้านดีต่อระบบการประกันคุณภาพ	1.60 (1.34)	3.78 (1.09)	12	-3.30	.00
6. สมาชิกกลุ่มเข้าใจวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ	3.00 (1.73)	4.11 (.92)	12	-1.58	.13

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย		df	t	P-value
	กทม.	ภูมิภาค			
7. ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจ	2.60 (1.51)	4.00 (.70)	12	-2.39	.03
8. การมีทรัพยากรพร้อมในการดำเนินงาน เช่น มีสถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก	2.60 (1.51)	3.22 (.83)	12	-1.00	.33
9. สมาชิกรู้ว่าเมื่อทำการดำเนินงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชยหรือรางวัล	2.60 (1.51)	3.22 (.83)	12	-2.00	.10
10. สมาชิกตระหนักถึงข้อกำหนดที่พระราชบัญญัติกำหนดให้ทำ	2.60 (1.51)	4.00 (.50)	12	-2.00	.10

หมายเหตุ ในวงเล็บใต้คะแนนเฉลี่ยคือค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า เมื่อจำแนกรายปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยอันเป็นการบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินงานส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครกับสถานศึกษาในภูมิภาค (ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสานกับศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี) โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ มี 4 ปัจจัยจาก 10 ปัจจัย ที่เกื้อหนุนให้สถานศึกษาในกรุงเทพมหานครกับสถานศึกษาในภูมิภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ 2) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงาน 3) สมาชิกกลุ่มมีความคิดด้านดีต่อระบบการประกันคุณภาพ และ 4) ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจ โดยสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการดำเนินงานส่งเสริมระบบประกันคุณภาพน้อยกว่าสถานศึกษาในภูมิภาค ทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น และมี 6 ปัจจัยจาก 10 ปัจจัย ที่เกื้อหนุนให้สถานศึกษาในกรุงเทพมหานครกับสถานศึกษาในภูมิภาคไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ 1) ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ทำการให้สำเร็จ 2) สมาชิกกลุ่มมีความรู้ในเนื้อหาของระบบการประกันคุณภาพ 3) สมาชิกกลุ่มเข้าใจวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ 4) การมีทรัพยากรพร้อมในการดำเนินงาน เช่น มีสถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก 5) สมาชิกรู้ว่าเมื่อทำการดำเนินงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชยหรือรางวัล และ 6) สมาชิกตระหนักถึงข้อกำหนดที่พระราชบัญญัติกำหนดให้ทำ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบของการเรียนรู้ จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในกรุงเทพมหานครหนึ่งแห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน และ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภูมิภาคหนึ่งแห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี แต่ละแห่งก่อตั้งกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติหนึ่งกลุ่ม ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสานมีสมาชิก 10 คน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึงมีสมาชิก 12 คน ประชุมจำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง การประชุมครั้งที่ 11 และการประชุมครั้งที่ 12 เป็นการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็น ในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบและกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต
4. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง
2. เจตคติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต หลังการทดลองอยู่ในด้านบวกมากกว่าก่อนการทดลอง
3. ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขตสามารถใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยเลือกอย่างเจาะจงจากสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ในกรุงเทพมหานครกับในภูมิภาคอย่างละหนึ่งแห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 กับในภูมิภาคอีกแห่งหนึ่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน ในกรุงเทพมหานคร หนึ่งแห่ง ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในภูมิภาค หนึ่งแห่ง แต่ละแห่งก่อตั้งกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติหนึ่งกลุ่ม ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสานมีสมาชิก 10 คน (ในตอนท้ายของการประชุมมีสมาชิก 5 คน) ประกอบด้วยข้าราชการและครูในศูนย์ฯ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึงมีสมาชิก 12 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ ข้าราชการและครู ในแต่ละศูนย์มีการประชุมจำนวน 10 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง การประชุมครั้งที่ 11 และ 12 เป็นการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และแบบสอบถาม ดังนี้

1. รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
2. แบบสอบถามก่อนการทดลอง ประกอบด้วย

2.1 “แบบวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา” (แบบ ป.ป.ศ.ธ. 01) (แบบสอบถามที่หนึ่ง) มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9297

2.2 “แบบทดสอบก่อนการดำเนินการทดลอง”(แบบสอบถามที่สอง) มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9959

3. แบบสอบถาม “แบบทดสอบหลังการทดลอง” (แบบสอบถามที่สาม) มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9959

4. แบบคำถามเชิงลึกการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (แบบสอบถามที่สี่)

5. แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (แบบ ป.ป.ศ.ธ.02) (แบบสอบถามที่ห้า) มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9610

6.แบบสอบถาม “แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา” (แบบสอบถามที่หก) มีค่าคะแนนความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9849

หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือแล้ว ได้แก้ไขตามคำแนะนำ จึงนำไปทดลองที่ ศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ทุกอำเภอของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 ศูนย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่เก็บมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรม SPSS for Windows หาค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลกลุ่ม
2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่หนึ่ง สํารวจความจําเป็นในการดําเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ได้ดําเนินงาน 3 รายการ คือ 1) สํารวจการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ 2) ศึกษา กฎกระทรวงว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 3) ศึกษามาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสํานักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

1) สํารวจการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ โดยสํารวจหลักการ วิธีการที่หน่วยงานต่างๆ ได้ดําเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ 1. สํานักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2. กรมวิชาการ 3. ทบวงมหาวิทยาลัย 4. กรมสามัญศึกษา 5. สํานักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 6. สํานักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 7. สํานักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 8. มหาวิทยาลัยราชภัฏ 9. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 10. กรมอาชีวศึกษา 11. สํานักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 12. กระทรวงศึกษาธิการ 13. กรมการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งนี้รวมทั้งได้ศึกษาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สํานักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และสัมภาษณ์ผู้อํานวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน เขต กรุงเทพมหานคร ทางโทรศัพท์ ถึงความจําเป็นในการดําเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

2) ศึกษา กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546

3) ศึกษา มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2547 วิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสํานักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน

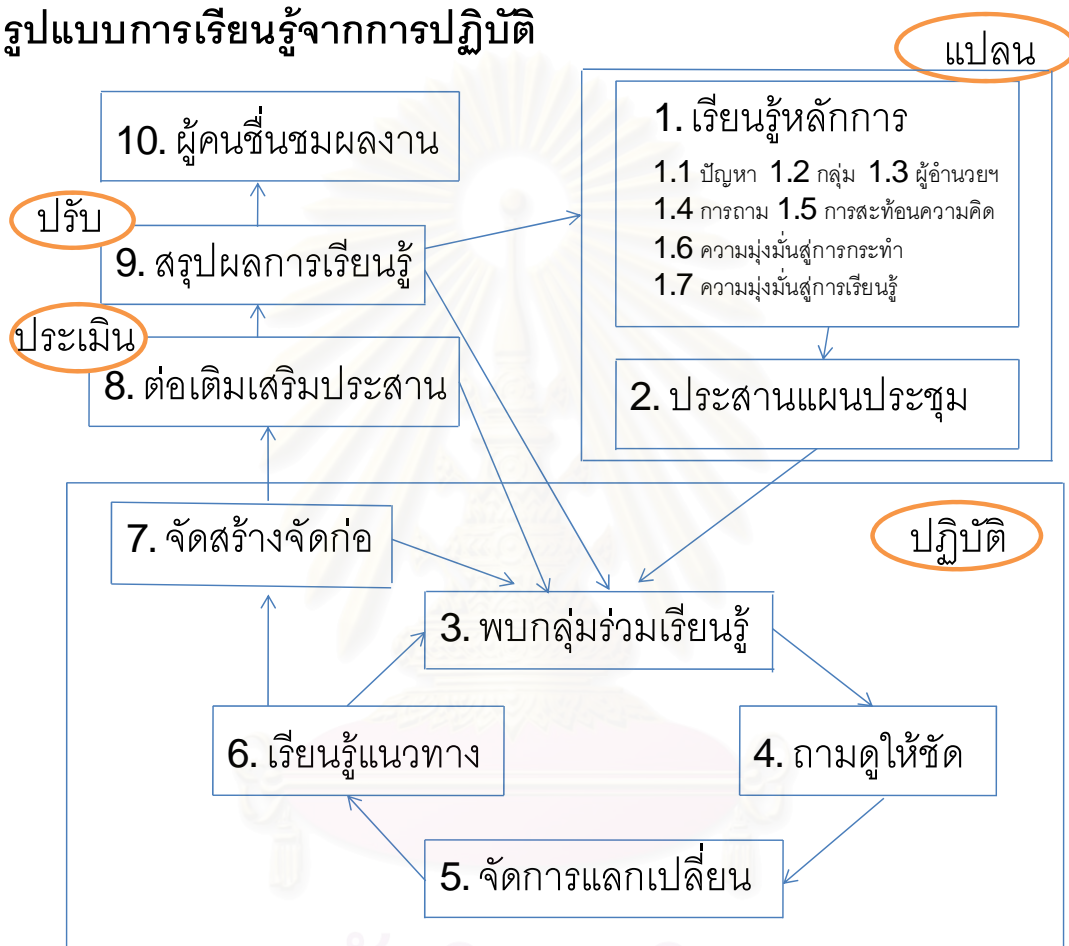
การวิจัยระยะที่สอง ได้ดําเนินงานในด้านต่างๆ คือ 1) การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 2) การสร้างแบบสอบถาม 3) การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การทดสอบใช้แบบสอบถาม 5) การเลือกพื้นที่ในการวิจัย การดําเนินงานมีผลดังนี้

1) การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเรื่องการเรียนรู้จากการปฏิบัติจากหนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ เอกสาร รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ คือ สุชาดา รังสินันท์ (2546) แล้ววิเคราะห์ พัฒนารูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

1. เรียนรู้หลักการ (หลักการประกอบด้วย 1.1 ปัญหา 1.2 กลุ่ม/ทีม 1.3 ผู้อำนวยการ
 1.4 การถาม 1.5 การสะท้อนความคิด 1.6 ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ 1.7 ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้)
2. ประสานแผนประชุม
3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้
4. ถามดูให้ชัด
5. จัดการแลกเปลี่ยน
6. เรียนรู้แนวทาง
7. จัดสร้างจัดก่อ
8. ต่อเติมเสริมประสาน
9. สรุปผลการเรียนรู้
10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ



2) การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย 6 รายการ ดังนี้

1. แบบสำรวจความจำเป็นในการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ว่าสถานศึกษาขาดประเด็นใดในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
2. แบบทดสอบก่อนการดำเนินการทดลอง เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของสมาชิกก่อนการทดลองใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
3. แบบทดสอบหลังดำเนินการทดลอง เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ

และเจตคติของสมาชิกหลังการทดลองใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

4. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบว่าสมาชิกมีความรู้ ทักษะ การปฏิบัติต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

5. แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบหรือประเมินความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

6. แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

3) การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และแบบสอบถาม 6 แบบ โดยได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ รูปแบบการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และแบบสอบถาม 6 แบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน มีเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ มีความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา 2 ท่าน เป็นผู้มีความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน 2 ท่าน เป็นผู้ตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์ด้านความตรงของเนื้อหา ความยากง่ายของภาษา ความครอบคลุมในวัตถุประสงค์การวิจัย

4) การทดสอบใช้แบบสอบถาม

หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแล้วได้ปรับปรุงแก้ไข และได้ทดลองใช้แบบสอบถามที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี โดยให้ผู้บริหาร ผู้ทำหน้าที่กรรมการประกันคุณภาพของแต่ละศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทุกอำเภอของจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย อำเภอบางกรวย แห่งละ 5 ราย รวมจำนวน 30 ราย เป็นผู้ทดลองใช้แบบสอบถาม หลังจากนั้นแก้ไขปรับปรุง นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วย

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบาย วิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานของศูนย์บริการการศึกษา

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน

5) การเลือกพื้นที่ในการวิจัย

เลือกสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครหนึ่งแห่ง ในภูมิภาคหนึ่งแห่ง โดยเลือกอย่างเจาะจง สถานศึกษาในกรุงเทพมหานครหนึ่งแห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน ในภูมิภาคหนึ่งแห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

การวิจัยระยะที่สาม การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ในการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ดำเนินการ 1) เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) กำหนดหัวข้อในการนำประชุม “กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ” 3) ขั้นตอนและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

1) เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้คัดเลือกแบบเจาะจงศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง 1 แห่ง คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสานประกอบด้วย ครู พนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 10 คน จัดเป็นกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 1 กลุ่ม และ ในส่วนภูมิภาค 1 แห่ง คือศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ ครู พนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 12 คน จัดเป็นกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 1 กลุ่ม

ในแต่ละศูนย์บริการการศึกษา จัดตั้งกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติศูนย์บริการการศึกษาละ 1 กลุ่ม ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสานมีสมาชิกจำนวน 10 คน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง มีสมาชิกจำนวน 12 คน

การจัดการพบกลุ่มเรียนรู้หรือประชุมกลุ่ม กำหนด สัปดาห์ละครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 10 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม ถึง 9 เมษายน พ.ศ. 2550 ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน นัดพบวันศุกร์ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง นัดพบวันจันทร์ในสัปดาห์ถัดไป ใช้เค้าโครงในการประชุมเดียวกัน ทั้งสองศูนย์ฯ ใช้ช่วงเวลาและเนื้อหาในการพบปะประชุมเดียวกัน คือ เรียนรู้หลักการการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจเป้าประสงค์ หลักการ วิธีการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สมาชิก ประสานแผนประชุม ทำความเข้าใจข้อตกลง กำหนดกฎกติกาการประชุม แล้วเข้ากลุ่ม ปฏิบัติตาม ข้อเสนอ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานตามการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้จากการพบกลุ่ม ทั้ง สองสถานศึกษามีผู้วิจัยเป็นผู้อำนวยการความสะดวก โดยมีรายงานการประชุมกลุ่มศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง ที่แสดงไว้ในภาคผนวก

2) กำหนดหัวข้อในการนำประชุม “กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ”

กำหนดหัวข้อเพื่อนำการประชุมของกลุ่มร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติของทั้งสองศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียน ดังนี้

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 1

- (1) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- (2) สมการการเรียนรู้
- (3) รูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- (4) ปัญหา อุปสรรค การทำระบบการประกันคุณภาพ มีอะไร
- (5) กฎ กติกา มารยาทในการประชุมกลุ่ม
- (6) แบบวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา และ แบบทดสอบก่อนดำเนินการทดลอง

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 2

- (1) การใช้คำถาม บทบาทของคำถาม ประเภทของคำถาม
- (2) ทำไมจึงต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- (3) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาฯ ของ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วยอะไรบ้าง
- (4) การคิดอย่างเป็นกระบวนการ การคิดอย่างเป็นระบบ คืออะไร

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 3

- (1) มาตรฐานการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
- (2) เปรียบเทียบมาตรฐานการศึกษากับระบบหลัก ระบบรองของการประกันคุณภาพ
- (3) วิสัยทัศน์และการกำหนดควิสัยทัศน์

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 4

- (1) ทำไมต้องประกันคุณภาพ ผลดีของการประกันคุณภาพ

- (2) การประกันคุณภาพกับการบริหารสถานศึกษาที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง
- (3) ทบทวนระบบการประกันคุณภาพ กับ มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน
- (4) หลักการเขียนผังไหล (Flowchart)

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 5

- (1) ระบบการประกันคุณภาพของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน แต่ละระบบประกอบด้วยงานอะไรบ้างในสถานศึกษา
- (2) ผลิตผังไหลของงานของตน

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 6

- (1) ทบทวน แก้ไขผังไหลของแต่ละงาน
- (2) องค์ประกอบของกลุ่มีระบบงาน
- (3) ระบบการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนประกอบด้วยอะไร
- (4) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรคืออะไร

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 7

- (1) ทบทวน แก้ไขผังไหลของแต่ละงาน
- (2) หลักสูตรการศึกษาของศูนย์บริการการศึกษาฯ
- (3) หลักสูตรกับมาตรฐานด้านผู้เรียน/ผู้รับบริการ

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 8

- (1) ทบทวน แก้ไขผังไหลของแต่ละงาน
- (2) ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นลูกค้าประเภทใดของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
- (3) เปรียบเทียบงานในศูนย์บริการการศึกษากับระบบงานที่สำนักงานบริหารการศึกษานอกโรงเรียน กำหนด

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 9

- (1) การจัดการการเรียนการสอน
- (2) วิธีเรียนรู้ของผู้เรียน
- (3) การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้
- (4) เกณฑ์การประเมินคุณภาพของสถานศึกษา

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 10

- (1) ทบทวนรูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้ออกจากการปฏิบัติ

- (2) การตรวจประเมินคุณภาพ 3 แบบ
- (3) หลักการในการตรวจประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
- (4) ขั้นตอนในการตรวจประเมินคุณภาพภายใน (การประกันคุณภาพภายใน)
- (5) การเขียนรายการตรวจสอบ (Checklist)

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 11 เป็นการเก็บข้อมูลโดยสมาชิกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
สมาชิกแต่ละรายเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ 3 แบบทดสอบหลังดำเนินการทดลอง

แบบสอบถามที่ 4 แบบคำถามเชิงหลักการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบ
การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

แบบสอบถามที่ 5 แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพ
การศึกษาภายในสถานศึกษา

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 12 เป็นการเก็บข้อมูลโดยสมาชิกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
สมาชิกแต่ละรายเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ 6 แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการ
ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

3) ขั้นตอนและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การได้มาซึ่งข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติจากครู บุคลากรของศูนย์บริการการศึกษาทั้งศูนย์
จัดเป็นหนึ่งกลุ่ม ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง มีสมาชิกจำนวน 12 คน
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน มีจำนวนสมาชิก 10 คน

ประชุมกลุ่มตามกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ได้พัฒนาขึ้น สัปดาห์ละครั้ง
รวม 10 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง พบกันวันจันทร์
เวลา 13.00-16.00 นาฬิกา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน พบกันวันศุกร์เวลา
13.00-16.00 นาฬิกา

ในการประชุมครั้งที่หนึ่ง สมาชิกแต่ละคนของแต่ละกลุ่มเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามที่ 1
คือแบบวิเคราะห์ความจำเป็นในการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ว่าสถานศึกษาขาดประเด็นใดในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษา และแบบสอบถามที่ 2 คือ แบบทดสอบก่อนดำเนินการทดลอง เพื่อทดสอบความ
รู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของสมาชิกก่อนการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2. หลังจากการประชุมครบ 10 ครั้งตามกำหนด ในการประชุมครั้งที่ 11 และการประชุมครั้งที่ 12 สมาชิกแต่ละคนเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามแบบสอบถาม จำนวน 4 แบบ คือ

2.1 แบบสอบถามที่ 3 แบบทดสอบหลังดำเนินการทดลอง เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของสมาชิกหลังการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.2 แบบสอบถามที่ 4 แบบคำถามเชิงลึก การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบว่าสมาชิกมีความรู้ ทักษะ การปฏิบัติต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.3 แบบสอบถามที่ 5 แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบหรือประเมินความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.4 แบบสอบถามที่ 6 แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสำรวจปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่สมาชิกแต่ละคนของกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากแบบสอบถามแล้วได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิจัยระยะที่สี่ การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการสรุปผลการวิจัย ได้พิจารณาวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานการวิจัย ประกอบกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล หลักการ รูปแบบและกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มาเชื่อมโยงสานสัมพันธ์ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน นอกจากกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 ให้สถานศึกษาต้องทำการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยถือเป็นการบริหารงานการศึกษาที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แบ่งการศึกษาเป็นสองระดับ คือ ระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน กับ ระดับการศึกษาขั้นอุดมศึกษา สถานศึกษาในสังกัดของสำนักบริหารงานการศึกษา
นอกโรงเรียน ต้องทำประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาเหตุสำคัญ
ในการประกันคุณภาพของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ไม่เป็นเอกภาพ ได้รับคำตอบ
ว่า เนื่องจากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ไม่ได้
กำหนดการประเมินสถานศึกษาในสังกัดของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในรอบแรก
เนื่องจากกำลังวิจัยว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนควรมีมาตรฐาน
เช่นไร สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนได้ดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยจัดให้ศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทุกจังหวัดส่งตัวแทนมารับการฝึกอบรมเพื่อจะได้ไปฝึกอบรมแก่
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต วิธีเช่นนี้ทำให้ความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานมีความรู้
ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีความสับสนในเชิง
กฎหมาย ว่าจะต้องประเมินในกรอบกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกัน
คุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือไม่ เนื่องจากงานของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน มิใช่มีเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น
ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษา ประกอบกับการ
ตรวจสอบวรรณกรรมของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนหลายรายการ ทำให้ตระหนักว่า
สถานศึกษาในสังกัดของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนประสบปัญหาการเรียนรู้เรื่อง
ระบบการประกันคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษา เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้การจัดทำระบบ
ประสบความสำเร็จคือ “ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีความศรัทธา และมุ่งมั่นให้การสนับสนุน
อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้องมีความเชื่อในประโยชน์ของการจัดทำระบบ
โดยเห็นว่าการจัดทำระบบเป็นสิ่งจำเป็น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทุกคนในองค์กรต้องม
ีความตั้งใจจริง และสมานสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการจัดทำระบบ ทุกคนในองค์กรไม่เห็นว่ากร
จัดทำระบบเป็นภาระ และจะต้องมุ่งมั่นดำเนินการจนสำเร็จ”

ในอีกด้านหนึ่ง การวิเคราะห์ความจำเป็นในการเติมเต็มช่องว่างของการประกันคุณภาพ
สภาพการบริหารระบบการประกันคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษา ของศูนย์บริการการศึกษ
านอกโรงเรียนอำเภอ/เขต บุคลากรมีความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการ
ประกันคุณภาพในระดับสูง ส่วนการเข้าใจมาตรฐานและตัวชี้วัด มีคณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพ
มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีระบบสารสนเทศ มีทีมประกันคุณภาพ มีคู่มือระบบงาน การเข้าใจ
ความหมายของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาของตนเอง มีกระบวนการที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
มีระบบการจัดการเรียนรู้ มีระบบบริการและช่วยเหลือ มีระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มี
ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์ชุมชน มีโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ มาตรฐานของสถานศึกษา

สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน มีแผนปฏิบัติงานประจำปี ล้วนตอบว่า ปานกลาง ซึ่งนั่นก็คือ ส่วนที่ต้องใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปเติมช่องว่างเหล่านั้นให้เต็ม

2. รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

1. เรียนรู้หลักการ (หลักการประกอบด้วย 1.1 ปัญหา 1.2 กลุ่ม/ทีม 1.3 ผู้อำนวยการ/ผู้สอนการเรียนรู้/ที่ปรึกษา 1.4 การถาม 1.5 การสะท้อนความคิด 1.6 ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ 1.7 ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้) 2. ประสานแผนประชุม 3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4. ถามดูให้ชัด 5. จัดการแลกเปลี่ยน 6. เรียนรู้แนวทาง 7. จัดสร้างจัดก่อ 8. ต่อเติมเสริมประสาน 9. สรุปผลการเรียนรู้ 10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

โดยมีหลักการของรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ คือ

1.1 ปัญหา ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการบรรลุ สิ่งทีกลุ่มร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติ มุ่งมั่นแก้ เป็น โอกาสให้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้จากปัญหาที่ร่วมแก้

1.2 กลุ่ม/ทีม บางทีเรียกว่า เซท คนที่มาจากแผนงานเดียวกันหรือต่างแผนกกัน มาประชุมร่วมกันตามกำหนด

1.3 ผู้อำนวยการ/ผู้สอนการเรียนรู้/ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการ/ผู้สอนการเรียนรู้ เป็นผู้สานให้กระบวนการดำเนินไป ให้การเรียนรู้และสะท้อนความคิด สอนการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศให้สมาชิกได้เรียนรู้เพื่อตนเองจากสมาชิกเอง เพื่อพัฒนาความมั่นใจในตนเองของสมาชิก เพื่อสะท้อนความคิด และพัฒนาความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

1.4 การถาม เป็นพื้นฐานการเสวนา พูดยากันในทางที่เป็นอันหนึ่งน้ำใจ เดียวกัน สนทนาอย่างเสรี แสดงออกอย่างสร้างสรรค์และสำรวจความคิดเห็น คำถามทำให้มองเห็นทางไปสู่การแก้ไข เมล็ดแห่งทางแก้เกิดอยู่ในคำถาม ทำให้คนสะท้อนความคิด ฟัง แล้วคิด สร้างสรรค์ ถามเพื่อดึงความรู้ฝังตน (Tacit knowledge) ออกมา

1.5 การสะท้อนความคิด การไตร่ตรอง ใคร่ครวญของสมาชิก เป็นความมีวินัยกลุ่มที่นำไปสู่ความเป็นปีกแผ่นของความคิดของสมาชิกอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

1.6 ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ การกระทำการตามที่ได้เรียนรู้จากการประชุมกลุ่ม มุ่งมั่นเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำผลการประชุมกลุ่ม ไปปฏิบัติ

1.7 ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ เป็นการได้รับความรู้จากการเข้ากลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดในงาน จากการปฏิบัติงาน

รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดำเนินตามวงจรเดมมิง คือ แพลน (Plan), ปฏิบัติ (Do), ประเมิน (Check) ปรับ (Act) วางแผน-แพลน (Plan) ประกอบด้วย 1. เรียนรู้หลักการ 2. ประสานแผนประชุม ปฏิบัติ (Do) ประกอบด้วย 3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4. ถามดูให้ชัด 5. จัดการแลกเปลี่ยน 6. เรียนรู้แนวทาง 7. จัดสร้างจัดก่อ ประเมิน (Check) ประกอบด้วย 8. ต่อเติมเสริมประสาน ปรับ (Act) ประกอบด้วย 9. สรุปผลการเรียนรู้ 10. ผู้คนชื่นชมผลงาน โดยเริ่มจากการถาม เพื่อให้ นำความรู้เดิมออกมาใช้ แล้วถามและสะท้อนความคิด แล้วถามและสะท้อนความคิด การถามเป็นการ กำหนดทิศทาง เมื่อบวกกับความรู้เดิมและถาม กับการสะท้อนความคิด ($L=Q1+P+Q2+R$) จะเกิด การเรียนรู้อันจะสามารถแก้ไขปัญหาหรือประเด็นปัญหาหรือจัดการกับโอกาสได้

3. ผลของการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีผลดังนี้ ในหัวข้อความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาความเข้าใจระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ความเข้าใจความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ค่าเฉลี่ยออกมาในเกณฑ์มาก

สำหรับหัวข้อ ความเข้าใจของบุคลากรของมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน การมีคณะกรรมการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา การมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การมีระบบสารสนเทศ การมีทีมประกันคุณภาพ การมีคู่มือระบบงาน ความเข้าใจ ความหมายของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การมีกระบวนการทำงานที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การมีระบบการจัดการเรียนรู้ การมีระบบบริการและช่วยเหลือดูแลผู้เรียน การมีระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์ชุมชน ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ มาตรฐานของสถานศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของ ศษ. การมีระบบบุคลากร การมีแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ค่าเฉลี่ยปานกลาง

ในด้านเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ในระดับปานกลาง (2.27-3.00) เมื่อเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ก่อนและหลังการทดสอบ ปรากฏว่า ความรู้ความเข้าใจต่อการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย จาก 2.91 ก่อนการทดสอบ เป็น 2.95 หลังการทดสอบ พอถามถึงความครบถ้วนของระบบและองค์ประกอบต่างๆในการประกันคุณภาพ เช่น การตรวจสอบทบทวน การดำเนินการของระบบ การจัดทำคู่มือระบบงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน แผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน และระบบต่างๆ ทั้งระบบหลัก และระบบสนับสนุน ได้ระดับความครบถ้วนในระดับ มาก

ในด้านเจตคติ สมาชิกมีความรู้สึกว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาดีแล้วก็ยังต้องปรับปรุงต่อไป การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยให้การทำงานคล่องตัวขึ้น เมื่อได้ข่าวว่าสถานศึกษาข้างเคียงผ่านการประเมินตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากคณะกรรมการที่สถานศึกษา เชิญมาตรวจสอบก็พลอยยินดีด้วย คนส่วนหนึ่งคิดว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระหนัก แต่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสทำงานกับคนอื่น เมื่อได้ยินคำว่าประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รู้สึกว่ายินดี ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการของการประกันคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาอื่นขอเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยายเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาก็ไปด้วยความขี้มเขี้ยวแจ่มใส สถานศึกษาอื่นขอเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยายเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาก็ไปด้วยความขี้มเขี้ยวแจ่มใส ซึ่งเป็นคำตอบในด้านบวก หลังการทดลองมีเจตคติด้านบวกเพิ่มขึ้น

ความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพ มีความแตกต่างกันมากระหว่างผลการตอบของแบบทดสอบก่อนการทดลอง ที่ได้เก็บข้อมูลในตอนต้นของการประชุมกลุ่ม กับ แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพที่มีวัตถุประสงค์ดูความครบถ้วนของระบบการประกัน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลหลังกระบวนการการประชุมกลุ่ม ในตอนต้นนั้นค่าคะแนนเฉลี่ยมีปานกลาง กับน้อย ส่วนที่ได้จากแบบทดสอบเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพ ที่ทำตอนหลังการประชุมผลของค่าเฉลี่ยมาก กับมากที่สุด

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน สมาชิกกลุ่มมีความเห็นว่าอยู่ที่ความเข้าใจวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจ เป็นคำตอบที่เป็นปัจจัยมากที่สุด ส่วนปัจจัยมาก สมาชิกกลุ่มให้ความเห็นในด้านมีความรู้ในเนื้อหาของระบบการประกันคุณภาพ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ สมาชิกตระหนักถึงข้อกำหนดที่พระราชบัญญัติการศึกษาฯกำหนดให้ทำ ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ทำการสำเร็จ สมาชิกรู้ว่าเมื่อทำการดำเนินงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชยหรือรางวัล

ในด้านคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครกับสถานศึกษาในภูมิภาค คะแนนเฉลี่ยของสถานศึกษาหรือศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในภูมิภาคสูงกว่ากรุงเทพฯ ทั้งโดยจำแนกรายปัจจัยสถานศึกษาในภูมิภาคก็สูงกว่าในกรุงเทพฯ ทุกปัจจัย ซึ่งมีแต่ละปัจจัยดังนี้ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ทำการให้สำเร็จ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงาน สมาชิกกลุ่มมีความรู้ในเนื้อหาของระบบการประกันคุณภาพ สมาชิกกลุ่มมีความคิดด้านดีต่อระบบการประกันคุณภาพ สมาชิกกลุ่มเข้าใจวิธีการ

ดำเนินงานในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจ การมีทรัพยากรพร้อมในการดำเนินงาน เช่น มีสถานที่ มีสิ่งอำนวยความสะดวก สมาชิกรู้ว่าเมื่อทำการดำเนินงานสำเร็จจะได้รับ คำชมเชยหรือรางวัล สมาชิกตระหนักถึงข้อกำหนดที่พระราชบัญญัติกำหนดให้ทำ

ในการตอบคำถามเชิงลึก ในแบบคำถามเชิงลึก จำนวน 10 ข้อ สมาชิกได้นำกลับไปทำเป็นการบ้าน ข้อให้ตอบอย่างเสรี คือ ข้อที่ 10 ซึ่งถามว่า การมีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมการพัฒนา ระบบการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรมีการปรับปรุงด้านนี้ต่อไปอย่างไรบ้าง มีคำตอบที่นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้ เช่น ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วม ระดมให้บุคลากรทำผังไหล (flowchart) มีคู่มือการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนได้รับข้อมูลพื้นฐานในเรื่องการประกันคุณภาพ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการจัดกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติทั้งในกรุงเทพมหานคร และภูมิภาค แห่งละหนึ่งกลุ่ม จำนวน 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาการใช้รูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ได้ผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็น สถานศึกษาในสังกัดของสำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน ต้องดำเนินการประกันคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการดำเนินงานตามเส้นทางนำไปสู่การประกันคุณภาพของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน การถ่ายโอนความรู้ความเข้าใจไปสู่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ขาดตอน กล่าวคือ ส่งมอบให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ไปส่งมอบต่อแก่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขตมีความรู้ความเข้าใจที่ไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความไม่แน่นอนของมาตรฐานของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่จะใช้ประเมินสถานศึกษาในสังกัดของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ยังไม่แน่นอน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความหวั่นไหว ประกอบกับความไม่แน่ใจว่าจะอยู่ในเกณฑ์ต้องใช้อีกกี่ครั้งว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 เนื่องจากลักษณะงานไม่เหมือนกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงทำให้เกิดความลังเลใจในฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต เมื่อพิจารณาองค์คุณแห่งความสำเร็จของการดำเนินการที่ว่า “ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีความศรัทธา และมุ่งมั่นให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้องมีความเชื่อในประโยชน์ของการจัดทำระบบ โดยเห็นว่าการจัดทำระบบเป็นสิ่งจำเป็น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทุกคนในองค์กรต้องมีความตั้งใจจริง และสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการจัดทำระบบ ทุกคนในองค์กรไม่เห็นว่าการจัดทำระบบเป็นภาระ และจะต้องมุ่งมั่นดำเนินการจนสำเร็จ” ยิ่งแน่ชัดว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต มีความจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

อนึ่ง การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นการบริหาร การดำเนินงาน กิจกรรมการเรียนรู้ตามปกติของสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมโดยบุคลากรในสถานศึกษา แห่งนั้นร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแห่งนั้น โดยให้ประชาชนมีความมั่นใจในคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา เป็นที่น่าสังเกตว่า แม้สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน จะมีมาตรฐานการศึกษาที่สำนักฯ ตราขึ้นเอง ก็หาได้เป็นการบริหารกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ เป็นเพียงกำหนดเป้าหมายให้ได้วัดสถานศึกษา ในแนวการบริหารกลับกล่าวถึงวิธีการต่างๆ วุ่นวายไป หาได้รวมแนวคิดเป็นปึกแผ่น

ไม่ ในการสร้างแบบสอบถามต้องไปตั้งหลักการ วิธีการ มาจากเอกสาร แหล่งต่างๆ โดยเฉพาะแบบสอบถามที่สอง ที่เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน ได้ใช้เอกสารหลายชิ้น มาประกอบเป็นแบบสอบถาม

สำหรับ มาตรฐานที่กำหนดขึ้นนี้ ไม่ได้เป็นกระบวนการของการบริหาร โดยหลักการของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กำหนดให้เป็นกระบวนการบริหาร แต่ว่าแท้ที่จริงมาตรฐานการศึกษาเช่นนี้ ได้สร้างสิ่งที่เรียกว่า การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by objective) มีความหมายว่าให้นำวัตถุประสงค์เป็นที่ตั้ง แล้วจัดการให้ได้ตามความที่ตั้งไว้นั้น หากใช่เป็นกระบวนการทางการบริหารไม่ได้กล่าวถึงกระบวนการทางการบริหารแต่อย่างใดไม่ ทั้งๆที่ประเทศเรามีมาตรฐานการบริหารงานเป็นของชาติเรา

ประเทศไทยมีมาตรฐานการบริหารงานเป็นของชาติเรา ที่รัฐบาลไทยโดยสำนักงานมาตรฐานสินค้าอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นผู้ดูแล แต่กลับไม่ได้รับความร่วมมือร่วมใจใช้จากราชการไทย มาตรฐานนั้นก็คือ ระบบการบริหารงานคุณภาพ มอก./ISO 9000 ซึ่งประเทศไทยใช้อย่างรับมาทั้งฉบับจาก ISO 9000 ขององค์การว่าด้วยการมาตรฐานสากล (ISO)

2. รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ที่ได้พัฒนาขึ้นมี 10 ขั้นตอน คือ 1. เรียนรู้หลักการ (หลักการประกอบด้วย 1.1 ปัญหา 1.2 กลุ่ม/ทีม 1.3 ผู้อำนวยการ/ผู้สอนการเรียนรู้/ที่ปรึกษา 1.4 การถาม 1.5 การสะท้อนความคิด 1.6 ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ 1.7 ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้) 2. ประสานแผนประชุม 3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4. ถามคู่ให้ชัด 5. จัดการแลกเปลี่ยน 6. เรียนรู้แนวทาง 7. จัดสร้างจัดก่อ 8. ต่อเติมเสริมประสาน 9. สรุปผลการเรียนรู้ 10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

การเรียนรู้หลักการเป็นการนำทฤษฎีมาเรียนรู้ก่อนการปฏิบัติ ให้ทุกคนเข้าใจความหมายในเนื้อหา วิธีการตรงกัน การประสานแผนประชุม เป็นการกำหนดว่าจะประชุมกันเมื่อไร เวลาอย่างน้อยเพียงใด ใครจะทำหน้าที่อะไร มีกฎกติกา มารยาทในการประชุมอย่างไร หลังจากนั้นจึงจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นพบกลุ่มร่วมเรียนรู้ ในการพูดคุยกันนั้น การใช้คำถามเป็นทักษะสำคัญที่จะนำไปให้การสนทนาเดินต่อไป ทำให้เกิดการขัดเกลาความคิด เป็นการดึงความรู้ในตัวสมาชิกออกมา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เป็นการต่อยอดทางความคิด จนเกิดแนวทางในการแก้ไข หรือทางออก หลังจากนั้นจึงนำความรู้ความคิดที่ได้ทำเป็นข้อตกลงไปปฏิบัติ เมื่อได้ผลหรือไม่ได้ผลประการใดก็นำมาพูดคุยกันในกลุ่ม จะได้ช่วยกันต่อเติมเสริมประสาน จนเสร็จการ แล้วจึงสรุปผลการเรียนรู้ บันทึกการประชุมเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สามารถส่งผ่านให้แก่

สมาชิกกลุ่ม และสมาชิกหน่วยอื่นขององค์การให้ได้รับรู้การเรียนรู้จากผลของการประชุมกลุ่มร่วม เรียนรู้จากการปฏิบัติ แล้วนำเสนอผลงานต่อคนวงกว้างออกไปให้ได้ชื่นชมผลการปฏิบัติของกลุ่ม

เนื่องจาก ปัญหาเป็นกุญแจที่กลุ่มนำมาไขให้เกิดการเรียนรู้ เป็นตัวนำทำให้เกิดกลุ่ม สมาชิกอาจนำปัญหามาสู่กลุ่ม ให้กลุ่มช่วยกันแก้ไข ในองค์ประกอบด้านปัญหา สมาชิกมีความเห็นว่าช่องว่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการบรรลุ คือ การก่อให้เกิดมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้การสำเร็จย่อมต้องอาศัยทีมหรือกลุ่ม ที่มาเข้าร่วมเรียนรู้ ปัญหาที่นำเข้าสู่กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติคือ จะสร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในศูนย์บริการฯ อย่างไร

การดำเนินการประชุมกลุ่ม ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงท้ายการประชุม ใช้การถามเป็นตัวขับเคลื่อน การถามทำให้คนได้สะท้อนความคิด ได้นำความคิดที่ฝังตัวอยู่ออกมาแบ่งปันกัน Leeds, (1987: 23-35) กล่าวถึงพลังของการถามว่า คำถามช่วยให้ จูงใจคนอื่น ให้ข่าวสารข้อมูล บ่มเพาะความคิดแก่ตน ทำให้ความคิดกระฉ่าง กระตุ้นปลุกใจผู้ปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา ปลดหนามออกจากการวิจารณ์ เปิดเส้นการสื่อสารระหว่างคนในที่ทำงาน ลดความผิดพลาด เอาชนะคำโต้แย้ง ได้รับความร่วมมือ ทำให้คำสั่งชัดเจน ลดความวิตกกังวล ทำให้สถานการณ์สงบราบเรียบ มือเหนือกว่าในการควบคุมสถานการณ์ ทั้งนี้ตรงกับพุทธลีลาการสอน ที่พระพุทธเจ้าใช้การสนทนา (พระพรหมคุณาภรณ์, (2550:134-135). ซึ่งแจ้งจำแนกแยกแยะ อธิบายและแสดงเหตุผลชัดเจน ชวนใจให้รับไปปฏิบัติ ปลุกเร้าใจให้กระตือรือร้นเกิดความอดสาหะมีกำลังใจแข็งขัน มั่นใจที่จะทำให้สำเร็จได้ เห็นผลดีหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับและทางที่จะก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป ให้ปลดเปลื้องความไม่รู้ ปลดเปลื้องความประมาท ปลดเปลื้องความอึดคร้าน ให้สัมฤทธิ์การปฏิบัติ อันเป็นเหตุให้เกิดความคิดที่ถูกต้องในการกระทำ คือ ได้ฟังเสียงจากคนอื่น รับฟังคำแนะนำสั่งสอน เล่าเรียน หาความรู้ สนทนาซักถาม ฟังคำบอกเล่าของผู้อื่น (ปร โท โฆสะ) และ โยนิ โสมนสิการ การคิดอย่างแยก คาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณา รู้จักสืบสาวหาเหตุผล แยกแยะสิ่งนั้นๆหรือปัญหานั้นๆ ออก ให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย (พระพรหมคุณาภรณ์, เฟิงอ้าง หน้า 69).

สมาชิกในกลุ่มเป็น “เพื่อนร่วมทุกข์” เผชิญปัญหาที่ต้องร่วมกันแก้ ช่วยเหลือกันในการหาทางออก ในอีกด้านหนึ่งนั้นน่าเรียกว่า “เพื่อนร่วมโอกาส” เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้ทุกคนแต่ละคนเรียนรู้จากกันและกันจากกลุ่ม มีการพินิจพิจารณาการกระทำของตน สะท้อนความคิด ปรับปรุงพฤติกรรมในฐานะสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากการแบ่งปันความรู้ความคิดซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนห่วงใยกัน เปิดใจต่อประเด็นปัญหา ถามแล้วฟังอย่างตั้งอกตั้งใจ ตอบโต้

ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ใช้การเรียนรู้มากระตุ้นคนอื่นให้ร่วมเรียนรู้ นับเป็นโอกาสอันดีที่มาร่วมกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ผู้อำนวยการความสะอาด ทำหน้าที่คือสนับสนุนและสร้างสัมพันธ์ให้แก่กลุ่ม บริหารกลุ่มให้ดำเนินไป ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือกลุ่มบรรลุผลการเรียนรู้

ส่วนการส่งกำลังบำรุง ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง ทำเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการประกันคุณภาพ

สุภามิตจินนบพหนึ่งกล่าวว่า บอกฉัน เดี่ยวฉันก็ลืม แสดงให้ฉันดู ฉันอาจจำได้ ให้ฉันมีส่วนร่วม ฉันจะได้เข้าใจ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการมีส่วนร่วมทั้งในการทำงาน ในการร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือเติมช่องว่างทางการปฏิบัติให้เต็ม ซึ่งเป็นการมีประสบการณ์จากการทำงาน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นงาน เรียนรู้จากงาน และเป็นการเรียนรู้เป็นทีม กับทั้งเพิ่มพูนการเรียนรู้งานในการทำงาน

แม้ว่าการเรียนรู้และดำเนินการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีหลายวิธีการ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ผลเนื่องจากการเรียนรู้ด้วยกลุ่มที่ต่อยอดความรู้ซึ่งกันและกันของสมาชิก เรียนรู้ไปก็ดำเนินการไปพลาง แก้ไขปัญหาไปขณะเรียนรู้ไปด้วยกัน กลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติมีความเห็นว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาทำให้การบริหารคล่องตัวขึ้น เป็นการยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษาและกระตุ้นให้สถานศึกษาสร้างระบบควบคุมภายใน อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ทั้งยังทำให้ผู้เกี่ยวข้องสนใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน

รูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษานี้ สามารถใช้การได้ผลดี

ผลของการใช้รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ กลุ่มร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจ ในการประกันคุณภาพฯ มากขึ้น เนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้เข้ากลุ่มพูดคุยสนทนากัน อย่งไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า ในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ได้สร้างกิจกรรมหลายอย่างที่ไม่สมบูรณ์หรืออาจยังไม่ได้สร้าง เช่น ความเข้าใจของบุคลากรของมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน การมีคณะกรรมการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา การมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การมีระบบสารสนเทศ การมีทีมประกันคุณภาพ การมีคู่มือระบบงาน ความเข้าใจความหมายของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การมีกระบวนการทำงานที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การมีระบบการจัดการเรียนรู้ การมีระบบบริการและช่วยเหลือดูแลผู้เรียน การมีระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์ชุมชน ระบบ

โครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ มาตรฐานของสถานศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน ของกระทรวงศึกษาธิการ การมีระบบบุคลากร การมีแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยระดับปาน กลาง

อย่างไรก็ตาม จะเห็นว่าหลักการของรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติก็ยังคงใช้หัวใจ นักปราชญ์ที่ พระยาอุปกิตศิลปสาร (นิ่ม กาญจนาชิวะ) เสนอไว้ นั่นคือ สุ-สุด ฟัง จิ-จินต์ คิด ปุ- ปุจฉา ถาม และ ลิ -ลิขิต เขียน รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติอาศัยการถามเป็นหัวใจของการ ประชุม โดยการฟังอย่างกระตือรือร้นคือ สุตะ แล้วสะท้อนความคิด คือ จินต์ แล้วบันทึก คือ ลิขิต ไว้เป็นหลักฐาน เป็นฐานของการเผยแพร่ความรู้สู่ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆในสถานศึกษา โดยอาจมีหรือไม่มีผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้สอนการเรียนรู้ ที่ปรึกษา ก็ได้ ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นหน้าที่ของ ผู้วิจัยในการทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวก ในขณะที่ระหว่างการประชุมแต่ละครั้งมีการเปลี่ยนกัน เป็นประธานในที่ประชุม การประชุมที่กำหนดไว้ 10 ครั้ง ได้ดำเนินไปตามรูปแบบกระบวนการที่ พัฒนาขึ้น

3. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน เข้าข่ายเป็น สถานศึกษาตาม มาตรา 18 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 จึงต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา อันนับว่าเป็นการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ตาม มาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม การทดสอบก่อนการทดลอง ทำให้ได้ทราบความจำเป็น หรือช่องว่างที่จะต้องเพิ่มเติมในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งได้จัดเป็น หัวข้อต่างๆในการประชุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ศูนย์บริการขาดการทำ ให้เป็นลายลักษณ์อักษร จึงเน้นการเพิ่มเติมในจุดนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานของศูนย์บริการการศึกษาฯ มีข้าราชการครู ไม่กี่คน มีพนักงานราชการ และลูกจ้าง ในส่วนลูกจ้างแต่ละปีมีการเข้าออกเป็น จำนวนมาก การปฏิบัติงานให้ได้สะดวก ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่แน่นอน เพื่อให้ทำงานได้ อย่างสม่ำเสมอ ถูกต้อง ดังนั้น การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานจึงเป็นส่วนที่มีความจำเป็นอย่างมาก สำหรับการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

ในด้านเจตคติที่มีต่อการประกันคุณภาพฯ แม้มีคะแนนเป็นบวก และหลังการจัดการ ทดลองกลุ่มคะแนนก็สูงกว่าก่อนการจัดกลุ่ม ในระหว่างการจัดประชุมกลุ่ม สังเกตว่า สมาชิก ส่วนมากมีความคิดว่าการประกันคุณภาพฯ เป็นงานเพิ่มไปกว่าหน้าที่ที่ต้องทำ ทั้งที่น่าจะถือว่าเป็น ส่วนหนึ่งของการบริหารงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต อันตนได้รับมอบ สิทธิอำนาจ (Empowerment) ให้ทำงานต่างๆ จากผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน มีองค์ประกอบคือ การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหารระดับสูง ทุกคนในองค์กร (ศูนย์บริการฯ) มีความเข้าใจและร่วมมือจริงจัง มีงบประมาณเพียงพอ และได้รับคำชมเชยรับรู้ในสิ่งที่ได้กระทำไป ทั้งนี้ต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมิใช่ทำครั้งเดียวหรือแบบไฟไหม้ฟาง ต่อคำถามนี้ กลุ่มเห็นว่าอยู่ที่ความเข้าใจวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจ มากที่สุด ในขณะที่ สมาชิกกลุ่มให้ความเห็นในด้านมีความรู้ในเนื้อหาของระบบการประกันคุณภาพ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ สมาชิกตระหนักถึงข้อกำหนดที่พระราชบัญญัติกำหนดให้ทำ ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ทำการสำเร็จ สมาชิกรู้ว่าเมื่อทำการดำเนินงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชยหรือรางวัล มีค่าคะแนนเท่ากับมาก แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรในศูนย์บริการฯ ต้องมีความรู้ความเข้าใจและร่วมแรงร่วมใจกันอย่างมากจึงจะได้รับความสำเร็จ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารของศูนย์บริการฯ ศูนย์การศึกษาฯ จังหวัด จะต้องช่วยกันกระตุ้นให้บุคลากรในศูนย์ของตนร่วมมือร่วมใจกันทำเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว

ในขณะเดียวกัน ค่าเฉลี่ยของปัจจัยแห่งความสำเร็จของศูนย์บริการฯ ในภูมิภาคสูงกว่าในกรุงเทพมหานคร สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารศูนย์บริการฯ ศูนย์บริการฯ ภูมิภาคนั้น ศูนย์บริการฯ ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาฯ จังหวัด ซึ่งอนุมัติโครงการฯ มาทำพิธีเปิดการประชุมในครั้งแรก ผู้อำนวยการศูนย์บริการฯ เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม ขณะที่ศูนย์บริการฯ ในกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการศูนย์บริการฯ ไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม จึงทำให้สมาชิกที่ตอนต้นมี 10 คน ลดลงเหลือ 5 คน ทั้งค่าเฉลี่ยของปัจจัยแห่งความสำเร็จของศูนย์บริการฯ ในกรุงเทพมหานครก็ต่ำกว่าของในภูมิภาคในทุกรายการ อีกด้วย

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่บุคลากรแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติการณ์ในสถานที่นั้นเรียนรู้แล้วกระทำการ กระทำการแล้วเรียนรู้ ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้รับการเรียนรู้ชนิดทันเวลา มีโอกาสพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเวลาที่เหมาะสมกับความจำเป็นที่ต้องการ สถานที่ทำงานจึงสามารถใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์กร กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือเซท สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแก้ปัญหาของตนด้วยตนเอง สามารถเพิ่มความตระหนักในตนเองในการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นิยามบทบาทของตนในสภาพแวดล้อมใหม่ ดังคำกล่าวที่ว่า ไม่มีการเรียนรู้ ก็ไม่มีการปฏิบัติ ไม่มีการปฏิบัติก็ไม่เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงส่งผลให้ให้บุคลากรในสถานที่ทำงานนั้น ได้เรียนรู้การปฏิบัติ ได้ร่วมกันสร้างสรรค์สถานที่ทำงานของตนให้เหมาะสมกับสังคมใฝ่เรียนรู้

อนึ่ง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) ไม่ใช่ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Learning by doing) ไม่ใช่การเรียนรู้ขณะปฏิบัติ (On the job training) การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้กับเพื่อนจากเพื่อนขณะหาทางแก้ไขปัญหา ทั้งไม่ใช่ งานโครงการ (Project work) หรือ การหมุนงาน (Job rotation) หากมีใจกลางอยู่ที่การแก้ไขปัญหา กระทำการโดยสมัครใจ มาเข้าร่วมประชุม ตัวผู้เรียนหรือสมาชิกเป็นศูนย์กลางแห่งการขับเคลื่อนกระบวนการการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมอย่างเป็นการร่วมกระทำการ เป็นการค้นหา ค้นพบความหมายจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ขณะเดียวกับการแก้ไขปัญหามา สามารถพัฒนาตัวบุคลากร พร้อมกับค้นหาทางแก้ไขปัญหามา อันอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การ

ในการจัดกลุ่มหรือประชุมกลุ่มร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการ ในการประชุม สมาชิกมีโอกาสบรรยายประสบการณ์ สะท้อนความคิดจากประสบการณ์ ให้รายละเอียด และตัดสินใจทางออก สำหรับการกระทำ การที่ได้กระทำลงไปก็สามารถทบทวนกันได้ในการประชุมครั้งต่อไป สมดังความคิดในการค้นคว้าหาความรู้ในทางพุทธศาสนาที่ว่า ขอฟังเสียงจากคนอื่น (ปรโตโฆสะ) ฟังคำแนะนำ สั่งสอน คำชี้แนะ คำบอกเล่า มีการใช้ความคิดได้ถูกวิธี (โยนิโสมนสิการ) มองสิ่งต่างๆ ด้วยความพินิจพิจารณา สืบเสาะถึงต้นเค้า สวหาสาเหตุต้นตอตลอดสาย

ในการประชุมกลุ่มนั้น เพื่อให้สมาชิกได้ใช้เวลาและพื้นที่อย่างเต็มที่ บางทีต้องตั้งกฎเรื่องการเก็บลับ ให้เกิดความไว้วางใจกัน ไม่แพร่พรายความเบาปัญญาของสมาชิกออกไป ในกรณีที่ไม่รู้คำตอบก็มอบหมายให้ไปหามา เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self directed learning) ไปหาคำตอบมาให้กลุ่ม ขณะที่เรียนรู้จากกลุ่ม กระบวนการของกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติ จึงเป็นการสั่งสอนตนเอง ใช้คลังประสบการณ์เป็นแหล่งเรียนรู้ ได้เรียนรู้จากเพื่อน เรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการเรียน ต้องการรู้ โดยยึดปัญหาหรืองานเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ และมีจิตใจในการเรียนเนื่องจากหวังถึงการนำไปใช้

สมาชิกเรียนรู้ได้ดี ได้รวดเร็ว เนื่องจากงานและวัสดุอุปกรณ์การเรียนเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิตและการทำงาน การเรียนรู้จากงานและวัสดุอุปกรณ์ที่คุ้นเคยมีความหมาย ทำให้จำได้แม่นยำขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากสัมพันธ์กับประสบการณ์ ความต้องการ ความจำเป็นที่ต้องนำไปปฏิบัติ จะทำให้จำได้ง่าย จำได้นาน

การเรียนรู้ของกลุ่มเรียนรู้จากปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ในกลุ่มย่อย นำปัญหามาขบคิด สะท้อนความคิด ค้นหาทางแก้ กำหนดทางแก้ แล้วลงมือปฏิบัติ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้ประสิทธิผล

การเรียนรู้จากการปฏิบัติกับการวิจัยเชิงปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่แทบจะไปด้วยกัน ขอให้ดูคำนิยามก่อน แล้วจึงวิเคราะห์ความเหมือนความต่างในแง่องค์ประกอบของรูปแบบ

การปฏิบัติ เป็นการทำการปรับปรุง ทำให้โลกดีขึ้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการปรับปรุงโลก เกื้อหนุนการเรียนรู้ของสมาชิก ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติเป็นการปรับปรุงโลกโดยค้นหาการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของสมาชิก เนื่องจากการวิจัยเป็นการหาความเข้าใจที่ดีขึ้นในบางด้านของโลก กับทั้งทำให้โลกเกิดความเข้าใจ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของหลักการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ จะเห็นว่า เริ่มจากปัญหานั้นคือการเติมช่องว่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการบรรลุ เป็นการหาทางปรับการเรียนรู้ให้รู้เท่าทันช่องว่างที่เกิด

ในด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติ มุ่งนำผลการค้นพบไปกระทำการแก้ปัญหาหรือเติมช่องว่างให้เต็ม นี่ก็เช่นเดียวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ประสงค์นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปสู่การกระทำ เป็นการถ่ายโอนการเรียนรู้และทักษะจากสถานที่เรียนรู้ซึ่งก็คือสถานที่ใช้การ นั่นคือสถานที่ทำงานนั้นนั่นเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้จากงาน งานทำให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการทำการวิจัยโดยกลุ่มร่วมเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานนั้น

การค้นคว้าหาคำตอบ ไม่ว่าจะเรียกในชื่อการสัมภาษณ์ การสอบถามโดยแบบสอบถาม หรือแม้แต่การสังเกต ก็ล้วนเกิดจากการถาม การถามเป็นพื้นฐานของการสนทนา เป็นรากฐานของการก่อให้เกิดการสะท้อนความคิด แล้วคิดสร้างสรรค์คำตอบ

อาจสรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยในวงจรเดมิ่งมีองค์ประกอบดังนี้ แปรณ ประกอบด้วย 1. ปัญหา/ข้อข้องใจ/ความอยากรู้ 2. กำหนดคำถามข้อสันนิษฐาน 3. สำรวจแนวทางที่จะได้คำตอบหรือทางแก้ ปฏิบัติ ประกอบด้วย 4. ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก ประเมิน ประกอบด้วย 5. เก็บข้อมูลจากการดำเนินการ 6. วิเคราะห์ข้อมูล และปรับ ประกอบด้วย 7. สรุปผลการดำเนินการวิจัยได้คำตอบ/แก้ปัญหาได้ หรืออาจไม่ได้คำตอบ/แก้ปัญหาไม่ได้ ซึ่งต้องไปเริ่มที่การวางแผนหรือแปรณ เพื่อทำใหม่ 8. รายงานผลการวิจัย อาจบอกผลโดยการบอกเล่า อธิบายข้อค้นพบ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถทำได้ทั้งในกลุ่มของผู้ปฏิบัติ คือ ผู้สอน หรือผู้เรียน มอบหมายให้ผู้เรียนจัดกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติกันเอง หรือโดยมีครูเป็นผู้อำนวยการควบคุม/ผู้สอนการเรียนรู้ที่ปรึกษา ซึ่งเมื่อผู้เรียนสามารถดำเนินการประชุมกลุ่มได้ด้วยกลุ่มเองแล้วก็ถอนตัวออกมาจากกลุ่ม ในด้านกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติก็เกิดจากการวางแผน นำแผนไปปฏิบัติ มีการประเมินและปรับ เช่นเดียวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

นอกจากใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติไปใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติ แล้ว สมาชิกในกลุ่มร่วมเรียนรู้จะมีโครงการ นอกจากเป็นโครงการการวิจัย อาจเป็นโครงการเกี่ยวกับงาน โครงการทำให้หลักสูตรศึกษาสัมฤทธิ์ผล หรือโครงการที่เกี่ยวกับกิจกรรมและงานต่างๆ เช่น งานมอบหมายที่ต้องทำให้เสร็จสิ้น งานหลักของกลุ่มร่วมเรียนรู้จะช่วยสมาชิกแต่ละรายเรียนรู้สิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จตามโครงการ ที่ปรึกษาหรือผู้อำนวยการความสะดวกก็มีโครงการ คือ โครงการส่งเสริมการทำหน้าที่ให้ดีในกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ตัวอย่างโครงการที่อาจดำเนินการด้วยการสนับสนุนจากกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติ เช่น การพิจารณาขั้นตอนปฏิบัติในการรับนักศึกษา การปรับปรุงการแบ่งงานและการสื่อสาร ครูเยี่ยมบ้านควรมีบทบาทอย่างไร มีมาตรการอย่างไรให้นักศึกษามาเรียนทันเวลา จะลดการออกกลางคันของนักศึกษาอย่างไร จะลดอุบัติเหตุของนักศึกษาอย่างไร การพัฒนาแผนปฏิบัติการ โครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ วิเคราะห์เหตุผลว่าทำไมนักศึกษาจึงมาสาย แล้วเสนอข้อเสนอแนะ

การนำการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปใช้ในการเรียนการสอน สามารถใช้ในการเรียนการสอนในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้ประเด็นปัญหาเป็นตัวตั้ง แล้วผู้เรียนช่วยกันขบคิดและแสดงความคิดเห็นโดยไปค้นคว้าหาหลักวิชาการต่างๆ มาแล้วช่วยกันสรุปวางแผนปฏิบัติแล้วประเมินผล การนำกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปใช้ในบทเรียนจะทำให้ นักศึกษารู้จักแสดงความคิดเห็นในหัวข้อที่กำหนด สามารถเกิดการเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติ เนื่องจากนักศึกษาแสดงออกในกระบวนการนั้นๆ ซึ่งย่อมส่งผลให้มีส่วนร่วมในบทเรียน ทำให้เกิดความจำได้ดี การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการทำงานเป็นทีม รู้จักการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีความสามัคคีกัน ทำงานอย่างเป็นหมู่คณะ รู้จักการแก้ปัญหาจากสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

การเรียนรู้จากการปฏิบัติทำให้สมาชิกได้รับการเรียนรู้มากขึ้น เรียนรู้วิธีเล่าเรื่อง วิธีสื่อสารกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น มีความพร้อมในการรับผิดชอบและการกระทำ ในขณะที่เดียวกันก็เรียนรู้วิธีการสร้างเครือข่าย

สรุป จะเห็นได้ว่ารูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติส่งผลกระทบบของ กลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เนื่องจากการได้รับสิทธิอำนาจ มีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งยังเปลี่ยนกรอบแนวคิด มีเจตคติในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการสร้างทีมงานอันเป็นผลประโยชน์ที่ไม่เคยคิดไว้ก่อน นอกจากนั้นยังปรับปรุงทักษะการถาม การฟัง การอำนวยความสะดวก ตระหนักดีว่าจะควบคุมอะไรได้บ้าง จะมีอิทธิพลต่อ

อะไรบ้าง ทำให้คุ้นเคยต่อการปฏิบัติแบบรวมหมู่ เป็นผู้ปฏิบัติงานที่สะท้อนความคิดได้ดียิ่งขึ้น อันนำความคิดไปสู่การกระทำได้อย่างได้ผลดี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหรือไม่

ผู้วิจัยเห็นว่าการวิจัยโดยใช้รูปแบบและกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research-PAR) เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวิจัย มีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ควบคุมการใช้ข้อมูลตลอดกระบวนการการวิจัย (McTaggart, 1997). เป็นการวิจัยที่ทำการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่นั้น ผู้ปฏิบัติงานในที่นั้นเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เก็บข้อมูลในงานวิจัยด้วยตนเอง แม้การวิจัยครั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะไม่ได้เป็นผู้ออกแบบการวิจัย หรือกำหนดวาระการได้ตาม และวิเคราะห์ผลการวิจัยด้วยตนเองก็ตาม เมื่อประกอบกับความคิดเห็นของผู้รู้หลายท่าน จึงเชื่อว่าเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังความคิดเห็นของบางท่านที่นิยามการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ เช่น

สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร (2547) กล่าวว่า ในเบื้องต้น PAR เป็นการวิจัยและพัฒนา รูปแบบหนึ่ง ที่ทำกับชุมชนและมีการเชื่อมโยงส่วนที่เป็นวิจัย (Research) และส่วนที่เป็นการพัฒนา หรือแก้ปัญหา (Development) เข้าด้วยกัน การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action research) มุ่งหาความรู้ภาคปฏิบัติ โดยบทบาทหลักยังเป็นของนักวิจัย นักวิจัยทำการวิจัยเชิงประยุกต์ อ้างว่างานวิจัยของตนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยแบบนี้จึงนำไปสู่ทางตันของเป้าหมายและการริเริ่ม การแก้ไขปัญหาจึงต้องอาศัยบุคคลที่อยู่กับปัญหาเข้าไปเป็นผู้ร่วมเพื่อพัฒนา (Participant) ในกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นเรื่องที่มากกว่างานวิจัยแบบเดิม มากกว่าการพัฒนาแบบเดิม เป็นการวิจัยที่เป็นการเรียนรู้ เป็นการเก็บข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและชาวบ้าน เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยทันทีทันใด

Vandenbergh, (1997). กล่าวว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของกลุ่มเป้าหมายด้วยหมายปรับปรุงการปฏิบัติและคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายนั้น รู้จักกันในหลายนาม เช่น (Participatory) Action Research, Participatory Research or Collaborative Action Research การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบหนึ่งของการมอบสิทธิอำนาจ (Empowerment) เนื่องจากมีกรอบความคิดเดียวกัน โดยที่การมอบสิทธิอำนาจ เป็นความสามารถของคนที่ได้รับความเข้าใจและควบคุมพลังทางส่วนตัว สังคม เศรษฐกิจและการเมืองเพื่อกระทำการปรับปรุงสภาพชีวิตของตน จะเห็นว่าความเข้าใจคือการเรียนรู้ การกระทำคือควบคุมและปรับปรุงสภาพชีวิตของคน อันตรงกับคำนิยามของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ว่า เป็น

กระบวนการแบบรวมหมู่ที่อิงฐานชุมชน ในการสำรวจสืบหา การศึกษา การกระทำการ เพื่อการ
 ภายเปลี่ยน (Transformation) ด้านส่วนตัวและโครงสร้าง ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 อาจกระทำในระดับการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
 หรือผู้ปฏิบัติการในอาชีพ เพื่อยกระดับการบริการต่อลูกค้า หรือในชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างหนึ่ง
 ใดในการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งนี้มีการแบ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นสี่
 ประเภท คือ เชิงทดลอง ด้านองค์กร ด้านอาชีพ และ การมอบสิทธิอำนาจ โดยที่เชิงทดลองมุ่งผลิต
 ความรู้ ผู้ถูกวิจัยอาจไม่ได้มีส่วนร่วมในการออกแบบการวิจัย จึงเป็นความสัมพันธ์แบบผู้วิจัย-ผู้ถูก
 วิจัย ด้านองค์กร เพื่อวิเคราะห์สภาพความไม่พึงพอใจของฝ่ายบริหารจัดการที่ต้องการหาคำตอบที่
 สามารถนำมาดำเนินการได้ มีการร่วมมือกับนักวิจัย ผลที่ได้รับคือการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นขององค์กร
 ส่วนผู้ถูกวิจัยก็มีส่วนได้รับผลประโยชน์เช่นกัน จากการปรับปรุงสภาพการณ่นั้น ผู้ถูกวิจัยอาจ
 ไม่ได้เข้าร่วมแต่ก็มีส่วนให้ข้อมูล ความสัมพันธ์ยังคงเป็นแบบผู้วิจัย-ผู้ถูกวิจัย การมีส่วนร่วมด้าน
 อาชีพ เป็นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ปฏิบัติงานอาชีพกับลูกค้าของตน เช่น ผู้รักษากับคนไข้ ความ
 ริเริ่มการวิจัยอาจมาจากผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้เกิด
 ผลประโยชน์ต่อลูกค้า การวิจัยเช่นนี้ก็มีความสัมพันธ์อันเดียวกันกับการวิจัยด้านองค์กร ส่วนการ
 วิจัยแบบการมอบสิทธิอำนาจ เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกวิจัย ไม่เพียงตนมีการตัดสินใจใน
 ประเด็นปัญหาการวิจัยเท่านั้น ยังมีส่วนร่วมในการออกแบบ ผู้มีส่วนร่วมมีความรู้สึกถึงความจำเป็น
 ในการปรับปรุงสภาพชีวิตของตนอย่างชัดเจนจึงเข้าร่วมการวิจัย แม้ว่าจะมีการได้รับการช่วยเหลือ
 จากผู้เชี่ยวชาญในด้านเทคนิคบ้าง ก็ยังรับผิดชอบกระบวนการการวิจัย ผลสุดท้ายของการวิจัยก็คือ
 ได้รับความรู้และชีวิตหรือการทำงานที่ปรับปรุงสภาพแล้ว การเรียกว่าสิทธิอำนาจเนื่องจากผู้มีส่วน
 ร่วมได้รับผลการควบคุมชีวิตของตนเองโดยการเรียนรู้วิธีสำรวจสืบหาสภาพ และกระทำการปรับ
 ปรุงด้วยตนเอง

Babbie, (2000: 288)กล่าวถึง ภายในกระบวนการที่สั้นของ participatory action research
 (PAR) ว่า หน้าที่ของผู้วิจัยคือ รับผิดชอบในฐานะแหล่งทรัพยากรของกลุ่มที่กำลังศึกษา โดยปกติมักเป็น
 กลุ่มด้อยโอกาส อันเป็นโอกาสให้แก่กลุ่มด้อยโอกาสกระทำการได้อย่างมีประสิทธิภาพใน
 ผลประโยชน์ของพวกเขา กลุ่มผู้ด้อยโอกาสระบุปัญหาของตน ระบุทางเยียวยาที่ประสงค์ แล้ว
 ออกแบบการวิจัยที่จะช่วยให้พวกเขาได้รับผลดังจุดมุ่งหมาย

Fals-Borda, และ Anisur Rahman, (1991). ให้ความเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี
 ส่วนร่วม (PAR) เป็นการมอบสิทธิอำนาจให้แก่ผู้ถูกกดขี่ (empowering the oppressed) เป็น
 กระบวนการความคิดทางสังคมการเมือง ขณะที่เป็นการวิจัยแบบรวมหมู่ (Collective research) คือเก็บ
 ข้อมูลและสรุปผลโดยกลุ่ม ผลของข้อมูลได้มาจากการประชุม การรวมกลุ่มประชาคม

คณะกรรมการ การเดินทางค้นหาข้อมูล “กระบวนการแบบรวมหมู่และสนทนากันเช่นนี้ไม่เพียงให้ได้รับข้อมูลซึ่งถูกต้องและสอบทานแล้วเท่านั้น ยังให้การยืนยันรับรองเรื่องวัตถุประสงค์ด้านความรู้ซึ่งไม่อาจเข้าถึงได้โดยวิธีการที่คนคนหนึ่งจะมาลงสนามหรือสำรวจ” (หน้า 8) นอกจากนั้น การวิจัยแบบนี้ยังให้คุณค่าและใช้วัฒนธรรมชาวบ้าน เป็นการผลิตและหลอมรวมความรู้อีกด้วย เนื่องจากการพบปะพูดคุยกันเป็นการผลิตความรู้ ถ่ายทอดความรู้จากกันและกัน การวิจัยเช่นนี้ยังเป็นการเคลื่อนไหวทางวัฒนธรรม สร้างความเป็นผู้นำ และจิตสำนึก

Songkom Jongpiputvanich, Suriya Veerawongs and Wathna Wongsekiarttirat. (1982) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) มีสามมิติ เกี่ยวพันกับทุกฝ่ายที่ได้รับผลกระทบในการตัดสินใจเกี่ยวกับว่าควรทำอะไรและอย่างไร; มวลชนที่เกื้อหนุนแก่การพัฒนาการของการมีส่วนร่วม นั่นคือ เพื่อดำเนินการให้มีการตัดสินใจและแบ่งปันผลประโยชน์กันของโปรแกรม ด้วยประการฉะนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชน สามารถนิยามได้ว่าเป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับโครงการพัฒนาหรือในการดำเนินโครงการของตน

Participatory action research (PAR) .ในความหมายของ Schwandt, (2001:187). กล่าวว่านี่เป็นการออกแบบที่กว้างมากสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการหลายชนิดที่มักใช้ในด้านการเมืองและอำนาจการผลิตทั้งใช้ซึ่งความรู้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามปกติทำงานกับกลุ่มชุมชนที่ได้รับการควบคุมหรือกดขี่ หรือตกเป็นเมืองออกโดยกลุ่มหรือวัฒนธรรมที่มารอบงำ มีลักษณะใหญ่สามประการที่ทำให้รูปแบบของการวิจัยชนิดนี้เห็นเด่นชัดในการปฏิบัติถึงการถามไถ่ทางสังคม (ก) ลักษณะการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและประสานงานระหว่างผู้วิจัยกับผู้มีส่วนร่วมอื่นๆ ในการนิยามปัญหา การเลือกวิธีการ การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ซึ่งข้อค้นพบ (มีวิธีการหลากหลายวิธีในการมีส่วนร่วมประประสานร่วมมือกัน รวมทั้งผู้มีส่วนร่วมที่ทำหน้าที่เป็นผู้วิจัย ผู้มีส่วนร่วมทำงานเป็นเครือข่ายในการแบ่งปันความรู้ ผู้มีส่วนร่วมในฐานะจัดก่อรูปปัญหา ผู้วิจัยในฐานะเพื่อนร่วมชะตากรรม และผู้วิจัยในฐานะผู้มีส่วนร่วม (ข) แรงกระตุ้นทางประชาธิปไตย การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมฝังอุดมการณ์หรือหลักการแบบประชาธิปไตย แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นตำรับสำหรับการเปลี่ยนแปลงทางประชาธิปไตย และ (ค) วัตถุประสงค์ในการผลิตทั้งความรู้ที่มีผลประโยชน์และการกระทำ เช่นเดียวกับการศึกษาจิตสำนึก การมอบหมายสิทธิอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยกระบวนการสร้างและใช้ความรู้ของตนเอง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมยังเห็นได้เด่นชัดจากสภาพแวดล้อมเข้มข้นที่เกิดขึ้นพร้อมกับจุดมุ่งหมายของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนร่วม การปรับปรุงทางสังคม และการผลิตซึ่งความรู้

Greenwood, และ Levin, (1998:4). นิยามคำว่า Action research การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ว่าเป็นการวิจัยทางสังคมที่กระทำโดยทีมที่ประกอบด้วยนักวิจัยกับสมาชิกขององค์กรหรือชุมชนเพื่อ

แสวงหาการปรับปรุงสถานภาพของทีมนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ สันนิษฐานการมีส่วนร่วมอย่างวงกว้างในกระบวนการวิจัยและสันนิษฐานการปฏิบัติการที่นำไปสู่การปรับสภาพหรือสถานภาพที่พึงพอใจสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากความคิดเห็นข้างต้น จะเห็นได้ว่า กระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการนำปัญหาจากการปฏิบัติงานมาร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไขโดยกลุ่มคนที่อยู่ในงานนั้น แล้วนำข้อแก้ไขที่ได้จากการคิดร่วมกันนั้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน กระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการมีส่วนร่วมกันของคนในชุมชนทั้งในการตัดสินใจและในการกระทำ ในการวิจัย กลุ่มคนหรือเซตเป็นคนเก็บข้อมูล ระหว่างการประชุมกลุ่มก็ได้รับความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่ม นำความรู้เดิมมาถ่ายทอด ได้รับความรู้ใหม่ไปต่อยอด ช่วยกันตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติการแก้ไขปัญหาที่กลุ่มร่วมกันหาทางแก้ไขนั้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในงานนั้น โดยผู้มีส่วนร่วมในงานนั้นเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัย

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการเนื่องจากเป็นการวิจัยในงาน ได้ข้อมูลมาแก้ปัญหางานนั้น ทั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ทำการวิจัยงานของตน ผู้วิจัยผู้ถูกวิจัยเป็นคนกลุ่มเดียวกัน ทำการวิจัยร่วมกัน เก็บข้อมูล ใช้ผลของการวิจัยในงานของตน

ในอีกมุมหนึ่ง การวิจัยที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัตินี้ เนื่องจากเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในหมู่สมาชิก เป็นการพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน อีกด้านหนึ่ง จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงพัฒนา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นรูปแบบทั่วไป (Generic model) สามารถนำไปใช้กับองค์การทุกประเภทและขนาด สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้แบบอาศัยปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning) อย่างไรก็ตาม โดยหลักการนั้น จะใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในปัญหาที่หาทางออกลำบาก การแก้ไขปัญหาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ดังนั้นในการพัฒนาทีมงาน ในการพัฒนาความเป็นผู้นำ จึงสามารถใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปดำเนินการ

2. เนื่องจากการถามเป็นหลักการสำคัญข้อหนึ่งของกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ก่อนการเข้ากลุ่ม ควรฝึกสมาชิกในเรื่องการตั้งคำถาม เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนให้การสนทนา ดำเนินไป กับควรฝึกสมาชิกในเรื่องการฟัง การฟังเป็นการรับความรู้และทำให้ตั้งคำถามได้เหมาะสม

3. การจัดบันทึกการประชุม ควรใช้สมาชิกอย่างน้อยสองคนจดบันทึก หรือใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ช่วยบันทึก จะได้เนื้อหาครบถ้วน บันทึกนอกจากเป็นเครื่องยืนยันการร่วมแรงร่วมใจแล้ว เป็นหลักฐานอ้างอิงในอนาคต เป็นแหล่งเรียนรู้ขององค์การอีกด้วย บันทึกผลการประชุมหรือปูมบันทึกการประชุมจึงเป็นเอกสารที่เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าขององค์การนั้นๆ จึงควรมอบหมายให้มีผู้บันทึกรายงานการประชุมหรือปูมครั้งละสองคนจะได้ผลการบันทึกที่ดีกว่า การจดบันทึกควรจดคำถามด้วย

4. สมาชิกควรได้รับสิทธิอำนาจจากหัวหน้าหน่วยงานให้นำผลการประชุมไปสู่การปฏิบัติได้ทันที เป็นการมุ่งสู่การกระทำอย่างแท้จริง ทำให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่น

5. หากเป็นการวิจัยในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ควรมีส่วนร่วมทำความเข้าใจกระบวนการวิจัย เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม และควรเข้ากลุ่มตลอดสมัยประชุม ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ อาศัยความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ นอกจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยโดยการใช้รูปแบบกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ใช้การทำงานจริง ผู้วิจัยคือผู้ปฏิบัติงานอยู่ที่นั่น ทั้งเป็นผู้เก็บข้อมูลเอง ควรใช้การมุ่ง

ผู้การกระทำอย่างคุ้มค่า สมาชิกควรมีสิทธิอำนาจในการตัดสินใจซึ่งการนำสิ่งที่ได้จากการประชุมกลุ่มไปสู่การปฏิบัติด้วย

2. ควรศึกษาการเสริมแรงแก่สมาชิกกลุ่มว่าจะมีผลต่อการประชุมกลุ่มหรือการปฏิบัติเช่นไร การเสริมแรงไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือรางวัล คำชมเชยยกย่องก็เป็นการเสริมแรงที่ควรศึกษา

3. ควรวิจัยถึงรูปแบบการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนว่าเกิดการเรียนรู้อย่างไร มากน้อยเพียงใด เกี่ยวกับบรรยากาศการประชุม สถานที่ หรือองค์ประกอบอื่นๆ เช่น อายุการทำงาน ทักษะต่อปัญหา เป็นต้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2541). เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา, เล่ม 1 แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, สำนักงาน. (2541). รายงานการวิจัยเรื่องระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ : การอุดมศึกษา (Quality Assurance and Accreditation). (ม.ป.ท.)
- คณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, สำนักงาน. (2543). มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ท.)
- คณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, สำนักงาน. (2544). คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา: การออกแบบประเมินผลภายใน.
- คณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, สำนักงาน. (2542). เอกสารเสริมคู่มือปฏิบัติงานตรวจสอบคุณภาพโรงเรียนเอกชน เรื่อง สภาพและผลการดำเนินงานที่คาดหวังว่าจะปรากฏอยู่ในโรงเรียนที่มีคุณภาพ. (ม.ป.ท.)
- คณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, สำนักงาน. (2544). แนวทางการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน : เพื่อขอรับรองมาตรฐานการศึกษา. (ม.ป.ท.)
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). (ม.ป.ท.)
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). (ม.ป.ท.)
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). (ม.ป.ท.)
- คณะกรรมการอุดมศึกษา, สำนักงาน (2546:6-7). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ 2546. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. สัมภาษณ์. 17 มกราคม 2549.

ทบวงมหาวิทยาลัย (2541). การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). คู่มือการฝึกอบรมผู้ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประจวบ หลักแหลม.(2547) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบ

โรงเรียนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประอร สุนทรวิภาต (2543). การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับ

โรงเรียนเหล่าทัพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาน กิมปี. (2547). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (2550). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร:

จันทร์เพ็ญ.

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

(องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2548). มาตรฐานการศึกษาของชาติ.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

วารินทร์ สิ้นสูงสุด. (2542). การประกันคุณภาพการศึกษา: ระบบบริหารคุณภาพ ISO

9000 + ธรรมนูญสถานศึกษา พิมพ์ครั้งที่สอง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิต

บัณฑิตธรรม

วารินทร์ สิ้นสูงสุด. (2542ก). ชุดฝึกอบรม ISO 9001 ระบบบริหารคุณภาพการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : วันทิพย์.

วารินทร์ สิ้นสูงสุด. (2544). ชุดฝึกอบรมระบบบริหารคุณภาพ QMS ISO 9000:2000

- training seminar tool kit.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตบัณฑิตธรรม.
- วารินทร์ สิ้นสูงสุด. (2546). **การพัฒนาทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตบัณฑิตธรรม.
- วารินทร์ สิ้นสูงสุด และวันทิพย์ สิ้นสูงสุด. (2546ก). **การประกันคุณภาพการศึกษา อุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตบัณฑิตธรรม.
- วิชาการ, กรม. (2542). **การประกันคุณภาพของสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2544). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย พ.ศ. 2544.**
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). **กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546.**
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546ข). **กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2546.**
- สถาบันราชภัฏ, สำนักงาน. (2539). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันราชภัฏ.** กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพรส.
- สมคิด พรหมจ้อย. (กันยายน-ธันวาคม 2544). “การประกันคุณภาพการศึกษาภายในขั้นพื้นฐาน”. **วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช 14,3.**
- สมคิด พรหมจ้อย และ สุพักตร์ พิบูลย์. (2544). **การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.** นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สามัญศึกษา, กรม. (2542). **แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สามัญศึกษา, กรม. (2542). **เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา เล่ม 2.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. (2542). **มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร.**

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มาตรฐานระบบงานคุณภาพ ISO 9000:2000.

[online] available from <http://www.tisi.go.th/9ky2k/9000.html>

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2548). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การศึกษานอกโรงเรียน: แนวทางการตรวจสอบทบทวนและประเมินคุณภาพ

การศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2547ก). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา

นอกรโรงเรียน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2547ข). มาตรฐานการศึกษานอกรโรงเรียน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2547ค). รายงานการพัฒนามาตรฐานการศึกษา

นอกรโรงเรียน. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2548: 4-5). แนวทางการตรวจสอบทบทวน และประเมิน

คุณภาพการศึกษา. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สิทธิชัย ประพุทธนิตสาร (2547). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: แนวคิดและแนว

ปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุชาดา รังสีนันท์. (2545:71-82). สพช.กับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ. ใน หนังสือที่ระลึก

ประจำปีสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. นครปฐม: พิสิกส์เซ็นเตอร์.

สุชาดา รังสีนันท์. สัมภาษณ์, 29 สิงหาคม 2546.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2540). กระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน

กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษานอกรโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2547). การศึกษานอกระบบโรงเรียน: แนวทางการศึกษาและ

กิจกรรมที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารด้านวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทุมพร จามรมาน. (2544:1-6). 100 คำถามคำตอบเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของ

สถานศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ฟีนี.

ภาษาอังกฤษ

- Aswathappa, K (2002:171). **Human Resource and Personnel Development**. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Babbie, Earl. (2000: 288). **The Practice of Social Research**. 9th Edition. California: Wadworth/Thomson Learning.
- Butterfield, Suzanne Denise. (1999). **Action learning: Case study of learning and transfer for personal and professional development**. Doctoral Dissertation. Georgia State University.
- Candy. (1991). **Self-direction for lifelong learning**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cecil, Robert D. และ Rothwell, William J. (2007:415). **Next generation management development**. CA: Pfeiffer.
- Clifford, Jackie and Thorpe, Sara. (2007: 20-27). **Workplace learning and development: Delivering competitive advantage for you organization**. London: Kogan Page
- Crutcher, Randall Scoll. (2002). **An action research study: The development of an action learning model for the transformation of leadership in the California Conservation Corps**. Education Doctoral Dissertation. University of La Verne.
- Dean, P. (1998). "Action Learning and Performance Improvement." **Performance improvement quarterly** 11(1).
- Dilworth, Robert L. (1998). "Action Learning in a Nutshell." **Performance improvement quarterly** 11(1).
- Dilworth, R.L. and Willis, V. J. (2003). **Action learning: images and pathways**. Malabar, FL:Krieger.
- Dotlich, David L. and Noel, James L. (1998). **Action learning: how the world's top companies are re-create their leaders and themselves**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Dulworth, Michael และ Bordnaro, Frnak. (2005:71). **Corporate learning**. CA: John Wiley & Sons.
- Fals-Borda, Orlando และ Anisur Rahman, Mohammad. (1991: 3-34). **Action and Knowledge: Breaking the monopoly with participatory action research**. New York: The Apex Press.

- Garvin, David A. (1998). "Building a Learning Organization," in **Harvard business review on knowledge management**. Editor: President and Fellows of Harvard College. MA: Harvard Business School Press.
- Garrett, Bob. (1991). "The Power of Action Learning." In **Action learning in action**, 2nd edition. Mike Pedler (ed). Vermont: Gower.
- Gibson, Lucinda Anne. (2000). **Phases of learning during action learning experiences: An exploratory study**. Doctoral Dissertation. Georgia State University.
- Gomez-Mejia, Luis R. Balkin, David B. & Cardy, Robert L. (2001:296). **Managing Human Resource**, 3 edition. London: Prentice Hall International.
- Gordon, Stephen P. (2004:5-7). **Professional Development for School Learning Communities**. Boston: Pearson.
- Greenwood, Davydd J. & Levin, Morten. (1998:4). **Introduction to Action Research**. California: Sage.
- Hicks, Steve Arthur. (2000). **Action learning: patterns in the practice of program design**. Doctoral Dissertation, North Carolina State University.
- Hillier, Yvonne. (2002). **Reflective teaching in further and adult education**. London: Continuum.
- Hollyway, Martha Snead. (2001). **The use of cooperative action learning to increase music appreciation students listening skills**. Doctoral Dissertation. The University of Utah.
- Inglis, Scott. (1994:3). **Making most of action learning**. Hampshire: Gower.
- Knox, Jodi Alison. (2000). **Action dialogue: developing leadership effectiveness at the individual and organizational levels through action learning**. Doctoral Dissertation. California School of Professional Psychology-Los Angeles.
- Kim, Sung Hae. (2003). **An examination of action learning as a method for developing transformation leadership behaviors and characteristics**. Education Doctoral Dissertation. The George Washington University.
- Kolb, David A. (1984). **Experiential learning-experience as the source of learning and development**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Leeds, Dorothy. (1987: 23-35). **Smart Questions for Successful Managers**. London:

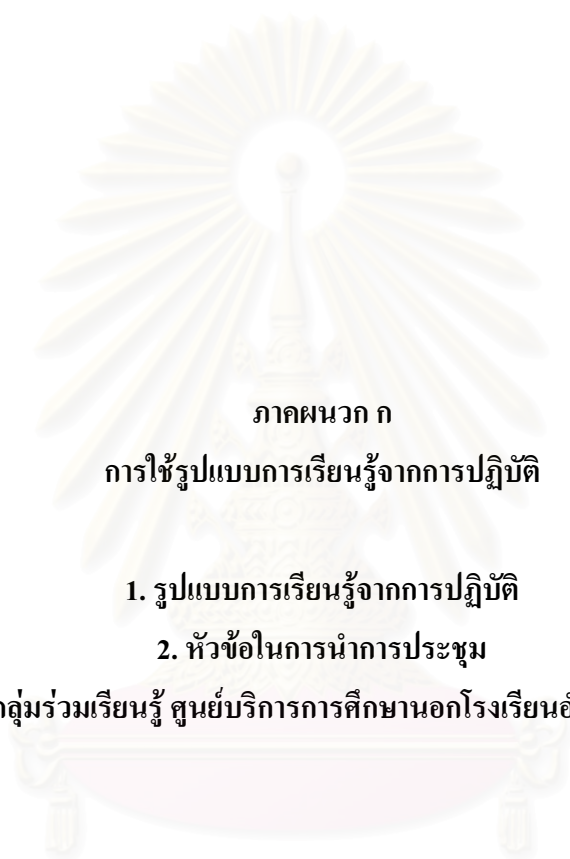
- Penguin Group.
- Mani, Gomathi. (1994). **Adult learning theory & Practice**. Delhi: Sterling.
- Marquardt, Michael J. (1999). **Action learning in action**. California: Davies-Black.
- McGill, Ian and Beaty, Liz. (2002). **Action learning: A guide to professional, management & educational development**. Revised Second Edition. London: Kogan Page.
- McNamara, Carter. (1966) **Evaluation of a group-managed, multi-technique management development program that includes action learning**. Doctoral Dissertation. The Union Institute.
- McTaggart, Robin. (1997). **Participatory action research: International contexts and consequences**. New York: State University of New York.
- Merriam, S.B. & Caffarella, R.S. (1999). **Learning in adulthood** (Second Edition) San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mezirow, J. (1991). **Transformative dimensions of adult learning**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2000). **Learning as transformation: critical perspectives on a theory in progress**. San Francisco: Jossey-Bass.
- McGill, Ian and Brockbank, Anne. (2004). **The action learning handbook**. London: Routledge Falmer.
- Mumford, Alan. (1997). **Action learning at work**. Hampshire: Gower.
- National Health Service (NHS). (2001). **Action learning: a source book for Regional Learning network members**. London: NHS Information Authority.
- O'Neil, Judith Ann. (1999). **The role of advisor in action learning**. Education Doctoral Dissertation. Columbia University Teachers College.
- Parkes, D. (2002). Radical constructivism. **Journal of Workplace Learning** 14, 1/2.
- Pearce, D. (1997). **Getting started: an action manual**. In M Pedler (ed) , Action Learning in practice. (Vol. I). Hampshire: Gower Publishing Limited.
- Pedler, Mike. (1991). **Action Learning in Practice**, 2nd edition. Vermont: Gower.
- Revans, Reg. (1980). **Action learning**. London: Blond & Briggs.
- Revans, Reg. (1982). **The origins and growth of action learning**. Bromley, Kent: Chartwell-Bratt.

- Robinson, Russell. (1991). **Helping adult learn and change**. Wisconsin: Omnibook.
- Rothwell, William. (1999). **The action learning guidebook**. California: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Sallis, Edward and Jones, Gary. (2002). **Knowledge management in education**. London: Kogan Page.
- Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline**. New York: Doubleday.
- T.M. Duffy and D.J. Conningham. (1996). **Constructivism: implications for the design and delivery of instruction, ch 7 in handbook of research for educational communications and technology**. D.H. Jonassen (ed) NY: Simon & Schuster.
- Schwandt, Thomas A. (2001:187). **Dictionary of qualitative inquiry**, second edition. London: Sage.
- Songkom Jongpiputvanich, Suriya Veerawongs and Wathna Wongsekiarttirat. (1982: 18-190). **Participatory action research approach for the reduction of child diarrhea in a slum area of Bangkok**. Department of Pediatrics and Unit of Clinical Epidemiology, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University and Social Research Institute, Chulalongkorn University.
- Torrence, Elizabeth Reed. (1997). **Linking decision-making in an action learning organization during period of crisis**. Education Doctoral Dissertation. Seattle University.
- Van Schuyver, Mark Eric, (2004) **Action learning: set member learning experiences**. Doctoral Dissertation. Fielding Graduate Institute.
- Twelfth, Manager. (online). Available from : <http://12management.com/>
- Vandenbergh, Mark. (1997: 29-35). **Participatory action research as a tool to combat fatal delays in presenting children under five with pneumonia to a trained health worker**. Master of Public Health Thesis. Chulalongkorn University.
- Yuen, Pong-yiu. (1999). **A study of principals' leadership for teachers' action learning in Hong Kong primary schools (China)**. Doctoral Dissertation. Chinese University of Hong Kong (People Republic of China).
- Waddill, Deborah De Wolfe. (2004). **Action e-learning: impact of action learning on the effectiveness of a management-level web-based instruction course**. Doctoral Dissertation. The George Washington University.
- Weick, K. (1995). **Sensemaking in organization**. Thousand Lakes, California: Sage.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

การใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1. รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
2. หัวข้อในการนำการประชุม
3. รายงานการประชุมกลุ่มร่วมเรียนรู้ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นกระบวนการ 10 ขั้นตอน โดยมีหลักการที่มีองค์ประกอบ 7 ประการ

รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ



รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. **เรียนรู้หลักการ** ศึกษาหลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ วิธีการ แล้วจัดกลุ่ม (หรือเซท)
 - 1.1 เริ่มต้นด้วยการศึกษาหลักการ ความรู้เรื่องการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
 - 1.2 จัดตั้งเซทหรือกลุ่มร่วมเรียนรู้ที่มีสมาชิก 4-9 คนมาประชุมกัน
 - 1.3 ร่วมกำหนดกระบวนการการพบปะหรือประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปแก้ไขปัญหา
2. **ประสานแผนประชุม** ทำความเข้าใจข้อตกลง กำหนดกฎการประชุม การแบ่งงาน
 - 2.1 วางแผนการพบ กำหนดกฎเกณฑ์ กติกา มารยาท ในการประชุม

2.2 มอบหมายงานหน้าที่ต่างๆ เช่น ผู้อำนวยการความสะดวก ประธานกลุ่ม เภรัญญิก ปฏิคม สมาชิกกลุ่ม ผู้จับเวลา รวมทั้งผู้จัดบันทึกการประชุม (ขอเสนอว่าควรมีสองราย) โดยให้สมาชิกหมุนเวียนเวียนวนในการทำหน้าที่บทบาทต่างๆ ในเซท

2.3 บันทึกเป็นแหล่งผลิตผลการเรียนรู้ของกลุ่มที่จะนำไปเผยแพร่ต่อไป จึงกำหนดวิธีการบันทึก การจัดเก็บบันทึก การเก็บข้อมูล การรวบรวมเอกสารข้อมูล

2.4 การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของกลุ่ม งบประมาณ การทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลง

3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ (เซทร่วมเรียนรู้) พบกันตามกำหนด

3.1 นำประเด็น ปัญหาหรือข้อคำถามเข้าสู่กลุ่ม สมาชิกเล่าประสบการณ์ของตน

3.2 นิยาม และนิยามซ้ำปัญหา เน้นปัญหาที่แก้ได้ผลด้วยกระบวนการกลุ่ม ไม่ใช่ปัญหาที่มีคำตอบหรือมีทางออกทางเดียว

3.3 ใช้กระบวนการเสวนา พูดคุยกันในกลุ่ม

3.4 การเสวนาพูดคุยกันเป็นการถามตอบกัน เรียนรู้จากกันและกัน

4. ถามดูให้ชัด การถามก่อให้เกิดความกระจ่าง เป็นตาในของการเรียนรู้

4.1 สมาชิกถามคำถามอย่างสร้างสรรค์ถึงทักษะ ความเข้าใจ ข้อสันนิษฐาน ทำให้เกิดการสะท้อนความคิด ต่อยอดความคิด ถาม ฟัง แล้วสะท้อนความคิด

4.2 การถามมีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิด

5. จัดการแลกเปลี่ยน สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.1 มีผู้นำปัญหามาสู่กลุ่ม คนอื่นๆแบ่งปันความรู้กันกับคนที่นำปัญหาเข้ามาสู่กลุ่ม ถาม ฟัง แล้วสะท้อนความคิด

5.2 มีผู้รู้หรือไปหาความรู้มาเสริม

5.3 ผู้อำนวยการความสะดวกทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของกลุ่ม ที่ปรึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ให้สมาชิกเรียนรู้วิธีเรียนรู้

5.4 ตั้งคำถาม ฟัง สะท้อนความคิด การถาม การสะท้อนความคิดก่อเกิดญาณ เกิดตาใน (ปัญญาญาณ) เกิดความคิดใหม่ เกิดความเข้าใจใหม่ เห็นแนวทางการนำไปปฏิบัติ

6. เรียนรู้แนวทาง สรุปแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ

6.1 หลังการประชุมนี้จะทำอะไรบ้าง

6.2 ตกลงด้วยวาจา สลายลักษณะอักษร

7. จัดสร้างจัดก่อ ปฏิบัติตามการเสนอ

7.1 ทำตามข้อตกลงที่กล่าวไว้ในกลุ่ม (ในข้อ 6) ดำเนินการแก้ปัญหาตามแนวทางที่คิดกัน ทดสอบทดลองการกระทำในที่ทำงาน

7.2 ได้ผลประการใด นำผลการปฏิบัติมาบอกเล่าในกลุ่มร่วมเรียนรู้ (ข้อ 3)

8. **ต่อเติมเสริมประสาน** ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง

8.1 ได้ผลประการใด นำผลจากการปฏิบัติมาบอกเล่าในกลุ่มร่วมเรียนรู้ในการประชุมครั้งต่อไป (ไปที่ข้อ 3 แล้วหมุนต่อไป) ได้ผลอย่างไร อะไรได้ผล อะไรไม่ได้ผล เพราะเหตุใด ได้บทเรียนอะไร เรียนรู้อะไรบ้าง

8.2 อภิปรายผลการปฏิบัติ วิธีปรับปรุง

9. **สรุปผลการเรียนรู้** สรุป นิยามการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการปฏิบัติ

9.1 คลังรวมความรู้ใหม่เข้าในการปฏิบัติงาน

9.2 รายงานผลการปฏิบัติต่อกลุ่ม

9.3 เก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการปฏิบัติ

9.4 เขียนรายงาน

9.5 ส่งรายงานให้ผู้เกี่ยวข้อง

9.6 ส่งข้อเสนอแนะไปยังชั้น 1 ของกระบวนการ คือ เรียนรู้หลักการ เพื่อพิจารณา

10. **ผู้คนที่ชื่นชมผลงาน** เสนอผลงานของกลุ่ม เผยแพร่ผลงานการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

10.1 เสนอผลงาน

10.2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำการประเมินผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

10.3 หลังจากนั้นจัดนิทรรศการแสดงผลงานการศึกษาให้รู้กันในวงกว้าง

หลักการ หลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ปัญหา ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการบรรลุ สิ่งทีกลุ่มเรียนรู้จากการปฏิบัติ มุ่งมั่นแก้ เป็นโอกาสให้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้จากปัญหาที่ร่วมแก้

2. กลุ่ม/ทีม บางทีเรียกว่า เซท คนที่มาจากแผนกงานเดียวกันหรือต่างแผนกกัน 4-8 คนมาประชุมร่วมกันตามกำหนดเพื่อแก้ไขปัญหา

3. ผู้อำนวยการ/ผู้สอนการเรียนรู้/ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการ/ผู้สอน เป็นผู้สานให้กระบวนการดำเนินไป ให้การเรียนรู้และสะท้อนความคิด สอนการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศให้สมาชิกได้เรียนรู้เพื่อตนเองจากสมาชิกเอง เพื่อพัฒนาความมั่นใจในตนเองของสมาชิก เพื่อสะท้อนความคิดและพัฒนาความคิดใหม่ๆให้เกิดขึ้น

4. การถาม เป็นพื้นฐานการเสวนา พูดยกกันในทางที่เป็นอันหนึ่งน้ำใจเดียวกัน สนทนาอย่างเสรี แสดงออกอย่างสร้างสรรค์และสำรวจความคิดเห็น คำถามทำให้มองเห็นทางไปสู่การแก้ไข เมล็ดแห่งทางแก้เกิดอยู่ในคำถาม การถามทำให้คนสะท้อนความคิด ฟัง แล้วคิดสร้างสรรค์

5. การสะท้อนความคิด การไตร่ตรอง ใคร่ครวญของสมาชิก เป็นความมีวินัยกลุ่ม ที่นำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของความคิดของสมาชิกอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

6. ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ การกระทำตามที่ได้เรียนรู้จากการประชุมกลุ่ม มุ่งมั่นเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำผลการประชุมกลุ่มไปปฏิบัติในการแก้ปัญหา

7. ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ขณะทำงาน กลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ฝังตน (tacit knowledge) ของสมาชิกมาบอกเล่าแก่สื่อกัน นอกจากนี้แก้ปัญหาในงานยังเป็นการทำงานไปด้วย ได้รับความรู้จากการปฏิบัติงานไปด้วย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. หัวข้อในการนำการประชุม

เพื่อให้การดำเนินการของกลุ่ม ซึ่งเป็นการประชุมกลุ่มร่วมเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการประชุมจึงกำหนดหัวข้อที่เน้นการแก้ปัญหาลงขั้นตอนการปฏิบัติงานในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งนี้ ได้คำนึงถึงความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วย

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 1

- (1) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- (2) สมการการเรียนรู้
- (3) รูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- (4) ปัญหา อุปสรรค การทำระบบการประกันคุณภาพ มีอะไร
- (5) กฎ กติกา มารยาทในการประชุมกลุ่ม
- (6) แบบวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และ แบบทดสอบก่อนดำเนินการทดลอง

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 2

- (1) การใช้คำถาม บทบาทของคำถาม ประเภทของคำถาม
- (2) ทำไมจึงต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- (3) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาฯ ของ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วยอะไรบ้าง
- (4) การคิดอย่างเป็นกระบวนการ การคิดอย่างเป็นระบบ คืออะไร

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 3

- (1) มาตรฐานการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
- (2) เปรียบเทียบมาตรฐานการศึกษากับระบบหลัก ระบบรองของการประกันคุณภาพ
- (3) วิสัยทัศน์และการกำหนดวิสัยทัศน์

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 4

- (1) ทำไมต้องประกันคุณภาพ ผลดีของการประกันคุณภาพ
- (2) การประกันคุณภาพกับการบริหารสถานศึกษาที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง
- (3) ทบทวนระบบการประกันคุณภาพ กับ มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน
- (4) หลักการเขียนผังไหล (Flowchart)

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 5

- (1) ระบบการประกันคุณภาพของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน แต่ละ

ระบบประกอบด้วยงานอะไรบ้างในสถานศึกษา

(2) ผลิตภัณฑ์ไหลของงานของตน

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 6

- (1) ทบทวน แกไขผังไหลของแต่ละงาน
- (2) องค์ประกอบของกลุ่มหรือระบบงาน
- (3) ระบบการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนประกอบด้วยอะไร
- (4) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรคืออะไร

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 7

- (1) ทบทวน แกไขผังไหลของแต่ละงาน
- (2) หลักสูตรการศึกษาของศูนย์บริการการศึกษาฯ
- (3) หลักสูตรกับมาตรฐานด้านผู้เรียน/ผู้รับบริการ

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 8

- (1) ทบทวน แกไขผังไหลของแต่ละงาน
- (2) ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นลูกค้าประเภทใดของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
- (3) เปรียบเทียบงานในศูนย์บริการการศึกษากับระบบงานที่สำนักงานบริหารการศึกษานอกโรงเรียน กำหนด

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 9

- (1) การจัดการการเรียนการสอน
- (2) วิธีเรียนรู้ของผู้เรียน
- (3) การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้
- (4) เกณฑ์การประเมินคุณภาพของสถานศึกษา

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 10

- (1) ทบทวนรูปแบบและกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- (2) การตรวจประเมินคุณภาพ 3 แบบ
- (3) หลักการในการตรวจประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา
- (4) ขั้นตอนในการตรวจประเมินคุณภาพภายใน (การประกันคุณภาพภายใน)
- (5) การเขียนรายการตรวจสอบ (Checklist)

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 11 เป็นการเก็บข้อมูลโดยสมาชิกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

สมาชิกแต่ละรายเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ 3 แบบทดสอบหลังดำเนินการทดลอง

แบบสอบถามที่ 4 แบบคำถามเชิงลึกการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

แบบสอบถามที่ 5 แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

หัวข้อในการนำการประชุมครั้งที่ 12 เป็นการเก็บข้อมูลโดยสมาชิกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สมาชิกแต่ละรายเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ 6 แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. รายงานการประชุมกลุ่มร่วมเรียนรู้

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง

การประชุมกลุ่มศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง มีผลดังนี้

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้จัดการร่วมดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้เป็น “โครงการพัฒนาศักยภาพการประกันคุณภาพ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง วันที่ 15 มกราคม ถึง 9 เมษายน 2550” หลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ได้จัดทำเป็นรายงานผลโครงการ เป็นเอกสารเลขที่ 6/2550

นายชำนาญ แจ่มจรัส ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี เป็นประธานพิธีเปิดโครงการพัฒนาศักยภาพการประกันคุณภาพ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 15 มกราคม – 9 เมษายน 2550 มีรายงานการประชุมดังนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประชุมครั้งที่หนึ่ง

นายชำนาญ แจ่มจรัส เป็นประธานในที่ประชุม นายไพรัชน์ บุญมา เป็นผู้จดรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ 1 นายชำนาญ แจ่มจรัส ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี เปิดการประชุมเรื่อง การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง แล้วแนะนำนายวารินทร์ สิ้นสูงสุด นิสิตปริญญาเอก สาขาการศึกษานอกโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มาทำวิจัยระดับปริญญาเอก ที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง

ระเบียบวาระที่ 2 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด อธิบายว่าการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ (1) เรียนรู้ด้วยตนเอง (2) เรียนรู้เป็นกลุ่ม การเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้ตามหลักของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและการเรียนรู้ คนมีวิธีการเรียนรู้ คือ ใช้ความรู้เดิม บวกกับการใช้คำถาม รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีดังนี้

1. เรียนรู้หลักการ -มีการเรียนรู้หลักการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 1. ปัญหา สิ่งที่เราขาด สิ่งที่เราอยากมี ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการบรรลุ ปัญหาที่เราต้องการแก้ หาทางแก้ ในที่นี้ปัญหาคือ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษาของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ควรเป็นเช่นไร 2. กลุ่ม/ทีม ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 4-8 คน มาประชุมร่วมกัน โดยช่วยกันแก้ปัญหา มีสิทธิแสดงความรู้ ความคิดเห็น ดังคำที่ว่าทำเล่าถาม ทำ ทำแล้วมาเล่าสิ่งที่ทำ ถามให้เกิดความคิด แล้วไปทำ ทำแล้วมาเล่า 3. การสะท้อนความคิด กลุ่มจะนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายและความสัมฤทธิ์ผล 4. ผู้อำนวยการความสะดวก เป็นผู้ให้ความรู้และสะท้อนความคิดเพื่อพัฒนาความมั่นใจในตนเอง สมาชิกและให้กระบวนการดำเนินงานไปได้ด้วยดี 5. การถาม การถามแบบสร้างสรรค์และสำรวจความคิดเห็นคำถามทำให้มองเห็นทางไปสู่การแก้ไข ได้ความรู้เพิ่ม 6. ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ ความตั้งใจ มองเห็นความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 7. การมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้ การประชุมกลุ่มนอกจากเป็นการแก้ไขปัญหา สมาชิกยังได้รับความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนาถามไต่

- การทำงานของ Action Learning กำหนดตั้งกลุ่ม หรือเขต ตกลงว่าใช้บุคลากรทั้งหมดของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน เป็นกลุ่ม หนึ่งศูนย์หนึ่งกลุ่ม

2. ประสานแผนประชุม - วางแผนกำหนดเวลา มารยาทในการประชุม กำหนดให้มีการประชุมทุกวันจันทร์ ตั้งแต่เวลา 13.00 - 16.00 น.

3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ - พบกันเป็นเวลา 10 ครั้ง ในปัญหาที่ว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ควรเป็นเช่นไร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึงต้องทำอะไรจึงจะทำประกันคุณภาพได้สำเร็จ

4. ถามดูให้ชัด – การถามเป็นการเริ่มต้นของการแสวงหา การถามทำให้เกิดความกระจำง ทำให้ความคิดกระจำง ทั้งฝ่ายถามและฝ่ายถูกถาม ต้องถามแบบสร้างสรรค์ นิยามคำถาม – นิยาม ปัญหา โดยใช้กระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. จัดการแลกเปลี่ยน - การถามทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ถ้าตอบไม่ได้ก็ต้องไปถามผู้รู้ ไปหาคำตอบมาจากแหล่งอื่นแล้วมาแบ่งปันกัน

6. เรียนรู้แนวทาง – สรุปแนวทางที่จะทำ เพื่อไปลงมือทำ การทำตามหน้าที่ หรืออาจมีคำสั่งให้ไปทำ

7. จัดสร้างจัดก่อ - ตกงด้วยวาจา หรือคำสั่งจากผู้อำนวยกา ในกรณีที่ต้องมีคำสั่ง แต่ในกลุ่มสามารถได้รับสิทธิอำนาจในการกระทำตามขอบเขต

8. ต่อเติมเสริมประสาน - ประชุมกันในครั้งต่อไป เพื่อถามสิ่งทีไปทำมาแล้ว สิ่งทีทำได้ สำเร็จ หรือไม่สำเร็จ เหตุใดจึงสำเร็จ เหตุใดไม่สำเร็จ

9. สรุปผลการเรียนรู้ - รายงานทีได้จากการประชุม หลังจากกลุ่มประชุมไปจนได้ทางแก้ หรือแก้ไขปัญหาดกแล้วก็สรุปผลการประชุมของกลุ่ม

10. ผู้ชื่นชมผลงาน - นำผลงานทีได้จากการประชุม การแก้ไขปัญหาดแล้วมาแสดงแก่คนในชุมชน โดยจัดนิทรรศการ อาจเชิญศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน 9 อำเภอ ของจังหวัดชลบุรี มาชมผลงานและร่วมแสดงความยินดี

ระเบียบวาระที่ 3 สมาชิกกลุ่มได้ทบทวนรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติซึ่งเป็นกระบวนการ 10 ขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

1. เรียนรู้หลักการ - การทำงานของ Action Learning กำหนดตั้งกลุ่ม หรือเซท ตกงว่าใช้บุคลากรทั้งหมดของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน เป็นกลุ่ม

2. ประสานแผนประชุม - วางแผนกำหนดเวลา มารยาทในการประชุม กำหนดให้มีการประชุมทุกวันจันทร์ ตั้งแต่เวลา 13.00 - 16.00 น.

3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ - พบกันเป็นเวลา 10 ครั้ง ในปัญหาทีว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขต ควรเป็นเช่นไร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึงต้องทำอะไรจึงจะทำประกันคุณภาพได้สำเร็จ

4. ถามดูให้ชัด – การถามเป็นการเริ่มต้นของการแสวงหา การถามทำให้เกิดความกระจำง ทำให้ความคิดกระจำง ทั้งฝ่ายถามและฝ่ายถูกถาม ต้องถามแบบสร้างสรรค์ นิยามคำถาม – นิยาม ปัญหา โดยใช้กระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. จัดการแลกเปลี่ยน - การถามทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ถ้าตอบไม่ได้ก็ต้องไปถามผู้รู้ ไปหาคำตอบมาจากแหล่งอื่นแล้วมาแบ่งปันกัน

6. เรียนรู้แนวทาง – สรุปแนวทางทีจะทำ เพื่อไปลงมือทำ การทำตามหน้าที่ หรืออาจมีคำสั่งให้ไปทำ

7. จัดสร้างจัดก่อ - ตกลงด้วยวาจา หรือคำสั่งจากผู้อำนวยการ ในกรณีที่ต้องมีคำสั่ง แต่ในกลุ่มสามารถได้รับสิทธิอำนาจในการกระทำตามขอบเขต

8. ต่อเติมเสริมประสาน - ประชุมกันในครั้งต่อไป เพื่อถามสิ่งที่ไปทำมาแล้ว สิ่งที่ได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จ เหตุใดจึงสำเร็จ เหตุใดไม่สำเร็จ

9. สรุปผลการเรียนรู้ - รายงานที่ได้จากการประชุม หลังจากกลุ่มประชุมไปจนได้ทางแก้ หรือแก้ไขปัญหาคงแล้วก็สรุปผลการประชุมของกลุ่ม

10. ผู้ชื่นชมผลงาน - นำผลงานที่ได้จากการประชุม การแก้ไขปัญหาแล้วมาแสดงแก่คนในชุมชน โดยจัดนิทรรศการ อาจเชิญศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน 9 อำเภอ ของจังหวัดชลบุรี มาชมผลงานและร่วมแสดงความยินดี

ระเบียบวาระที่ 4 นายวารินทร์ ได้ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสมการการเรียนรู้ โดยกล่าวว่าการประชุมเป็นการนำผู้คนมารวมกันเพื่อแก้ปัญหา ต้องการให้แก้ปัญหาคล่อง ทว่าคุณค่าเบื้องต้นของกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติอยู่ที่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งก็คือการเรียนรู้ของสมาชิกองค์กรจะส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กร ในความคิดของ Reginald Revans เชื่อว่า การเรียนรู้เกิดจากความรู้อ่อนที่มีอยู่เดิม กับการถาม ($L = P + Q$) ความรู้อ่อนที่มีอยู่เดิม อาจอยู่ในรูปหนังสือ เอกสาร หรือในตัวคน การถามจะเป็นการนำความรู้ออกมาเพื่อแก้ไขปัญหาที่ต้องการคำตอบในการแก้ไข Mumford ได้ขยายความคิดออกไปว่า การเรียนรู้เกิดจากการถามประเด็นปัญหา บวกกับความรู้อ่อนแล้วถาม ($L = Q1 + P + Q2$) คือ ถามก่อน แล้วนำความรู้มาเล่าสู่กันฟัง โดยการถามซ้ำอีก สำหรับ Marguardt ให้ความคิดเห็นว่า การเรียนรู้เกิดจากความรู้อ่อนและการถาม กับการสะท้อนความคิด ($L = P + Q + R$) การสะท้อนความคิดช่วยให้ความคิดเห็นได้ชัดเจน รอบด้านขึ้น

ระเบียบวาระที่ 5 นายวารินทร์ ถามว่า การทำประกันคุณภาพการศึกษาที่นี้ว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ตอบว่า 1. ไม่มีเวลา 2. ไม่ลงมือทำ 3. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยไม่สงบ ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำประกันคุณภาพ

นายวารินทร์ ได้มอบหมายให้ ผู้เข้าร่วมประชุม เขียนเรียงความเกี่ยวกับ “รู้สึกอย่างไรเมื่อได้ยินคำว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา” ส่งสัปดาห์ต่อไป

ระเบียบวาระที่ 6 นายวารินทร์ได้แจกแบบสอบถาม “แบบวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา” เพื่อวิเคราะห์ว่าสถานศึกษาขาดประเด็นใดมีความจำเป็นในการประกันคุณภาพในด้านใด ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา กับ “แบบทดสอบก่อนการดำเนินการทดลอง” เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติของสมาชิกก่อนการทดลองใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ระเบียบวาระที่ 7 ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง (ผอ. ศบอ. บ้านบึง) นายศักดิ์พงศ์ ระพิพันธุ์ ได้กล่าวคำขอบคุณ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอกโรงเรียน จังหวัดชลบุรี (ผอ.ศนจ.ชลบุรี) นายชำนาญ แจ่มจรัส ที่ให้เกียรติเป็นประธานพิธีเปิดโครงการพัฒนา ศักยภาพการประกันคุณภาพ ศบอ.บ้านบึง ระหว่างวันที่ 15 ม.ค. – 9 เม.ย 2550 ได้กล่าวขอบคุณนายวาริน นทร์ สิ้นสูงสุด ที่ได้ให้เกียรติมาช่วยให้คำแนะนำในเรื่องของการประกันคุณภาพของสถานศึกษา

การประชุมครั้งที่สอง

เปิดประชุม 13.00 น.

นายไพรัตน์ เนื่องเกตุ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม นายนภดล โกมลวัฒน์และนางสาววันเพ็ญ โยโล เป็นผู้จดบันทึกการประชุม จากนั้น นายวารินนทร์ สิ้นสูงสุด ได้กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ 1 ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ แล้วถามว่า หัวใจของการเรียนรู้จากการปฏิบัติคืออะไร นายวารินนทร์ สิ้นสูงสุด ตอบว่า หัวใจของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) คือการถาม แล้วให้สมาชิกแต่ละคนตั้งคำถาม

ระเบียบวาระที่ 2 บทบาทของคำถาม นายวารินนทร์ได้ยกตัวอย่างคำถามชนิดต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. คำถามเปิด คือ คำถามที่ต้องการคำตอบแบบอธิบาย ให้เสรีในการตอบ เช่น มาโรงเรียนโดยวิธีใด
2. คำถามปิด คือ คำถามที่ต้องการคำตอบจุดใดจุดหนึ่งไม่ต้องอธิบาย เลือกให้ตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ เป็นเช่นนั้นหรือเช่นนี้ ตอบสั้นไม่ก็คำ เช่น มีวิชาเรียนในวันเสาร์หรือไม่
3. คำถามหลัก คือการตอบคำถามในทิศทางใด ส่งการบ้านวันใด
4. คำถามรอง สืบเนื่องมาจากคำถามหลัก, การติดตามผล ส่งเวลาใด เส้นตายเข้าหรือบ่าย
5. คำถามดัก เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบหยุดหรือชะงักเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องคิดหนักขึ้น คุณคิดว่าคุณควรใส่ใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ใช่ไหม
6. การเจียบ เป็นคำถามอย่างหนึ่ง
7. การถามที่เป็นกลาง (เป็นการถามความคิดเห็นทั่วไป) คุณมีความคิดเห็นเรื่องนี้อย่างไร
8. การถามนำ ให้ตอบตามคำถามที่ถาม เช่น เมื่อเช้านี้เธอมาโรงเรียนพร้อมนิคมหรือ

ประเภทของคำถาม

- คำถามที่เป็นความรู้
- คำถามเสริมความเข้าใจ
- คำถามในการนำไปใช้
- คำถามการวิเคราะห์ แยกแยะ
- คำถามการสังเคราะห์ นำมารวมกัน

- คำถามการประเมินผล

บทบาทคำถาม

- เพื่อหาข้อมูล
- เพื่อขยายความเข้าใจ หรือตรวจสอบความถูกต้อง
- เพื่อย้ำความมั่นใจ
- เพื่อให้การพูดดำเนินต่อไป

อย่างไรก็ตาม คำถามเป็นจุดเริ่มต้นของการสนทนา

ระเบียบวาระที่ 3 ทำไมต้องมีการประกันคุณภาพ

องค์ประกอบในการประกันคุณภาพที่ กศน. กำหนดมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
องค์ประกอบของการประกันคุณภาพของ กศน. ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา มีการวางแผน
2. การตรวจสอบทบทวนคุณภาพทางการศึกษา เช่น นิเทศการศึกษา แนะนำ
3. การประเมินตนเองของสถานศึกษา เช่น นำมาเปรียบเทียบกับแผนมาตรฐาน

ต้องดำเนินการอย่างไรบ้างในงานประกันคุณภาพ ซึ่งทุกคนก็ได้ช่วยกันสรุปในแต่ละอย่าง
ดังนี้

- วิเคราะห์ การวางแผนระบบงาน Flowchart จัดทำคู่มือระบบงาน
- วางระบบคุณภาพ

ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ

ระบบงานหลัก ประกอบด้วย

1. ระบบจัดการเรียนรู้
2. ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

ระบบสนับสนุน ประกอบด้วย

1. ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้
2. ระบบบุคลากร
3. ระบบสารสนเทศ
4. ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์กับชุมชน
5. ระบบนิเทศ ติดตาม ให้ความรู้
6. ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์

ระเบียบวาระที่ 4 การวางระบบบริหารภายใน นายวรินทร์ สิ้นสูงสุด ได้พูดถึงเกี่ยวกับระบบ
ตามรายละเอียดดังนี้ การทำงานทุกอย่างต้องมี ส่วนประกอบ 3 อย่างคือ

1. Input คือ ปัจจัยนำเข้า

2. Process คือ กิจกรรม (กระบวนการ) การแปลงรูปวิธีการดำเนินการ

3. Out put คือ ผลผลิต หรือผลลัพธ์

เสมือนกฎแห่งกรรม ผลที่ได้มาจากกระบวนการหรือกิจกรรมกับปัจจัยนำเข้า เหตุเกิดแต่ปัจจัย เมื่อเปลี่ยนกระบวนการ ผลส่งออก ที่ออกมาจะต่างกัน ใ้ที่เปลี่ยนกระบวนการแปรรูปจาก การเข้ามาเป็นดัม จะได้ผลส่งออกไม่เหมือนกัน เมื่ออย่างได้ใ้อย่าง เมื่อดัมได้ใ้ดัม

4

ระบบการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

- กระบวนการเรียนการสอน
- กระบวนการวัดผล ประเมินผล
- การนิเทศ
- รับผู้เรียน / จัดกลุ่ม/ จัดครู
- จัดสถานที่พบกลุ่ม / จัดสื่อ / จัดตารางเวลาการพบกลุ่ม

สรุป ผลที่ส่งออกของกระบวนการหนึ่ง อาจจะเป็นปัจจัยนำเข้าของกระบวนการถัดไป หลากๆ กระบวนการ เรียกว่า “ ระบบ ”

หลังจากนั้น นายวารินทร์ ได้ซักถามทุกคนในการประชุมครั้งนี้ว่าได้อะไรในการประชุม ครั้งนี้บ้าง ให้ทุกคนตอบทีละคน ซึ่งแต่ละคนก็ได้สรุปส่วนเนื้อหาที่ตนเองได้ให้ฟัง ได้มอบหมาย การบ้าน คือ

“ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความหมายต่อครูและผู้เรียนอย่างไร”

“งานที่ตนรับผิดชอบมีกระบวนการทำงานอย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้าง”

ตอนท้ายของการประชุม ผอ.ศบอ.บ้านบึง นายศักดิ์พงศ์ ระพิพันธุ์ กล่าวว่า

- การประกันคุณภาพต่างคนต่างคิดได้ แต่ต้องช่วยกัน
- ขั้นตอนอย่างเดียวกัน คือ ช่วยคิด ช่วยทำ

คำถามยอดฮิต ในการประกันคุณภาพสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอะไร และอย่างไร

การประชุมครั้งที่สาม

เปิดประชุม 13.00 น.

นายไพรัตน์ เนื่องเกตุ เป็นประธานในการประชุม นายสนั่น เขียงของ และนางสาวเนตรณ กฤษ พยุวงษ์ เป็นผู้บันทึกการประชุม นายวารินทร์ สินสูงสุด ได้กล่าว เปิดประชุมตามระเบียบวาระ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ 1 การซักถามความเข้าใจของการประชุมในครั้งที่ 2 เป็นการทบทวนความรู้ เดิมของการประชุมครั้งที่ 2 ของวันที่ 22 เดือนมกราคม 2550 ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องหัวใจของ Action

leaning คือการถาม ซึ่งนายวารินทร์ ได้ซักถามความเดิมในครั้งก่อนว่า คำถามที่มีคุณค่ามากที่สุด สำหรับวันนี้ได้เรียนรู้อะไรบ้าง เป็นการเน้นให้เรามองเห็นความสำคัญของคำถามของแต่ละประเด็น

มีจุดใดบ้างที่ต้องเร่งเสริมให้สมาชิกในการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา การคิดอย่างเป็นกระบวนการและระบบ

ระเบียบวาระที่ 2 นายวารินทร์ ถามว่ามาตรฐานของการศึกษานอกโรงเรียนมีอะไรบ้าง สมาชิกช่วยกันตอบ มีมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ มาตรฐานด้านปัจจัย และบอกถึงตัวชี้วัดของแต่ละมาตรฐาน

มาตรฐานด้านผู้เรียน

1. ผู้เรียน/ ผู้รับบริการ เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ครอบคลุม ชุมชน และสังคม
2. ผู้เรียน/ผู้รับบริการ มีความสามารถในการคิดเป็น
3. ผู้เรียน/ผู้รับบริการ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร/ กิจกรรม
4. ผู้เรียน/ผู้รับบริการ มีทักษะในการแสวงหาความรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. ผู้เรียน/ผู้รับบริการ เห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะและวัฒนธรรมที่งดงามของ ไทย
6. ผู้เรียน/ผู้รับบริการ รู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้
7. ผู้เรียน/ผู้รับบริการ มีทักษะในการทำงานมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพสุจริตและสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้
8. ผู้เรียน/ผู้รับบริการ มีสุขนิสัยสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานด้านกระบวนการ

9. มีการจัดองค์กร / โครงสร้างและการบริหารงานอย่างมีระบบ
10. มีการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่าย
11. มีการทำงานในสถานศึกษาร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
12. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
13. มีการพัฒนาเลือกใช้สูตร/กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน/ ผู้บริการและ ชุมชน
14. มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

มาตรฐานด้านปัจจัย

15. ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
16. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถการบริหารจัดการที่ดี
17. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม
18. บุคลากรมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้
19. บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้มาพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
20. สถานศึกษามีหลักสูตรและกิจกรรมที่หลากหลายและยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้เรียน

21. สถานศึกษามีศักยภาพในการประสานความร่วมมือสนับสนุนในการจัดและพัฒนาเครือข่าย นายวารินทร์ให้เปรียบเทียบมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนกับหัวข้อในระบบหลักและระบบสนับสนุน ซึ่งเป็นการจัดเปรียบเทียบใน 21 มาตรฐานให้อยู่ในขอบข่ายของระบบหลักและระบบสนับสนุน

ระเบียบวาระที่ 3 เหตุและผลแห่งการกระทำได้ทบทวนกระบวนการ เหตุปัจจัยของการได้รับผลจากการกระทำ ผลที่ส่งออกมา จะมาจากการกระทำและปัจจัยนำเข้าสู่การกระทำนั้น

จากนั้นได้ถามถึงความเรียง และการเขียนกระบวนการทำงานของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ

ระเบียบวาระที่ 4 ระบบการบริหารภายในองค์กร

นายวารินทร์ ถามถึงวิสัยทัศน์ของศบอ.บ้านบึง

วิสัยทัศน์ ศบอ.บ้านบึง จัดและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะกลุ่มวัยแรงงาน ยกกระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ภายในปี 2551

ถามว่า จะบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างไร ได้โดยยุทธศาสตร์และยุทธวิธี ยุทธศาสตร์คือจะทำอะไรบ้าง ส่วนยุทธวิธีเป็นการปฏิบัติการหรือการดำเนินงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์

ระเบียบวาระที่ 5 ให้สมาชิกแต่ละคนไปทำขั้นตอนการดำเนินงาน ขั้นตอนลำดับในการปฏิบัติงานของแต่ละคน

หลังจากนั้นนายวารินทร์ ได้ซักถามผู้เข้าร่วมการประชุมว่าได้รับรู้เรื่องอะไรบ้าง เป็นการซักถามถึงความเข้าใจ แต่ละคนตอบมาตามที่ได้เข้ารับฟังบรรยายในครั้งนี้

การประชุมครั้งที่สี่ และ ห้า

เนื่องจากมีการหยุด จึงรวมสองครั้งเข้าด้วยกัน เริ่มประชุมตั้งแต่ 09.00 ถึงเวลา 14.00 น

เปิดประชุม 09.00 น.

นางจันทน์ กิ่งไทรงาม เป็นประธานในที่ประชุม นางสาวกฤติยา กุทธิสรและนางสาวอมรา พวงภู เป็นผู้จัดรายการประชุม

ระเบียบวาระที่ 1 นายวารินทร์ถามว่าทำไมต้องมีการประกันคุณภาพ และการประกันคุณภาพแปลว่าอะไร และให้ทุกคนทบทวนมาตรฐาน

ระเบียบวาระที่ 2 ซักถามถึงงานที่มอบหมายคือ การเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flowchart) ที่รับผิดชอบ ในช่วงนี้เป็นการปฏิบัติงานการเขียนขั้นตอนการทำงาน

ระเบียบวาระที่ 3 นายวารินทร์ได้ทบทวนความถูกต้องของ Flowchart เพื่อการศึกษาวิเคราะห์แผนผังระบบการบริหารงานของศบอ.บ้านบึง ถามว่า ศบอ.บ้านบึง มีกระบวนการหลักคืออะไร คือการเรียนการสอน นอกนั้นเป็นกระบวนการสนับสนุน และได้ถามงานที่ทำเปรียบเทียบกับระบบงาน โดยให้จำแนกงานต่าง ๆ ว่าสอดคล้องกับระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน

ระบบงานหลัก ประกอบด้วย

3. ระบบจัดการเรียนรู้
4. ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

ระบบสนับสนุน ประกอบด้วย

7. ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้
8. ระบบบุคลากร
9. ระบบสารสนเทศ
10. ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์กับชุมชน
11. ระบบนิเทศ ติดตาม ให้ความรู้
12. ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์

นายวารินทร์ ได้มอบงานให้ทุกคนเพื่อจำแนกงานในและงานของ สบอ.บ้านบึง ว่าเข้ากับระบบงานใดของระบบงานหลักและระบบงานสนับสนุน

ระเบียบวาระที่ 4 นายวารินทร์ ตรวจสอบการเขียน **Flowchart** ของทุกคน ในแต่ละงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำและชี้แนะแนว ทางแก้ไขให้ถูกต้อง

คำถามที่มีคุณค่าที่สุดของวันนี้ คือ สบอ.บ้านบึง จะทำการประกันคุณภาพภายใน ได้สำเร็จเมื่อไร

การประชุมครั้งที่หก

เปิดประชุม 13.00 น.

ประธาน คือ นายไพรัตน์ เนื่องเกตุ เป็นประธานในการประชุม นางสาวกัจฉจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว และนางสาววนิดา สุขจิต เป็นผู้จรรยาการการประชุม

ระเบียบวาระที่ 1 ทบทวนแก้ไข เรื่องของการเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงาน (**Flowchart**) การจัดทำ **Flowchart** จะต้องมียู่ในแฟ้มแต่ละงาน ในการปฏิบัติทำ **Flowchart** เป็นมาตรฐานของศูนย์ฯ

ระเบียบวาระที่ 2 การจัดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ระบบที่สรุปคือ 1. ระบบการบริหารงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน 2. ความรับผิดชอบฝ่ายบริหาร 3. การบริหารทรัพยากร 4. การเรียนการสอนและการบริการผู้เรียน 5. การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุง

ระเบียบวาระที่ 3 “ การเรียนการสอนของครูจะส่งผล ไปที่ผู้เรียน/ผู้รับบริการหรือไม่ ผลที่ได้ได้มาจากที่ใด ดูจากผลการเรียนการสอน แบบสอบถาม มาตรฐานเป็น โทษะ ดูหลักสูตรวิธีการสอน ตรวจสอบกระบวนการ ในฐานะผู้เรียน/ผู้รับบริการควร

1. เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ครอบครั้ว ชุมชนและสังคม
2. มีความสามารถในการคิดเป็น “ การใช้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ” คิด วิเคราะห์ เขียนปัญหา สสำรวจปัญหา วิเคราะห์ปัญหา คือ PDCA เปรียบกับ หลักพุทธศาสนาว่า ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค
3. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร/กิจกรรม

4. มีทักษะในการแสวงหาความรู้ และพัฒนาต่อเนื่อง (กรต)
5. เห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะ และวัฒนธรรมอันดีงามของไทย
6. รู้จักฟังตนเอง
7. มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
8. มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ระเบียบวาระที่ 4 คู่มือระบบคืออะไร

หลังจากซักถามกันแล้ว สรุปว่า คู่มือระบบ เป็นเอกสารบอกว่าศูนย์บริการฯ มีการบริหารงานอะไรบ้าง มีโครงสร้างองค์การ มีกระบวนการทำงาน หรือผังไหลอะไรบ้าง การทำ Flowchart คือค่อย ๆ สะสมและค่อยทำงานเป็นรูปเล่ม นั่นคือ คู่มือระบบ ให้ครบ 8 ระบบ คือ ระบบหลัก ได้แก่ ระบบจัดการเรียนรู้ ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ระบบสนับสนุน ได้แก่ ระบบโครงสร้างพื้นฐาน การเรียนรู้ ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์ชุมชน ระบบบุคลากร ระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผล ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ เดินตามมาตรฐาน นำมาตรฐานมาเป็นแนวทางในการบริหาร

ระเบียบวาระที่ 5 มอบหมายให้แต่ละคนทำ Flowchart ให้เสร็จหมด

การประชุมครั้งที่เจ็ด

เปิดประชุม 13.00 น.

นายศักดิ์พงศ์ ระพิพันธุ์ เป็นประธาน นายไพรัชน์ บุญมา เป็นผู้จัดรายการการประชุม
เปิดการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ 1 นายวารินทร์ สีนสูงสุด สอบถามและตรวจงานของแต่ละท่านว่าเขียน flow chart เกี่ยวกับเรื่องใด สำเร็จเพียงใด

เริ่มจากอาจารย์จันทน์ ทำเกี่ยวกับงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและงานหลักสูตรขั้นพื้นฐาน

อาจารย์อ้อมรา ทำเกี่ยวกับงานอาชีพหลักสูตรระยะสั้น

อาจารย์เนตรณภิช ทำเกี่ยวกับแนะแนวการศึกษา

อาจารย์สุนารี ทำเกี่ยวกับตรวจสอบวุฒิการศึกษาและการป้องกันแก้ไขนักศึกษาขาดเรียน

อาจารย์นพดล ทำเกี่ยวกับงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

อาจารย์กิ่งจันทร์ ทำเกี่ยวกับงานแผนและงานบัญชี

อาจารย์วันเพ็ญ ทำเกี่ยวกับงานพัสดุ

อาจารย์วันดา ทำเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานสารสนเทศ

อาจารย์สนั่น ทำเกี่ยวกับงานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต (กพช.)

อาจารย์ไพรัชน์ ทำเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

ระเบียบวาระที่ 2 หลักสูตรการศึกษา นาย ศักดาพงศ์ ระพิพันธุ์ อธิบาย เกี่ยวกับการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้นายวารินทร์ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการทำกิจกรรมว่ามีความสำคัญอย่างไรต่อผู้เรียน โดยจะต้องทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตครบ 100 ชั่วโมงจึงจะจบหลักสูตรการศึกษา จากนั้นนายวารินทร์ได้สอบถามเกี่ยวกับหลักสูตรของกสน.ว่ามีอะไรบ้าง อาจารย์จันทน์ แจ้งให้ทราบว่ามี 2 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรขั้นพื้นฐาน
2. หลักสูตรระยะสั้น

จากนั้นนายวารินทร์ ถามถึงวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาเพื่อนำไปสู่ปลายทาง ซึ่งเป็นคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ได้มอบหมายให้อาจารย์จันทน์ไปศึกษามาเสนอในที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ 3 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด อธิบายคู่มือระบบงานมีอะไรบ้าง

1. มีขอบเขต
2. ระบุโครงสร้างขององค์การ
3. หน้าที่ความรับผิดชอบของโครงสร้าง
4. ระบุกระบวนการทั้งหมดว่ามีอะไรบ้าง เกี่ยวข้องกันอย่างไร
5. ทำอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ทำอย่างไรจึงจะทำงานให้ได้ตามมาตรฐาน กสน.
6. ใครเป็นผู้ปฏิบัติ

นายวารินทร์ ถามอาจารย์ทุกคนว่าสถานศึกษาของเราผลิตอะไร ซึ่งทุกคนก็มีความเห็นที่แตกต่างกัน ในที่สุดได้สรุปว่าสถานศึกษาผลิต 3 อย่าง คือ 1. ความรู้ 2. ทักษะ 3. เจตคติ จากนั้น ได้ถามและให้ผู้เข้าร่วมประชุมช่วยอธิบายว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างไร ผอ.ศักดาพงศ์ ตอบว่าประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ประสิทธิภาพ คือ การทำงานบรรลุเป้าหมาย

ระเบียบวาระที่ 4 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด ถามความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีอะไรบ้าง ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันสรุปความหมายของวิสัยทัศน์ คือ ภาพอนาคต เป็นภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น เช่น โรงเรียนต้องการมีนักศึกษาเรียนดี มีความประพฤติดี

ระเบียบวาระที่ 5 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด ได้ให้อาจารย์ทุกท่านอ่านเกี่ยวกับมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาครอบครัวชุมชนและสังคม

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีความสามารถในการคิดเป็น

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตรกิจกรรม

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียน/ผู้รับบริการเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ที่ดีงามของไทย

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียน/ผู้รับบริการรู้จักตนเองพึ่งตนเองได้

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียน/ผู้รับบริการบริการมีสุขนิสัยสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ระเบียบวาระที่ 6 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด มอบหมายงานทำตารางเทียบงานต่างๆ กับระบบงาน โดยมอบให้อาจารย์ไพรัตน์ เนื่องเกต

การประชุมครั้งที่แปด

เปิดประชุม 13.00 น.

นายศักดิ์พงศ์ ระพิพันธุ์ เป็นประธานในที่ประชุม นางสาววันเพ็ญ โยโล และนายนพดล โกมลวัฒน์ เป็นผู้จดรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ 1 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด สอบถามและทบทวนหัวข้อในการทำ flowchart ของอาจารย์แต่ละท่านว่าได้หัวข้อครบถ้วนและถูกต้องหรือไม่

เริ่มจาก อาจารย์จันทนี ทำเกี่ยวกับงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและงานหลักสูตรขั้นพื้นฐาน

อาจารย์อมรา ทำเกี่ยวกับงานอาชีพหลักสูตรระยะสั้น

อาจารย์เนตรณภิช ทำเกี่ยวกับแนะแนวการศึกษา

อาจารย์สุนารี ทำเกี่ยวกับตรวจสอบวุฒิการศึกษาและการป้องกันแก่นักศึกษาขาดเรียน

อาจารย์นพดล ทำเกี่ยวกับงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

อาจารย์กัจจันท์ ทำเกี่ยวกับงานแผนและงานบัญชี

อาจารย์วันเพ็ญ ทำเกี่ยวกับงานพัสดุ

อาจารย์วนิดา ทำเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานสารสนเทศ

อาจารย์สนั่น ทำเกี่ยวกับงานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต (กพช.)

อาจารย์ไพรัช ทำเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

ระเบียบวาระที่ 2 นายไพรัตน์ เนื่องเกต ชี้แจงเกี่ยวกับตารางเปรียบเทียบงานกับระบบงานว่าเป็นอย่างไรและให้อาจารย์ทุกท่านร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องว่าครบถ้วนหรือจะเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่ นายวารินทร์ สิ้นสูงสุดขอคู่มือโครงสร้างของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึงว่าเป็นอย่างไร พร้อมให้อาจารย์ทุกคนช่วยกันตรวจทานและเสนอแนะว่าจะปรับเปลี่ยนอะไรหรือไม่อย่างไร จากนั้นอาจารย์ทุกท่านช่วยกันเสนอแนะ

ระเบียบวาระที่ 3 นายไพรัตน์ เนื่องเกต ถามว่าทักษะชีวิตจะจัดอยู่ในหมวดใด เพราะว่าตอนนี้มีแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีพ ผู้อำนวยการและอาจารย์ที่เข้าร่วมประชุมช่วยกันเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวจนได้ข้อสรุปว่าการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 แบบ 1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นงานสายสามัญทั้งหมด 2. หลักสูตรระยะสั้น ซึ่งจะรวมทั้งอาชีพและทักษะชีวิต

ระเบียบวาระที่ 4 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด มอบหมายให้อาจารย์วันเพ็ญ โยโล ทำ flowchart เกี่ยวกับการจัดซื้อ (แยกออกจากงานพัสดุ) 2 flowchart การจัดซื้อจากเงินงบประมาณและการจัดซื้อจากเงินรายได้ของนักศึกษา

ระเบียบวาระที่ 5 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด ได้มอบหัวข้อของระบบหลัก 2 ระบบ และระบบสนับสนุนอีก 6 ระบบ ให้กับอาจารย์แต่ละท่านรับผิดชอบในหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย โดยศึกษาและอภิปรายตามหัวข้อที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ผู้ร่วมประชุม ได้รับทราบดังนี้

ระบบหลัก ได้แก่

1. ระบบการจัดการเรียนรู้ (ผอ.ศักดาพงศ์)
2. ระบบการบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน (อ.ไพรัตน์)

ระบบสนับสนุน ได้แก่

1. ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ (อ.กิ่งจันทร์)
2. ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์ (อ.สนั่น)
3. ระบบบุคลากร (อ.นพดล)
4. ระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล (อ.วันเพ็ญ)
5. ระบบสารสนเทศ (อ.วนิดา)
6. ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์ (ผอ.ศักดาพงศ์)

ระเบียบวาระที่ 6 ต่อคำถามที่ว่านักศึกษาของสถานศึกษามีฐานะเป็นอะไร ได้รับคำตอบว่าเป็น

1. ลูกค้า มาใช้บริการ คือ รับการศึกษาจากสถานศึกษา
2. ผู้ร่วมผลิต ทำการบ้าน ตอบคำถาม ทำโครงการ (ร่วมสร้างความรู้)
3. ทรัพย์สินของลูกค้าที่ส่งเข้ามาเพื่อเป็นส่วนในการผลิต พ่อแม่ผู้ปกครองเป็นลูกค้า ส่งลูกมาเรียน
4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ของสถานศึกษา
5. ผู้ส่งมอบ (supplier) ส่งมอบตัว อันเป็นวัตถุดิบมาเพื่อรับบริการการศึกษา อบรม จัดเวลา ฯลฯ
6. สินค้าผลผลิตที่สถานศึกษาผลิต (แท้จริงสถานศึกษาผลิตความรู้ อันมีนักศึกษาเป็นผู้ร่วมผลิต โดยที่ความรู้ และเจตคติ และทักษะ ถูกปลูกฝัง บ่มเพาะ อบรม ให้การศึกษา ให้การเรียนรู้ ฯลฯ ตัวของนักศึกษา) และอธิบายถึงลูกค้าของสถานศึกษามี 2 ประเภท

1. **ลูกค้าภายใน** อันได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานเพิ่มคุณค่าส่งมอบต่อกันมาในสายโซ่คุณค่าจนถึงลูกค้าภายนอก

2. **ลูกค้าภายนอก**มีหลายกลุ่มเช่น

- สถานศึกษาที่รับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อ
- สถานประกอบกิจการที่รับนักศึกษาเข้าทำงาน

- พ่อแม่ผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานมาเข้าศึกษาศานศึกษา (ส่งทรัพย์สินของลูกเข้ามาเป็นส่วนประกอบในการผลิต)
- นักศึกษา ตัวนักศึกษามาใช้บริการของสถานศึกษา มารับการศึกษา อนึ่ง นักศึกษาเป็นลูกค้าภายในด้วย เนื่องจากมีฐานะเป็นผู้ร่วมผลิต (ความรู้) เป็นผู้รับ ส่งต่อคุณค่าในสายโซ่คุณค่า

ระเบียบวาระที่ 7 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด ได้มอบหมายให้อาจารย์อมรา นำรายละเอียดงานต่างๆ มาใส่ไว้ในโครงสร้างของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง

การประชุมครั้งที่เก้า

เปิดประชุม 13.00 น.

นายศักดิ์พงศ์ ระพิพันธุ์ เป็นประธานในที่ประชุม นายสนั่น เขียงของ และ นางสาวเนตรณภิช พยวงษ์ เป็นผู้จรรยาบรรณการประชุม

ระเบียบวาระที่ 1 นายวารินทร์ ถามผู้เข้าร่วมประชุมว่า ทราบหรือไม่ว่า เอมที่ผ่านมา อาจารย์อมราสอนวิชาอะไรบ้าง

ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนช่วยกันตอบว่าอาจารย์อมราสอนวิชาคณิตศาสตร์และทักษะชีวิต 2 วิธีเรียนแบบทางไกล จากนั้น นายวารินทร์ถามว่าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นสถานศึกษาหรือไม่ ผู้อำนวยการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง ได้ตอบว่าเป็นสถานศึกษา และบอกว่าห้องสมุดเป็นสถานศึกษา นายวารินทร์บอกว่าห้องสมุดไม่ใช่สถานศึกษาตามคำนิยามของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แต่เป็นแหล่งให้การสนับสนุนค้ำค้ำของสถานศึกษาและให้นักศึกษาหรือประชาชนทั่วไปมาค้นคว้าหาความรู้ ในทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนถือว่าเป็นแหล่งการศึกษาตามอัธยาศัยได้ นายวารินทร์ได้ยกตัวอย่างว่า นายพนพลถูกตำรวจจับและบอกว่าตนเองเป็นนักศึกษาศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง เราจะทราบว่าเขาเป็นนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนจริงหรือไม่ได้อย่างไร อาจารย์จันทน์ตอบว่าดูจากบัตรนักศึกษา อาจารย์วารินทร์ถามอีกว่าถ้าไม่มีบัตรนักศึกษารู้ได้อย่างไร จากนั้นอาจารย์จันทน์บอกว่าดูข้อมูลจากเครื่อง ไอที (IT)

ระเบียบวาระที่ 2 นายวารินทร์ได้สอบถามเรื่องสถานศึกษาทางไกล การศึกษาทางไกล วิธีเรียนทางไกล เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร จากนั้นผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึงได้ตอบคำถามว่าสถาบันการศึกษาทางไกลทำขึ้นอยู่ในระดับภาค ซึ่งมีทั้งหมด 5 แห่ง ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมอยู่กับภาคกลาง

ระเบียบวาระที่ 3 ระดับผลการเรียน 4 เกรดและ 8 เกรด

นายวารินทร์ได้ถามผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนว่าปัจจุบันนี้มีการตัดสินผลการเรียนของนักศึกษาออกเป็น 4 เกรดใช่หรือไม่ จากนั้นอาจารย์จันทน์ได้ตอบว่าปัจจุบันนี้มีการตัดสินผลการเรียนออกเป็น 8 เกรดแล้ว เริ่มใช้ครั้งแรกเมื่อปีการศึกษา 2548 เอมที่ 1 และใช้รูปแบบนี้มาถึงปัจจุบัน และนายวาริ

นทร์ได้ถามว่ามีอะไรบ้าง ทุกคนในที่ประชุมช่วยกันตอบ ได้แก่ 0, 1, 1.5, 2, 2.5, 3, 3.5, 4, รวมทั้งหมด 8 ระดับ จากนั้นนายวารินทร์ถามว่า ถ้านักศึกษาได้ผลการเรียน A หรือ 4 ทุกคน ความรู้หรือศักยภาพเท่าเทียมกันไหม ผู้เข้าร่วมการประชุมบอกว่าเท่ากันเพราะผลการเรียนอยู่ในระดับดีมาก นายวารินทร์กล่าวว่าไม่เท่ากันและไม่เหมือนกัน ซึ่งการได้เกรด A แต่ละคนนั้นจะไม่เหมือนกันตลอดไป สำหรับการได้เกรด 0 ในเมื่อผู้เรียนเรียนคืออยู่แล้วทำไมถึงตก ทำไมให้ตก แสดงว่ามาเรียนแล้ว ความรู้ที่มีอยู่ต่ำกว่าเดิม ใช่หรือไม่ ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนช่วยกันตอบว่า ผู้เรียนสอบได้ต่ำหรือคะแนนไม่ถึง

ระเบียบวาระที่ 4 เกณฑ์การพิจารณา – ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การประเมินคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน

นายวารินทร์ได้ให้ผู้เข้าร่วมการประชุมทุกคนเปิดดูหัวข้อต่างๆ ในหัวข้อเรื่องเกณฑ์การพิจารณาข้อมูลและแหล่งข้อมูลการประเมินคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน และได้ให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนเปิดดูตามหัวข้อต่างๆ เช่น มาตรฐานด้านผู้เรียน / ผู้รับบริการ

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน / ผู้รับบริการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ครอบครัว ชุมชนและสังคม ซึ่งเป็นการซักถามลงมาถึง ตัวบ่งชี้ที่ 1.1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์และกติกาศึกษาของสถานศึกษาครอบครัว ชุมชนและสังคม หัวข้อที่ 1 ร้อยละของผู้เรียน / ผู้รับบริการ มาพบกลุ่ม ซึ่งเปรียบเทียบได้จากผู้เรียน แหล่งข้อมูล มาจาก ไบลงเวลา ประวัติ ระเบียบแสดงผลการเรียนของระดับ ประถม มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือแบบ ก ศ น. 5 ที่ใช้ทั้ง 3 ระดับนั่นเอง และในหัวข้อที่ 2 ร้อยละของผู้เรียน / ผู้รับบริการ ที่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบกติกาศึกษาของสถานศึกษา ครอบครัวและชุมชน ซึ่งในหัวข้อนี้ได้ข้อมูลจาก ไบลงเวลานักศึกษา หรือใบเรียกชื่อการแต่งกายของนักศึกษา การเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอ จากนั้น นายวารินทร์ได้ซักถามถึงการติดตามนักศึกษาที่ขาดเรียนควรจะทำอย่างไรซึ่งอาจารย์ สุณารี ได้ตอบว่าให้ครูผู้รับผิดชอบทุกคนส่งรายชื่อมาทุกๆ วันที่ 15 ของทุกเดือน ในรายชื่อนั้นจะต้องมีเบอร์โทรศัพท์ด้วยเพื่อสะดวกในการโทรติดตามและจะส่งรายงานของทุกๆ เดือนไปยังอาจารย์จันทร์ ถ้าโทรตามแล้วไม่มาเรียนจริงจึงให้อาจารย์แต่ละคนให้ ม ส. กับผู้เรียน และในหัวข้อที่ 3 ร้อยละของผู้เรียน / ผู้รับบริการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งนายวารินทร์ได้พูดถึงกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือ ก พ ช. ซึ่งเป็นการเน้นให้นักศึกษา ก ศ น. เข้าไปมีส่วนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ของชุมชน เช่น การแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทงเดินขบวนต้านภัยยาเสพติด เป็นต้น ขั้นตอนการทำ ก พ ช. ได้แก่ 1. แจงให้นักศึกษาทราบ 2. แจงเวลาและสถานที่รวมกลุ่ม เพื่อให้เข้าไปร่วมกับหน่วยงานของชุมชน จากนั้นนายวารินทร์ได้พูดถึงเรื่องในหัวข้อ 1.2 ปฏิบัติตามหลักคำสอนเบื้องต้นของศาสนา 1. ร้อยละของผู้เรียน / ผู้รับบริการ บอกหลักธรรมที่ตนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ จากนั้นนายวารินทร์ถามว่า ในที่ประชุมนี้ใครเคยบวชมาบ้าง ซึ่งมี อาจารย์ไพรัช นุญมา เคยบวชมา อาจารย์สนั่น เคยบวชมา นายวารินทร์ถาม อาจารย์ อมรว่า อาจารย์อมรายึดหลักธรรมอะไรในการดำรงชีพ อาจารย์ อมรตอบว่ายึดหลักอริยสัจสี่ 2. ผู้เรียน / ผู้รับบริการ ไปร่วมกิจกรรมศาสนาที่ตนนับถือ นายวารินทร์ได้ถามว่าในที่ประชุมนี้ใครนับถือศาสนาอื่นบ้างนอกเหนือจากศาสนาพุทธและในที่ประชุมตอบพร้อมกันว่าส่วนมาก

จะนับถือพุทธทั้งนั้น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาเมื่ออยู่มากมายเช่น วันพระขึ้น 8 ค่ำ 15 ค่ำ และวันสำคัญอื่นๆ เป็นต้น 3. ร้อยละของผู้เรียน / ผู้รับบริการปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือในชีวิตประจำวัน ซึ่งทุกคนในที่ประชุมตอบมาไม่เหมือนกัน หลังจากนั้นได้ซักถามในที่ประชุมแต่ละหัวข้อต่างๆ เช่น

1.3 มีความซื่อสัตย์สุจริต เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละและเห็นประโยชน์ส่วนรวม นายวารินทร์ได้ถามผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน ทุกคนได้ตอบเป้าหมายจริงคือนักศึกษาที่ทำตามกิจกรรมนั้นๆ

1.4 ปฏิบัติตนตามวิถีประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียน / ผู้รับบริการมีความสามารถในการ คิดเป็น

2.1 มีการนำข้อมูลมาประกอบการคิดและตัดสินใจ

2.2 อธิบายชี้แจงเรื่องที่คิดอย่างมีเหตุผล

2.3 อธิบายชี้แจงเรื่องที่คิดได้อย่างมีเหตุผล

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียน / ผู้รับบริการมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร /

กิจกรรม

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียน / ผู้รับบริการมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียน / ผู้รับบริการเห็นคุณค่าและภูมิใจใน ๗ มิติปัญญาไทย ศิลปะวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียน / ผู้รับบริการรู้จักตนเองและพึ่งตนเองได้

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียน / ผู้รับบริการมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียน / ผู้รับบริการมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

จากหัวข้อดังกล่าวนี้เป็นในเรื่องของมาตรฐานด้านผู้เรียน / ผู้รับบริการ ซึ่งนายวารินทร์ได้กล่าวถึงจุดนี้ที่เน้นผู้เรียน ประเมินผู้เรียน และหลังจากนั้นนายวารินทร์ได้ซักถามก่อนจะปิดประชุมว่าคำถามที่มีคุณค่าสำหรับวันนี้มีอะไรบ้าง แต่ละคนก็ตอบตามที่ตนเองเข้าใจและนายวารินทร์ถามอีกว่าการประชุมครั้งนี้ผู้เข้าประชุมฟังและเข้าใจอะไรบ้างทุกคนก็ตอบตามความเข้าใจของแต่ละคน

สรุปการประชุม

1. วิธีการเรียนแบบทางไกลและแบบการพบกลุ่ม
2. การประเมินผลการเรียนออกเป็น 8 เกรด
3. การติดตามนักศึกษาที่ขาดเรียน
4. กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
5. เกณฑ์การพิจารณา – ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การประเมินคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน

การประชุมครั้งที่สิบ

เปิดประชุม 13..00 น.

นายศักดาพงศ์ ระพิพันธุ์ เป็นประธานในที่ประชุม นางสาวอมรา พวงภู่งู และนางสาว กฤติยา กุทธิสร เป็นผู้จกรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ 1 นายวารินทร์ สิ้นสูงสุดได้ทบทวนเนื้อหาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพว่า การประกัน หมายถึง รับรองว่าจะทำตามสัญญาที่ทำไว้(ตกลงไว้) คุณภาพ หมายถึงสิ่งที่ดี ความต้องการ และกล่าวว่าการดำเนินงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ผลิต คือ กศน. และ ลูกค้า คือ นักศึกษา สิ่งสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าจะต้องประกอบด้วย 3 สิ่ง คือ

1. คุณภาพ สิ่งที่สถานศึกษามอบให้ สิ่งที่ผู้เรียนต้องการ
2. ราคาจะต้องเหมาะสม ค่าใช้จ่ายที่ผู้เรียนสามารถจ่ายได้
3. การส่งมอบ จะต้องตรงที่ตรงเวลา การเข้าสอน การจบหลักสูตรตามเวลาที่กำหนด

ระเบียบวาระที่ 2 นายวารินทร์ได้ซักถามทบทวนรายละเอียดของรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ หลักการและกระบวนการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 1. เรียนรู้หลักการ (หลักการประกอบด้วย 1.1 ปัญหา 1.2 กลุ่ม/ทีม 1.3 ผู้อำนวยการความสะดวก/ผู้สอนการเรียนรู้/ที่ปรึกษา 1.4 การถาม 1.5 การสะท้อนความคิด 1.6 ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ 1.7 ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้) 2. ประสานแผนประชุม 3. พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4. ถามดูให้ชัด 5. จัดการแลกเปลี่ยน 6. เรียนรู้แนวทาง 7. จัดสร้างจัดก่อ 8. ต่อเติมเสริมประสาน 9. สรุปผลการเรียนรู้ 10. ผู้คนชื่นชมผลงาน

ระเบียบวาระที่ 3 นายวารินทร์ได้ทบทวนถึงคู่มือระบบงานว่าประกอบด้วย flowchart , คู่มือระบบ , ผังระบบงาน หลังจากนั้นจะมีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง (Self assessment report) แล้วจะมีการประเมิน สำหรับการตรวจสอบระบบคุณภาพหรือการประเมินนั้น มีการตรวจสอบ 3 แบบ คือ

แบบที่ 1. การตรวจสอบงานของสถานศึกษาเอง เรียกว่า การตรวจสอบภายใน หรือเขตการศึกษา มาตราตรวจสอบสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถประเมินตนเองได้ตลอดโดยยังไม่ต้องมีการเขียนรายงานการประเมินตนเอง

แบบที่ 2. ลูกค้านำมาตรวจสอบสถานศึกษา คือ นักศึกษา หรือผู้ปกครองหรือชุมชนมาตรวจสอบ

แบบที่ 3. หน่วยงานที่ดูแลกฎหมายหรือองค์การอิสระมาตรวจสอบสถานศึกษา เรียกว่า การตรวจสอบจากภายนอก เช่น สมศ., กพร. มาตรวจสอบการบริหารงานของสถานศึกษา

ระเบียบวาระที่ 4 นายวารินทร์ได้อธิบายหลักการในการตรวจสอบว่ามี 5 ข้อ คือ

1. จัดให้มีแผนการตรวจ กำหนดขอบเขต ความถี่ วิธีการตรวจ
2. คัดเลือกผู้ตรวจ ผู้ตรวจตรวจตามวัตถุประสงค์ ไม่ลำเอียง
3. ผู้ตรวจไม่ตรวจงานที่ตนรับผิดชอบ
4. จัดเก็บเอกสารและบันทึกของการตรวจไว้
5. จัดให้มีการประเมิน แก้ไข / ป้องกัน ข้อบกพร่องแล้วจัดให้มีการติดตามผล

ระเบียบวาระที่ 5 นายวารินทร์ ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการตรวจสอบ ว่ามี 10 ข้อ คือ

1. ผู้ตรวจสอบจัดทำแผนตรวจสอบคุณภาพ
2. หัวหน้าผู้ตรวจ คัดเลือกแต่งตั้งผู้ตรวจสอบระบบ (ตรวจสอบทบทวนคุณภาพ)
3. ผู้ตรวจเตรียมการตรวจโดย
 - จัดทำตารางการตรวจ
 - ทบทวนเอกสาร ข้อกำหนด มาตรฐาน ตัวชี้วัด
 - เขียนรายงานการตรวจสอบ (checklist)
4. นัดหมายผู้รับการตรวจ ผู้รับการตรวจยืนยันการนัดหมาย
5. ผู้ตรวจลงมือดำเนินการตรวจสอบตามแผน
6. ผู้ตรวจ จัดทำรายงานผลการตรวจสอบ
7. หัวหน้าผู้ตรวจ บันทึกผลการตรวจสอบ หากมีข้อเสนอให้แก้ไข / ป้องกันซึ่งข้อบกพร่องก็แจ้งให้เจ้าของงานจัดการแก้ไข / ป้องกันข้อบกพร่อง
8. เจ้าของงาน แก้ไข / ป้องกันข้อบกพร่องตามที่ได้รับแจ้ง แล้วยืนยันความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติการแก้ไขหรือการปฏิบัติการป้องกัน
9. ผู้ตรวจติดตามผลของการแก้ไข / ป้องกันข้อบกพร่อง แล้วส่งรายงานผลการตรวจสอบ
10. หัวหน้าผู้ตรวจ เสนอฝ่ายบริหารเพื่อทบทวนฝ่ายบริหาร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระเบียบวาระที่ 6 นายวารินทร์ ได้กล่าวถึง การดำเนินการตรวจสอบ ว่ามี 6 ข้อ คือ

1. ประชุมเปิดการตรวจสอบ เพื่อยืนยันเกณฑ์ ขอบเขต โปรแกรม วิธีการตรวจสอบ และการรายงานผลการตรวจสอบ
2. ทำการตรวจสอบโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ สังเกต ดูเอกสารหลักฐาน เพื่อรวบรวมประจักษ์พยานของความสอดคล้องที่มีต่อข้อกำหนด ต่อมาตรฐานที่กล่าวถึง
3. บันทึกการสัมภาษณ์ การสังเกต การเยี่ยมชมพื้นที่
4. วิเคราะห์ผลการตรวจสอบ
5. เตรียมการรายงานผลการตรวจสอบ
6. ประชุมปิดการตรวจสอบเพื่อรายงานผลการตอบสนองและตกลงยืนยันการกระทำแก้ไข หรือปรับปรุง

ระเบียบวาระที่ 7 ผู้เข้าร่วมประชุมรับเขียนรายการตรวจสอบ(checklist)ในงานต่าง ๆ ของสกอ. เป็นการบ้าน ดังนี้

- อ.เนตรนภิช งานปฐมนิเทศ
- อ. อมรา งานรับสมัคร
- อ.สุนารี งานจัดแผนการเรียนรู้
- อ.วนิดา งานจัดหาครู
- อ.นพดล งานจัดส่งหนังสือ
- อ.กิ่งจันทร์ งานตรวจสอบวุฒิ

จากนั้นนายวารินทร์ได้ถามว่าในวันนี้ผู้เข้าร่วมประชุมได้รับความรู้อะไรบ้าง

อ.อมรา ตอบว่า ได้รับความรู้เกี่ยวกับคู่มือระบบงานว่าประกอบไปด้วยอะไรบ้าง

อ.กิ่งจันทร์ ตอบว่า ได้รู้เกี่ยวกับความต้องการของลูกค้ำ มี 3 อย่าง คือ คุณภาพ ราคา การส่ง

มอบ

การประชุมครั้งที่สิบเอ็ด

สมาชิกกลุ่มทุกคนทำแบบสอบถามที่ 3 แบบทดสอบหลังดำเนินการทดลอง แบบสอบถามที่ 4 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา แบบสอบถามที่ 5 แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (แบบสอบถามที่ 4 ให้สมาชิกรับกลับไปทำที่บ้านได้)

การประชุมครั้งที่สิบสอง

ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนทำแบบสอบถามที่ 6 แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ในการประชุม สมาชิกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันสร้าง ขั้นตอนการปฏิบัติงานในระบบบริหารสถานศึกษา ได้แก่

การดำเนินการแก้ไขการขาดเรียน การแนะแนวและให้การปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติ การให้คำปรึกษาแนะแนว การจัดแผนการเรียนรู้ การจัดแหล่งเรียนรู้ การจัดกลุ่มการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดสถานที่พบกลุ่มการเรียนรู้ การจัดสื่อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การดำเนินงานสรรหาบุคลากร การดำเนินงานห้องสมุดประชาชน (สำรวจความต้องการ) การจัดดำเนินโครงการ การดำเนินงานจัดซื้อ/จัดจ้าง การดำเนินงานพัสดุ การดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายชุมชน การดำเนินงานอาคารสถานที่ การติดตามผู้เรียน/ผู้รับบริการ การดำเนินงานทบทวนงาน การทบทวนฝ่ายบริหาร การนิเทศติดตามผล การปฐมนิเทศ การประเมินตนเอง การประเมินผล (การจัดทำข้อสอบ) การประเมินผล (การจัดสนามสอบ) การประเมินผล (การจัดสอบ) การประเมินผล (ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ การป้องกันการขาดเรียน การพัฒนาบุคลากร การรับ-ส่งหนังสือ การสารสนเทศ/การรายงาน การวางแผนการดำเนินงาน การวางแผนยุทธศาสตร์ (การพัฒนาคุณภาพ) การส่งมอบการเรียนรู้พบกลุ่มครั้งแรก การส่งมอบการเรียนรู้พบกลุ่มปกติ การสอนเสริม การจัดทำหลักฐานให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษา การสำรวจความพึงพอใจ การสำรวจปัญหาและความต้องการในการรับบริการการศึกษา การดำเนินการการร้องเรียน การตรวจสอบวุฒินักศึกษา การบันทึกประวัตินักศึกษา การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น การรับสมัครนักศึกษา การขอประเมิน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

ในตอนท้ายของโครงการ มีพิธีมอบเกียรติบัตรแก่ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคน คือ สมาชิกกลุ่มและนิสิตที่มาทำวิจัยโดยนายชานาญ แจ่มจรัส ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี เป็นประธาน

ในส่วนศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตคลองสาน ดำเนินการประชุมในหัวข้อคล้ายคลึงกับศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ดำรง ทวีแสงสกุลไทย หัวหน้าภาควิชาอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เคยเป็นรองอธิการบดี (ด้านการประกันคุณภาพ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ดร. สุวิชากร ชินะผา รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น หัวหน้าผู้ตรวจให้การรับรองมาตรฐาน ISO 9000 วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย และ ผู้ตรวจการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
3. ดร. ขอบ ลีซอ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญกระทรวงศึกษาธิการ อดีตผู้อำนวยการกองวิจัยการศึกษา ปรธานการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
4. ดร. ชัยยศ อิ่มสุวรรณ ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตร สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร. อัจฉรา สากระจาย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกาฬสินธุ์
6. ดร. สุทธิ ภาษีผล คณาจารย์พิเศษ ที่ปรึกษาอิสระการประกันคุณภาพ หัวหน้าผู้ตรวจให้การรับรองมาตรฐาน ISO 9000
7. นายประเสริฐ นนท์พละ ผู้ตรวจการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อดีตรองอธิบดีกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศช 0512.6(2771)/0443

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

14 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา นอกโรงเรียนและศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล และรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม กับครู และบุคลากรของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด ได้ทำการเก็บ ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ณรุทธ์ สุทธจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2710



ที่ ศธ 0512.6(2771)/384

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

11 สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุทธิ ภาณีผล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายวารินทร์ สีนสูงสุด นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา นอกโรงเรียนและศูนย์บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนระดับอำเภอ กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล และรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วิวัฒน์ชัย สุขทรัพย์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2110



ที่ ศธ 0512.6(2771)/380

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

11 สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุวิชากร ชินะผา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด นิสิตชั้นปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาการศึกษา นอกกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา นอกโรงเรียนและศูนย์บริการการศึกษานอกกระบบโรงเรียนระดับอำเภอ กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อารัญญา รัตนอุบล และรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วิวัฒน์ชัย สุขทรัพย์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2710



ที่ ศธ 0512.6(2771)/0442

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

14 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เขตคลองสาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายวารินทร์ สีนสูงสุด นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา นอกโรงเรียนและศูนย์บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนระดับอำเภอ กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล และรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม กับครู และบุคลากรของ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวารินทร์ สีนสูงสุด ได้ทำการเก็บ ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.วารินทร์ สุนทรจิตต์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

สำนักงานหลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2710



ภาคผนวก ง

เครื่องมือเก็บข้อมูลการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. แบบวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (แบบ ป.ป.ศ.ธ. 01)

เพื่อวิเคราะห์ว่าสถานศึกษาขาดประเด็นใดในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

แบบสำรวจความจำเป็นในการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (แบบ ป.ป.ศ.ธ.01)

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพการบริหารระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของท่าน

2. แบบสำรวจมีสองตอนคือ

ตอนที่หนึ่ง สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่สอง สภาพการบริหารระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากท่านในการตอบแบบสำรวจนี้ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อทั้งสองตอน เพื่อจะได้นำความคิดเห็นของท่านไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์

ตอนที่หนึ่ง สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

A. ผู้ให้ข้อมูลรับผิดชอบงานในสถานศึกษาในตำแหน่ง

.....ผู้บริหารสถานศึกษา

.....ครู

.....บุคลากรทางการศึกษา

.....เป็นกรรมการในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

(ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

B. ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นเวลา.....ปี

C. รับราชการ/ทำงานการศึกษามาเป็นเวลา.....ปี

D. สำนักงานของท่านมีผู้ปฏิบัติงาน.....คน

ตอนที่สอง สภาพการบริหารระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ให้ประเมินรายการต่อไปนี้ว่าในสถานศึกษามีการปฏิบัติแล้วร้อยละเท่าใด ขอให้ตอบตามสภาพจริงที่ท่านพบเห็น

มีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ ในการปฏิบัติ คือ

75% ขึ้นไป 50-74%
25-49% 24% ลงมา

ระดับการปฏิบัติที่ดำเนินการแล้ว

รายการ	75% ขึ้นไป	50-74%	25-49%	24% ลงมา
1. สถานศึกษาของท่านมีคู่มือระบบงาน				
2. สถานศึกษาของท่านมีทีมประกันคุณภาพ				
3. สถานศึกษาของท่านมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา				
4. สถานศึกษาของท่านมีแผนปฏิบัติการประจำปี				
5. มีกระบวนการทำงานที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร				
6. สถานศึกษาของท่านมีระบบการจัดการเรียนรู้				
7. สถานศึกษาของท่านมีระบบบริการและช่วยเหลือดูแลผู้เรียน				
8. สถานศึกษาของท่านมีระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้				
9. สถานศึกษาของท่านมีระบบบุคลากร				
10. สถานศึกษาของท่านมีระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์ชุมชน				
11. สถานศึกษาของท่านมีระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผล				
12. สถานศึกษาของท่านมีระบบสารสนเทศ				
13. ท่านเข้าใจความหมายของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาของท่าน				
14. มาตรฐานของสถานศึกษาของท่านสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน ศธ.				
15. บุคลากรของท่านเข้าใจมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน				

รายการ	75% ขึ้นไป	50-74%	25-49%	24% ลงมา
16. มีคณะกรรมการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา				
17. ท่านเข้าใจความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา				
18. ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา				
19. ท่านเข้าใจระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา				
20. บุคลากรของท่านเข้าใจระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา				

2. แบบทดสอบก่อนดำเนินการทดลอง

เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของสมาชิกก่อนการทดลองใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จงพิจารณาแต่ละข้อความต่อไปนี้ แล้วตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ ถูก หรือ ผิด โดยกาเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับความเข้าใจของท่าน

ที่	รายการ	ใช่/ ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่/ ไม่ถูกต้อง
1	ในการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดหลักสูตร			
2	จำเป็นต้องกำหนดขั้นตอนการรับผู้เรียนเข้าสู่หลักสูตรหรือโปรแกรม			
3	ในการบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ต้องมีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน			
4	สถานศึกษาต้องให้ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกับสถานศึกษา			
5	การเรียนในการศึกษานอกระบบต้องมีการวัดและประเมินผู้เรียนในการจบหลักสูตรหรือโปรแกรมด้วย			
6	สถานศึกษาของการศึกษานอกระบบต้องมีการสนับสนุนด้านทุนเพื่อการศึกษา			
7	สถานศึกษาของการศึกษานอกโรงเรียนต้องมีห้องสมุด			

ที่	รายการ	ใช่/ ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่/ไม่ ถูกต้อง
8	สถานศึกษาของการศึกษานอกโรงเรียนต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรและวางแผนการใช้บุคลากร			
9	การนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของระบบอื่นๆ ทุกระบบ			
10	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อช่วยขับเคลื่อนทุกระบบให้บรรลุภารกิจขององค์กร			
11	ในการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาให้จัดการโดยคณะกรรมการ			
12	กำหนดให้มีการสร้างระบบสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน			
13	ต้องมีการกำหนดภารกิจขององค์กรและเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษา			
14	ต้องมีผังแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน			
15	ในคู่มือระบบงานให้มีผังกระบวนการระบบงาน			
16	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมกันออกแบบและเขียนผังกระบวนการ ระบบการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ			
17	สถานศึกษาต้องศึกษาสภาพความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับอาชีพ การมีงานทำ การศึกษาต่อ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชุมชน			
18	สถานศึกษาต้องศึกษาสภาพแนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชนเกี่ยวกับเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้ สังคม วัฒนธรรม ทฤษฎีการและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และรู้จำนวนประชากรในพื้นที่			
19	ต้องกำหนดจำนวนครั้ง สำคัญและมีส่วนร่วมในการประชุมกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง			
20	ต้องมีการบันทึกจำนวนผู้เรียนทั้งหมดและแยกตามระดับการศึกษา			
21	ให้มีรายงานผลการจัดกิจกรรม เน้นแนว ปฐมนิเทศ			
22	มีการกำหนดจำนวนเอกสารในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์ในแต่ละภาคเรียน/ปี			
23	มีข้อมูลการจัดบุคลากรตามหน้าที่/ข้อมูลแสดงการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ตามวาระ			
24	ให้มีจำนวนงบประมาณทั้งหมด แยกตามประเภท			
25	มีและรู้จำนวน โครงการและการใช้งบประมาณ			
26	สถานศึกษาต้องจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน			

ที่	รายการ	ใช่/ ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่/ไม่ ถูกต้อง
27	การจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาต้องทำในรูปแบบคณะกรรมการเท่านั้น			
28	ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพ ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก			
29	ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาต้องมีการชี้แจงให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปรับแผนให้เป็น “แผนของเรา”			
30	กำหนดให้มีการสร้างทีมพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา			
31	สถานศึกษาต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ทุกปี			
32	สถานศึกษาต้องจัดให้องค์กรท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา			
33	ให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อความสามัคคี ทำงานแทนกันได้			
34	ในการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน แล้วนำมาพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วม			
35	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และกำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นั้น			
36	บุคลากรของสถานศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู			
37	บุคลากรต้องรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา หลักสูตร และกิจกรรม			
38	บุคลากรมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ			
39	สถานศึกษาต้องมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญา ปราชญ์ท้องถิ่น และแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน			
40	สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ งบประมาณ บุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชน และเครือข่าย			
41	สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ			
42	เมื่อได้ยินคำว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รู้สึกว่า ยินดี			
43	มีความคิดว่า ถ้าได้เรียนต่อจะลงทะเบียนเรียนวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา			
44	การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยให้การทำงานคล่องตัวขึ้น			
45	ต้องการเข้ามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการของการประกันคุณภาพการศึกษา			
46	เมื่อได้ข่าวว่าสถานศึกษาข้างเคียงผ่านการประเมินตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากคณะกรรมการที่สถานศึกษาเชิญมาตรวจสอบ ก็พลอยยินดีด้วย			

ที่	รายการ	ใช่/ ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่/ไม่ ถูกต้อง
47	สถานศึกษาอื่นขอเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยายเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ก็ไปด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส			
48	ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาดีแล้วก็ยังคงปรับปรุงต่อไป			
49	คนส่วนหนึ่งคิดว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระหนัก แต่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสทำงานกับคนอื่น			
50	มีความรู้สึกว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง			

(ข้อ 42-50 เกี่ยวกับเจตคติ)

3. แบบทดสอบหลังดำเนินการทดลอง

เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติของสมาชิกหลังการทดลองใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จงพิจารณาแต่ละข้อความต่อไปนี้ แล้วตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ ถูก หรือ ผิด โดยกาเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับความรู้ความเข้าใจของท่าน

ที่	รายการ	ใช่/ ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่/ไม่ ถูกต้อง
1	เมื่อได้ยินคำว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รู้สึกว่า ยินดี			
2	มีความคิดว่า ถ้าได้เรียนต่อจะลงทะเบียนเรียนวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา			
3	การประกันคุณภาพการศึกษาช่วยให้การทำงานคล่องตัวขึ้น			
4	ต้องการเข้ามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการของการประกันคุณภาพการศึกษา			
5	เมื่อได้ข่าวว่าสถานศึกษาข้างเคียงผ่านการประเมินตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากคณะกรรมการที่สถานศึกษาเชิญมาตรวจสอบ ก็พลอยยินดีด้วย			
6	สถานศึกษาอื่นขอเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยายเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ก็ไปด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส			
7	ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาดีแล้วก็ยังคงปรับปรุงต่อไป			

ที่	รายการ	ใช่/ ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่/ไม่ ถูกต้อง
8	คนส่วนหนึ่งคิดว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระหนัก แต่ฉันคิดว่าเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสทำงานกับคนอื่น			
9	มีความรู้สึกว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง			
10	ในการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดหลักสูตร			
11	จำเป็นต้องกำหนดขั้นตอนการรับผู้เรียนเข้าสู่หลักสูตรหรือ โปรแกรม			
12	ในการบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ต้องมีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน			
13	สถานศึกษาต้องให้ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกันสถานศึกษา			
14	การเรียนในการศึกษานอกระบบต้องมีการวัดและประเมินผู้เรียนในการจบหลักสูตรหรือโปรแกรม			
15	สถานศึกษาของการศึกษานอกระบบต้องมีการสนับสนุนด้านทุนเพื่อการศึกษา			
16	สถานศึกษาทุกแห่งของการศึกษานอกโรงเรียนต้องมีห้องสมุด			
17	สถานศึกษาของการศึกษานอกโรงเรียนต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรและวางแผนการใช้บุคลากร			
18	การนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของระบบอื่นๆ ทุกระบบ			
19	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อช่วยขับเคลื่อนทุกระบบให้บรรลุภารกิจขององค์กร			
20	ในการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาให้จัดการโดยคณะกรรมการ			
21	กำหนดให้มีการสร้างสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน			
22	ต้องมีการกำหนดภารกิจขององค์กรและเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษา			
23	ต้องมีผังแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน			
24	ในคู่มือระบบงานให้มีผังกระบวนการระบบงาน			
25	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมกันออกแบบและเขียนผังกระบวนการ ระบบการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ			

ที่	รายการ	ใช่/ ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่/ไม่ ถูกต้อง
26	สถานศึกษาต้องศึกษาสภาพความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับอาชีพ การมีงานทำ การศึกษาต่อ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา			
27	สถานศึกษาต้องศึกษาสภาพแนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชน เกี่ยวกับเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและจำนวนประชากรในพื้นที่			
28	ต้องกำหนดจำนวนครั้ง สำคัญและ การมีส่วนร่วมในการประชุม กรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง			
29	ต้องมีการบันทึกจำนวนผู้เรียนทั้งหมดและแยกตามระดับการศึกษา			
30	ให้มีรายงานผลการจัดกิจกรรม แน่แนว ปฐมนิเทศ			
31	มีการกำหนดจำนวนเอกสารในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์ในแต่ละภาคเรียน/ปี			
32	มีข้อมูลการจัดบุคลากรตามหน้าที่/ข้อมูลแสดงการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ตามวาระ			
33	มีจำนวนงบประมาณทั้งหมด แยกตามประเภท			
34	มีและรู้จำนวน โครงการและการใช้งบประมาณ			
35	สถานศึกษาต้องจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน			
36	การจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาต้องทำในรูปคณะกรรมการเท่านั้น			
37	การจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาต้องทำในรูปคณะกรรมการเท่านั้น			
38	ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาต้องมีการชี้แจงให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปรับแผนให้เป็น “แผนของเรา”			
39	กำหนดให้มีการสร้างทีมพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา			
40	สถานศึกษาต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ทุกปี			
41	สถานศึกษาต้องจัดให้องค์กรท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา			
42	ให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อความสามัคคี ทำงานแทนกันได้			
43	ในการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน แล้วนำมาพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วม			
44	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา			

ที่	รายการ	ใช่/ ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่/ไม่ ถูกต้อง
45	บุคลากรของสถานศึกษาต้องมีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู			
46	บุคลากรต้องรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา หลักสูตร และกิจกรรม			
47	บุคลากรมีนิสัยรักการอ่าน ค้นคว้า หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ			
48	สถานศึกษาต้องมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญา ปราชญ์ท้องถิ่น และแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน			
49	สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ งบประมาณ บุคลากร ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชน และเครือข่าย			
50	สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ			

(ข้อ 1-9 เป็นเรื่องเกี่ยวกับเจตคติ)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แนวทางคำตอบแบบคำถามเชิงลึก

4. แบบคำถามเชิงลึกการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

เพื่อทราบว่าสมาชิกมีความรู้ ทักษะ การปฏิบัติและเจตคติต่อการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ใช้ข้อความต่อไปนี้สัมภาษณ์เชิงลึกสมาชิกกลุ่ม

1) ทำไมศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนจึงต้องทำการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

(แนวคำตอบ เพื่อปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้การบริหารได้คล่องตัวขึ้น เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมั่นใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษาสร้างระบบควบคุมภายในเพื่อรองรับการตรวจสอบจากภายนอก)

2) รูปแบบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

(แนวคำตอบ องค์ประกอบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มี 1) เรียนรู้หลักการ 2) ประสานแผนประชุม 3) พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4) ถามคู่ให้ชัด 5) จัดการแลกเปลี่ยน 6) เรียนรู้แนวทาง 7) จัดสร้างจัดก่อ 8) ต่อเติมเสริมประสาน 9) สรุปผลการเรียนรู้ 10) ผู้คนชื่นชมผลงาน โดยมีหลักการ 7 ประการ คือ ปัญหา กลุ่ม/ทีม ผู้อำนวยการ/ผู้สอนการเรียนรู้/ที่ปรึกษา การถาม การสะท้อนความคิด ความมุ่งมั่นสู่การกระทำ ความมุ่งมั่นสู่การเรียนรู้)

3) อธิบายกระบวนการของวงจรเดมिंगว่ามีส่วนประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบทำหน้าที่หรือบทบาทอะไร

(แนวคำตอบ กระบวนการของวงจรเดมिंगประกอบด้วย P D C A คือ การวางแผน คือ การกำหนดวิธีการและเป้าหมายที่ต้องการ การปฏิบัติหรือดำเนินการ การประเมิน คือ ตรวจสอบผลการปฏิบัติว่าได้สมเป้าหมาย สอดคล้องกับแผนที่วางไว้หรือไม่ การปรับ คือ การรับว่าวิธีการและผลการปฏิบัตินั้นสอดคล้อง หากไม่สอดคล้องให้ดำเนินงานตามกระบวนการใหม่)

4) ในกระบวนการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการเดมिंग อาจแตกกระบวนการออกเป็น 10 ขั้นตอน มีขั้นตอนอะไรบ้าง

(แนวคำตอบ 1) เรียนรู้หลักการ 2) ประสานแผนประชุม 3) พบกลุ่มร่วมเรียนรู้ 4) ถามดูให้ชัด 5) จัดการแลกเปลี่ยน 6) เรียนรู้แนวทาง 7) จัดสร้างจัดก่อ 8) ต่อเติมเสริมประสาน 9) สรุปผลการเรียนรู้ 10) ผู้คนชื่นชมผลงาน)

5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยให้ได้รับการเรียนรู้อย่างไรบ้าง สามารถนำไปใช้ในการเรียน การสอนของการศึกษานอกระบบได้อย่างไร

6. ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/ เขต ประกอบด้วยอะไรบ้าง (หมายเหตุ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษาที่ใช้แก่ สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน มิใช่ใช้เฉพาะศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/เขตเท่านั้น)

(แนวคำตอบ ประกอบด้วย ระบบ 2 ระบบ คือ 1) ระบบหลัก กับ 2) ระบบสนับสนุน ระบบ หลักประกอบด้วย 1.1) ระบบการจัดการเรียนรู้ 1.2) ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ระบบ สนับสนุนประกอบด้วย 2.1) ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ 2.2) ระบบบุคลากร 2.3) ระบบเครือข่าย และความสัมพันธ์กับชุมชน 2.4) ระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผล 2.5) ระบบสารสนเทศ 2.6) ระบบ การบริหารเชิงกลยุทธ์)

7. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วยมาตรฐานอะไรบ้าง แต่ละมาตรฐานมีตัวบ่งชี้ อะไรบ้าง

(แนวคำตอบ ประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านผู้เรียน/ผู้รับบริการ มี มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน/ ผู้รับบริการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ครอบครัว ชุมชน และสังคม มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียน/ ผู้รับบริการมีความสามารถในการ “คิดเป็น” มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร/กิจกรรม มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีทักษะในการแสวงหา ความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียน/ผู้รับบริการเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิ ปัญญาไทย ศิลปะ และวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียน/ผู้รับบริการรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ สุจริต และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียน/ผู้รับบริการมีสุขนิสัย สุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดี 2) มาตรฐานด้านกระบวนการ มี มาตรฐานที่ 9 มีการจัดองค์การ/โครงสร้างและการ บริการงานอย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 10 มีการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการมี ส่วนรวมของชุมชนและเครือข่าย มาตรฐานที่ 11 มีการทำงานในสถานศึกษาร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ มาตรฐานที่ 12 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 13 มีการพัฒนาเลือกใช้ หลักสูตร/กิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน/ผู้รับบริการและชุมชน มาตรฐานที่ 14 มี กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) มาตรฐานด้านปัจจัย มี มาตรฐานที่ 15 ผู้บริหารมี

คุณธรรมและจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี มาตรฐานที่ 16 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถบริหารจัดการที่ดี มาตรฐานที่ 17 บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม มาตรฐานที่ 18 บุคลากรมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 19 บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และนำองค์ความรู้มาพัฒนาการเรียนรู้อีก มาตรฐานที่ 20 สถานศึกษามีหลักสูตรและกิจกรรมที่หลากหลาย ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อเทคโนโลยีและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 21 สถานศึกษามีศักยภาพในการประสานร่วมมือ สนับสนุนเครือข่ายในการจัดและพัฒนาศึกษา และดูแลเพิ่มเติมตัวบ่งชี้ของแต่ละมาตรฐานได้จากมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน)

8. มีการจัดระบบคุณภาพภายในสถานศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน อย่างไรบ้าง

(แนวคำตอบ มีการดำเนินงานดังนี้ 1) วางระบบคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน 3) ออกแบบผังระบบงาน (Flow chart) 4) จัดทำคู่มือระบบงาน)

9. คุณมีส่วนช่วยเกื้อหนุนในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในครั้งนี้ อย่างไรบ้าง

10. จากประสบการณ์ของคุณในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คุณคิดว่าควรมีการปรับปรุงในด้านต่อไปนี้อย่างไรบ้าง 1) การดำเนินการพัฒนาระบบโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 2) ระบบการประกันที่พัฒนาขึ้นมา

(ข้อคำถามข้างต้น เป็นการถามว่าอะไร ต้องถามว่าทำที่ไหน ทำเมื่อไร ทำไมจึงต้องทำ ใครทำ มีวิธีปฏิบัติอย่างไร ปฏิบัติมากน้อยเพียงใดเข้าในการถามด้วย)

5. แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (แบบ ป.ป.ศ.๕.02)

เพื่อตรวจสอบหรือประเมินความครบถ้วนของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่สมาชิกได้ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติสร้างขึ้น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพการบริหารระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.แบบสอบถามมีสองตอนคือ ตอนที่หนึ่ง สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ตอนที่สอง สภาพการบริหารระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากท่านในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบให้ครบทุกข้อทั้งสองตอน จะได้นำความคิดเห็นของท่านไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์

ตอนที่หนึ่ง สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

- A. ชื่อสถานศึกษา.....
- B. ที่ตั้ง บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน..... ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทร..... โทร (มือถือ).....
- C. ผู้ตอบคำถาม ชื่อ นาย/นาง/นางสาว..... นามสกุล.....
(ข้อนี้ไม่จำเป็นต้องตอบก็ได้)
- D. รับผิดชอบงานในสถานศึกษาในตำแหน่ง (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)
.....ผู้บริหารสถานศึกษา
.....ครู
.....บุคลากรทางการศึกษา
.....เป็นกรรมการในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
- F. ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นเวลา.....ปี
- G. รับราชการ/ทำงานการศึกษามาเป็นเวลา.....ปี

ตอนที่สอง สภาพการบริหารระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

โปรดพิจารณาว่า ในสถานศึกษาแห่งนี้ในสภาพจริงมีการปฏิบัติตามระบบต่างๆ เพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย x ลงในช่องระดับการปฏิบัติแต่ละรายการ

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก (ร้อยละ 60-79)

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง (ร้อยละ 40-59)

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย (ร้อยละ 20-39)

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย (ต่ำกว่าร้อยละ 19 ลงมา)

รายการ	5	4	3	2	1
ระบบจัดการเรียนรู้					
1. สถานศึกษามีการกำหนดหลักสูตร					
2. มีการกำหนดขั้นตอนการรับผู้เรียนเข้าสู่หลักสูตรหรือโปรแกรม					
3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางของการเรียนการสอน					
4. มีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนในการจบหลักสูตรหรือโปรแกรม					
ระบบบริการและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน					
1. มีกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน					



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการ	5	4	3	2	1
2. ผู้เรียน/ผู้รับบริการเป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกับสถานศึกษา					
3. มีการเน้นการสร้างบุคลิกภาพให้แก่ผู้เรียน					
4. มีการเน้นการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม					
5. มีการให้บริการแนะแนว					
6. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
7. มีการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน					
8. มีการสนับสนุนด้านทุนเพื่อการศึกษา					
ระบบโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้					
1. มีการใช้สื่อในการเรียนการสอน					
2. มีอุปกรณ์ในการเรียนการสอน					
3. มีห้องสมุด					
4. มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน					
5. มีแหล่งการเรียนรู้					
6. มีเครือข่าย					
7. มีภูมิปัญญา					
8. มีเทคโนโลยีและยานพาหนะ					
ระบบบุคลากร					
1. มีกระบวนการสรรหาบุคลากร					
2. มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร					
3. มีการวางแผนการใช้บุคลากร					
4. บุคลากรของสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
5. บุคลากรของเครือข่ายเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
6. มีการให้ความสำคัญแก่ครูการศึกษา นอกโรงเรียน					
ระบบเครือข่ายและความสัมพันธ์กับชุมชน					
1. มีการส่งเสริมและประสานการทำงานกับองค์กรในชุมชน					
2. มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้					
3. มีการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแกนหลักในการจัดการศึกษาของชุมชน					
ระบบนิเทศ ติดตามและประเมินผล					
1. มีการติดตามการทำงาน					
2. มีการตรวจสอบการทำงาน					

3. มีการทบทวนการทำงาน					
รายการ	5	4	3	2	1
4. มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของระบบอื่นๆทุกระบบ					
การตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการ					
1. มีคณะกรรมการการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษา					
2. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาโดยคณะกรรมการ					
ระบบสารสนเทศ					
1. มีการจัดเก็บข้อมูล					
2. มีการประมวลผลข้อมูล					
3. มีการสร้างสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
4. มีการสร้างสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการทุกระบบ					
ระบบบริหารเชิงกลยุทธ์					
1. มีกระบวนการบริหารเพื่อช่วยขับเคลื่อนทุกระบบให้บรรลุภารกิจขององค์กร					
2. มีการกำหนดภารกิจขององค์กร					
3. กระบวนการในการบริหารเพื่อช่วยขับเคลื่อนสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
4. มีการกำหนดเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
กระบวนการดำเนินงานของแต่ละระบบ					
1. ผู้มีส่วนได้เสียของสถานศึกษาร่วมคิดร่วมรับรู้ความคิดรวบยอดของแต่ละระบบ					
2. มีการเขียนกระบวนการของระบบ					
3. แต่ละระบบมีรายละเอียด ขั้นตอน วิธีการทำงานตามกระบวนการ					
4. มีการออกแบบผังระบบงาน					
5. มีการจัดทำคู่มือระบบงาน					
6. ผู้เกี่ยวข้องในระบบงานมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนของผังระบบงาน					
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน					
1. มีผังแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน					
การจัดทำคู่มือระบบงาน					
1. ในคู่มือระบบงานมีคำอธิบายระบบหลักและระบบสนับสนุนทั้ง 8 ระบบ					
2. ในคู่มือระบบงานมีผังแสดงความสัมพันธ์ของระบบการทำงานกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้					
3. ในคู่มือระบบงานมีผังกระบวนการระบบงาน					
4. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันออกแบบและเขียนผังกระบวนการ ระบบงาน					

รายการ	5	4	3	2	1
แผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน					
1. มีการจัดทำระบบสารสนเทศสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและมาตรฐานของสถานศึกษา					
2. มีการวิเคราะห์ความจำเป็น/ความต้องการที่จะใช้ข้อมูลสารสนเทศ					
3. มีการกำหนดข้อมูลที่ต้องการ					
4. มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บ					
5. มีการกำหนดเวลา					
6. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บ					
7. มีการตรวจสอบข้อมูลว่าถูกต้อง					
8. มีการตรวจสอบข้อมูลว่าสมบูรณ์					
9. มีการตรวจสอบข้อมูลว่าเป็นปัจจุบัน					
10. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติที่เข้าใจง่ายเช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน					
11. มีการนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบตาราง หรือ แผนภูมิ หรือการบรรยาย					
12. มีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ					
13. มีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศที่ค้นหาสะดวก					
14. มีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศที่นำไปใช้ได้สะดวก					
15. มีการติดตามผลการใช้ระบบสารสนเทศ					
16. มีการนำผลการติดตามผลการใช้ระบบสารสนเทศไปพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง					
17. มีข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา อันประกอบด้วย ประวัติ ที่ตั้ง ขนาด จำนวนพื้นที่ ลักษณะที่ตั้ง จำนวนบุคลากรจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ความสามารถพิเศษ กิจกรรมการศึกษาที่จัดให้บริการประชาชน จำนวนผู้รับบริการ จำแนกตามกิจกรรม					
18. มีความเชื่อ ประชัญญา นโยบาย จุดเด่น/ความเข้มแข็งของสถานศึกษา					
19. มีจุดด้อย/ข้อจำกัดของสถานศึกษา					
20. มีโอกาส/ปัจจัยเอื้อในการพัฒนาสถานศึกษา					
21. มีความสำเร็จ/ความภาคภูมิใจของสถานศึกษา หรือเกียรติบัตรที่สถานศึกษาได้รับ					
22. มีการศึกษาความต้องการของชุมชนเกี่ยวกับอาชีพ การมีงานทำ การศึกษาต่อ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
23. มีการศึกษาสภาพแนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชนเกี่ยวกับเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและจำนวนประชากรในพื้นที่					
24. มีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้อง					
25. มีการกำหนดจำนวนครั้ง สำคัญและมีส่วนร่วมในการประชุมกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง					

รายการ	5	4	3	2	1
26. มีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้รับบริการ					
27. มีการกำหนดจำนวนผู้เรียนทั้งหมดและแยกตามระดับการศึกษา					
28. มีจำนวนผู้เรียนที่จะจบการศึกษาแยกตามระดับการศึกษา					
29. มีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน/ผู้รับบริการ					
30. มีจำนวนผู้เรียนที่ได้รับการประเมินทั้งหมด					
31. มีจำนวนผู้เรียนที่ผ่านการประเมินฯ					
32. มีจำนวนรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในกิจกรรมต่างๆ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนและกับเพื่อนในกลุ่ม					
33. มีหลักสูตรและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ความสอดคล้องของหลักสูตรและความต้องการของท้องถิ่น)					
34. มีจำนวนหมวดวิชาที่จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแต่ละระดับ					
35. มีจำนวนกิจกรรมที่จัดให้บริการ					
36. มีกิจกรรมที่ใช้จัดการเรียนรู้					
37. มีการใช้สื่อและเทคโนโลยี					
38. มีเอกสารหลักฐานการวัดและการประเมินผลตามหลักสูตร/โครงการ					
39. มีจำนวนวิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ประเมิน					
40. มีโอกาส/จำนวนครั้งของการมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมิน					
41. มีผลการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม					
42. มีรายงานผลการจัดกิจกรรม เน้นแนว ปฐมนิเทศ					
43. มีข้อมูลการจัดกลุ่มผู้เรียนตามศักยภาพความสนใจ					
44. มีจำนวนกิจกรรมที่ผู้เรียนเลือกปฏิบัติ พัฒนาคุณภาพชีวิต					
45. มีผลสำเร็จในการจัดกิจกรรม					
46. มีความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ ภารกิจ กับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
47. มีรายงานกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ การกำหนดภารกิจและเป้าหมาย					
48. มีแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
49. มีรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน					
50. มีความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน					
51. มีการกำหนดจำนวนเอกสารในการเผยแพร่ข่าวสารประชาสัมพันธ์ในแต่ละภาคเรียน/ปี					
52. มีการกำหนดจำนวนครั้งที่ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากชุมชน/หน่วยงานอื่น					
53. มีการกำหนดจำนวน โครงการ/กิจกรรม มีบุคคล/องค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม					

รายการ	5	4	3	2	1
54. มีการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก					
55. มีข้อมูลการจัดบุคลากรตามหน้าที่/ข้อมูลแสดงการสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ตามวาระ					
56. มีข้อมูลแสดงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลและการตัดสินใจ					
57. ได้รับความคิดเห็น/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
58. มีจำนวนบุคลากร/ครูทั้งหมดและจำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนา					
59. มีจำนวนผลงาน เกียรติบัตรและรางวัลที่ครู/บุคลากรได้รับ					
60. มีจำนวนงบประมาณทั้งหมด แยกตามประเภท					
61. มีและรู้จำนวน โครงการและการใช้งบประมาณ					
62. รู้ความสมดุลของรายรับ-รายจ่าย					
63. จำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีและที่ใช้งานได้					
64. มีจำนวนแหล่งเรียนรู้					
65. กำหนดเวลาที่ใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละภาค/ปี					
66. นำข้อมูลและสารสนเทศทั้ง 4 ด้านมาสรุปเป็นภาพรวม ระบุผลสำเร็จตามสภาพและผลการพัฒนา					
67. มีการนำข้อมูลและสารสนเทศทั้ง 4 ด้านมาเป็นเอกสารรายงานสารสนเทศของสถานศึกษา					
68. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาเหมาะสมกับสภาพผู้เรียน					
69. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาเหมาะสมกับผู้รับบริการ					
70. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาเหมาะสมกับสถานศึกษาท้องถิ่น					
71. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาเหมาะสมกับมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน					
72. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษาเกิดจากการสังเคราะห์มาตรฐานหลายๆแหล่ง					
73. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษามีมาตรฐานด้านผลผลิตโดยมีตัวบ่งชี้กับระดับคุณภาพการศึกษา					
74. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษามีมาตรฐานด้านกระบวนการโดยมีตัวบ่งชี้กับระดับคุณภาพการศึกษา					
75. มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียนของสถานศึกษามีมาตรฐานด้านปัจจัยโดยมีตัวบ่งชี้กับระดับคุณภาพการศึกษา					
76. แผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาเชื่อมโยงกับข้อมูล สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก					

รายการ	5	4	3	2	1
77. จัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ จนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
78. มีการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา					
79. มีการทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เป้าหมายการทำแผน					
80. มีการวางแผนการทำงานของคณะจัดทำแผน					
81. มีการรวบรวมข้อมูลจากระบบสารสนเทศของสถานศึกษา					
82. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย ชุมชน					
83. มีการวิเคราะห์ร่วมกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด/อำเภอ					
84. ในแผนพัฒนาคุณภาพฯ มี 1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา					
85. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาพิจารณา จากโครงสร้างองค์กร นโยบาย					
86. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาพิจารณา จาก ผลผลิตและผลการประเมินความพึงพอใจต่อการผลิต					
87. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาพิจารณา จากบุคลากร (ปริมาณ-คุณภาพ-ประสิทธิภาพ)					
88. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาพิจารณา จากสภาพการเงินงบประมาณ					
89. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาพิจารณาจากความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุ ครุภัณฑ์					
90. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาพิจารณา จาก สภาพของการบริหารจัดการ					
91. มีกำหนดเป้าหมายและผลผลิตของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากบทบาท อำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
92. มีการวางระบบการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลผลิตที่ได้กำหนด					
93. ในแผนพัฒนามีงาน/โครงการที่จะก่อให้เกิดส่วนที่ทำงานตามระบบหลัก					
94. ในแผนพัฒนามีงาน/โครงการที่จะก่อให้เกิดส่วนที่ทำงานตามระบบสนับสนุน					
95. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนามีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปรับแผนให้เป็น “แผนของเรา”					
96. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนามีการวิเคราะห์กลยุทธ์และกำหนดวิธีการดำเนินงาน					
97. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนามีการการมอบหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบ					
98. ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนามีการจัดระบบกำกับติดตามผลการดำเนินงาน					
99. มีการนิเทศการดำเนินงาน					
100. มีการรายงานความก้าวหน้าของการทำงาน					

รายการ	5	4	3	2	1
101. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน					
102. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการดำเนินงานไปสู่ทิศทางความสำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐาน					
103. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาว่ามีกระบวนการใดต้องปรับปรุง มีปัจจัยใดต้องเพิ่มเติมหรือส่งเสริม					
104. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาหาสาเหตุการเข้าร่วมกิจกรรม					
105. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาหาสาเหตุจบการศึกษาตามหลักสูตร					
106. มีการตรวจสอบทบทวนคุณภาพการศึกษาระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพของสถานศึกษา					
เส้นทางการประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน					
1. มีการสร้างทีมพัฒนาคุณภาพ					
2. มีการวิเคราะห์สภาพสถานศึกษา					
3. มีการวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียน					
4. มีการดูแลช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้					
5. มีการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์					
6. มีการกำหนดวิสัยทัศน์					
7. มีการกำหนดระบบการทำงาน					
8. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี					
มาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ					
1. มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา					
2. มีการใช้หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพและแผนประจำปี					
3. มีระบบข้อมูลการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง					
4. มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจและปรับปรุงงาน					
5. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน					
6. ใช้ชุมชน องค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
7. ใช้ชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้					
8. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ทำงานทดแทนกันได้					
9. ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด และคุ้มค่า					

รายการ	5	4	3	2	1
10. ทำงานเสร็จทันเวลา งาน ไม่ค้างค้ำง					
11. มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
12. บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง					
13. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร					
14. มีการสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน และนำมาพัฒนาหลักสูตร โดยชุมชนมีส่วนร่วม					
15. ครูและผู้เรียน/ผู้รับบริการร่วมกันออกแบบการเรียนรู้					
16. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน / ผู้รับบริการ					
17. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน / ผู้รับบริการมีทักษะในการคิดและการตัดสินใจ					
18. มีวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ตามสภาพจริง โดยผู้เรียน/ผู้รับบริการมีส่วนร่วม					
19. จัดกิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียน/ผู้รับบริการ รู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบด้วยตนเอง					
มาตรฐานการศึกษาออกโรงเรียน มาตรฐานด้านปัจจัย					
1. ผู้บริหารมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ					
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตและเป็นธรรม					
3. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ					
4. ผู้บริหารมีการครองตน ครองคน ครองงานที่ดี เป็นแบบอย่างได้					
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา					
6. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ					
7. ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม					
8. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ					
9. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์					
10. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย					
11. บุคลากรมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ					
12. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่					
13. บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู					
14. บุคลากรมีความซื่อสัตย์					
15. บุคลากรรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา หลักสูตรและกิจกรรม					
16. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรม จัดทำแผนและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน/ผู้รับบริการ เป็นสำคัญ					

รายการ	5	4	3	2	1
17. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพ					
18. บุคลากรมีความสามารถในการประสานงานจัดการเรียนรู้					
19. บุคลากรมีนิสัยรักการศึกษา ค้นคว้า หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ					
20. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยอย่างง่าย หรือสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อ					
21. บุคลากรมีความสามารถในการคิด/วิเคราะห์ และแก้ไขสถานการณ์					
22. สถานศึกษามีการใช้หลักสูตรและกิจกรรมที่หลากหลาย ยืดหยุ่น					
23. สถานศึกษามีการใช้สื่อ/เทคโนโลยี และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
24. สถานศึกษามีการจัดการแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียน					
25. สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิปัญญา ปรากฏท้องถิ่น และแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน					
26. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่งบประมาณ บุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากชุมชนและเครือข่าย					
27. การจัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ					

6. แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เพื่อสำรวจปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

คำชี้แจง

ท่านมีความคิดเห็นว่า ความสำเร็จของการดำเนินงานส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีปัจจัยอะไรบ้างที่เกื้อหนุน เกื้อหนุนเพียงใด

โปรดพิจารณาว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาแห่งนี้มีข้อใดมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย x ลงในช่องระดับที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก (ร้อยละ 60-79)

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง (ร้อยละ 40-59)

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย (ร้อยละ 20-39)

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย (ต่ำกว่าร้อยละ 19 ลงมา)

ที่	รายการ	5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ					
2	ผู้บริหารแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะให้ทำการให้สำเร็จ					
3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงาน					
4	สมาชิกกลุ่มมีความรู้ในเนื้อหาของระบบการประกันคุณภาพฯ					
5	สมาชิกกลุ่มมีความคิดด้านดีต่อการประกันคุณภาพ					
6	สมาชิกกลุ่มเข้าใจวิธีการดำเนินงานในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพฯ					
7	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจ					
8	การมีทรัพยากรพร้อมในการดำเนินงาน เช่น มีสถานที่ มีสิ่งอำนวยความสะดวก					
9	สมาชิกรู้ว่าเมื่อทำการดำเนินงานสำเร็จจะได้รับคำชมเชยหรือรางวัล					
10	สมาชิกตระหนักถึงข้อกำหนดที่พระราชบัญญัติกำหนดให้ทำ					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

(กรอบแนวคิดในการสร้างแบบสำรวจนี้คือ 1) ความมุ่งมั่นและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความเข้าใจเนื้อหาและวิธีการของสมาชิกผู้ดำเนินงาน 3) ความร่วมแรงร่วมใจอย่างจริงจังของครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4) การมีทรัพยากรให้ในการดำเนินงาน 5) การได้รับคำชมเชยการยอมรับและสิ่งจูงใจรางวัลหรือหลีกเลี่ยงผลเสียอันอาจเกิดหากไม่ทำ โดยปรับขยายจาก วารินทร์ สิ้นสูงสุด และ วันทิพย์ สิ้นสูงสุด (2542: 249))



ภาคผนวก จ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้การตัดสินคะแนนแบบอิงเกณฑ์ โดยใช้คะแนนค่าสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และหารด้วยจำนวนระดับชั้นที่ต้องการแบ่ง เนื้อหาช่วงคะแนน เมื่อได้แล้วจึงนำไปกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนและการแปลผลต่อไป (Best, 1977) ในการวิจัยครั้งนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีปัญหา

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบาย วิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานของศูนย์บริการการศึกษา

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติ t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายวารินทร์ สิ้นสูงสุด เกิดวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2493 ที่กรุงเทพฯ สำเร็จการศึกษา การตลาดมหาบัณฑิต (ภาคภาษาอังกฤษ) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เมื่อปี พ.ศ. 2534 และศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์แรงงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ภาคภาษาอังกฤษ) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2545 มีผลงานทางวิชาการ เช่น การประกันคุณภาพการศึกษา, ชุด ฝึกรอบ ISO 9000 ระบบบริหารคุณภาพการศึกษา, การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา, ชุดฝึกรอบ ระบบบริหารคุณภาพ QMS ISO 9000:2000, คู่มือผู้ตรวจติดตาม, คู่มือพัฒนาระบบบริหารคุณภาพ QMS ISO 9000:2000, ระบบบริหารคุณภาพ QMS ISO 9000:2000, ศิลปะการขาย, แผนการตลาด, การสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า, ศิลปะแห่งผู้นำ, การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร

ปัจจุบันทำงานเป็นที่ปรึกษาด้านการบริหารสถานศึกษา การบริหารธุรกิจ เป็นอาจารย์พิเศษ ทางการบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เป็นวิทยากรสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งเป็นผู้ตรวจให้การรับรองตามมาตรฐาน มอก./ISO 9000 มอก. 18000 สำนักรับรองมาตรฐาน สมาคมวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย