



รายงานการวิจัย

การส่งเสริมและพัฒนา นวัตกรรม เครือข่ายการเรียนรู้ของครู
และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้

The Research and Development on Learning Network
Innovation of Teachers and Educational Staff to Develop
Student Quality in Three Southern Border Provinces



รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เครือศรี วิเศษสุวรรณภูมิ
อาจารย์อนุศักดิ์ ตั้งปณิธานวัฒน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ประจำปีงบประมาณ 2553

SEN

CONNECT PEOPLE CONNECT EDUCATION

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2553 โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดปัตตานี เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

ขอขอบคุณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ได้อุดหนุนทุนวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 1 และ 3 เทศบาลเมืองปัตตานี ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชูทิศ โรงเรียนสุวรรณไพบูลย์ โรงเรียนสายบุรี “แจ้งประชาคาร” โรงเรียนสตรียะลา โรงเรียนนราธิวาส และโรงเรียนเทศบาล 1 บ้านจะบังติกอ ตลอดจน คณาจารย์ นักศึกษานิเทศก์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักศึกษาปฏิบัติการสอนในเครือข่าย ที่ได้ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาให้เครือข่ายการศึกษา ศีลธรรม ให้มีความเข้มแข็ง และมีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณ ดร. ชนะ สมมาตย์ อาจารย์สมโชค ธรรมโคภณ และ อาจารย์ อรรถ ละเอียด ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ยิ่งในการจัดทำรายงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณ คุณปณิดา ดำรงสุสกุล ที่ได้ประสานงานและให้ความช่วยเหลือให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานวิจัยครั้งนี้ จะนำมาซึ่งความตระหนักในการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

คณะผู้วิจัย

กรกฎาคม 2553

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

1. ชื่อวิจัย

การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

The Research and Development on Learning Network Innovation of Teachers and Educational staff to Develop Student Quality in Three Southern Border Provinces

2. ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เครือศรี วิเศษสุวรรณภูมิ

อาจารย์อนุศักดิ์ ตั้งปณิธานวัฒน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. แหล่งทุน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2553

4. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 2) เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีเลิศของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง
- 3) เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นวางแผน (Planning) 2. ขั้นปฏิบัติ(Action) และ 3. ขั้นสะท้อนผล (Reflection)

6. วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(PAR) ของบุคคลสามฝ่าย คือ นักวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครูประจำการในโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ โรงเรียนสุวรรณไพบูลย์ โรงเรียนสายบุรีแจ้งประชาคาร โรงเรียนสตรียะลา โรงเรียนนราธิวาส และโรงเรียนเทศบาล 1 บ้านจะบังติกอ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาซึ่งแก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 9 เขต ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวนทั้งสิ้น 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ทั้งแบบที่เป็นทางการ (Formal interview) และไม่เป็นทางการ (Informal Interview)โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก(Indepth interview) ตลอดจนการทำสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง (Sritrang Educational Network : SEN) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ คือ 1. ขั้นวางแผน (Planning) 2. ขั้นปฏิบัติ (Action) และ 3. ขั้นสะท้อนผล (Reflection)

7. ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ชั้นวางแผน

1. การระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

พบว่าปัญหาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีดังนี้

1) ครูผู้สอนมีเวลาสอนไม่เพียงพอ เพราะต้องเดินทางไป-กลับ ตามเวลาที่ทางทหารกำหนด อีกทั้งยังมีงานอื่นอีกมากที่ต้องทำ อาทิ การตรวจฟันและสุขภาพนักเรียน งานธุรการโรงเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรและพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้มีเวลาในการเตรียมการสอน และปฏิบัติการสอนไม่เพียงพอที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเป็นเลิศได้

2) ในปีงบประมาณ 2553 มีโครงการอบรม สัมมนาตามโครงการไทยเข้มแข็ง และโครงการอื่นๆจำนวนมากทำให้ครูต้องขาดสอนเพื่อเข้าร่วมอบรม สัมมนา

3) ครูผู้สอนส่วนหนึ่งเป็นครูไม่ตรงวุฒิ ส่งผลให้จัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ เพราะมีปัญหาในการขาดวิสัยทัศน์ องค์ความรู้และทักษะในรายวิชาที่สอน

4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความจริงใจในการทุ่มเทในการจัดการศึกษา

5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการโรงเรียนขาดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากส่วนใหญ่เพิ่งได้รับการบรรจุในตำแหน่งดังกล่าวและส่วนหนึ่งมาจากภูมิภาคอื่น จึงต้องใช้เวลาในการปรับตัวและศึกษาสภาพพื้นที่

7) ขาดบรรยากาศในการทำงานที่กระตือรือร้น และทุ่มเท

8) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฆ่าและทำร้ายครูที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

2. จากปัญหาในข้อ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนเป็น 2 ระดับ ดังนี้

2.1) การวางแผนพัฒนาตนเองในรูปแบบของ ID Plan

2.2) การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันระดับเครือข่าย

ชั้นปฏิบัติ

การวิจัยครั้งนี้พบแนวปฏิบัติที่นำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

1. แนวทางในการแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียน

พบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ประสบผลสำเร็จ คือ

1) การแก้ปัญหาที่มุ่งเน้นให้เกิดการแสดงบทบาท หน้าที่ของแต่ละกลุ่มอย่างจริงจัง ดังนี้

กลุ่มผู้สอน มีบทบาทในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อนำเสนอเป็นผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และ ผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) เพื่อพัฒนาเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ต่อไป

กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 6 โรงเรียน ตลอดจน ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทในการส่งเสริม ประเมิน และติดตามผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของครูอย่างจริงจัง รวมทั้ง พัฒนาระบบการสื่อสารที่ส่งเสริมการทำงานให้กับครู

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีบทบาทในการจัดกิจกรรมให้สมาชิกเครือข่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน โดยเฉพาะการเปิดเวทีคุณภาพเพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และ ผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) ตลอดจนทำหน้าที่อบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

2) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อนำไปเผยแพร่จำนวน 6 นวัตกรรม ดังนี้

2.1) การพัฒนาทักษะการคิดด้วยโครงการคณิตศาสตร์ของโรงเรียนสายบุรี
แจ้งประชาคาร

2.2) การพัฒนาทักษะการคิดด้วยโครงการวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนสายบุรี
แจ้งประชาคาร

2.3) โครงการส่งเสริมการอ่าน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดปัตตานี

2.4) โครงการเพื่อนและครูช่วยหนูได้ ของโรงเรียนนราธิวาส

2.5) โครงการบ้านเลขที่ 3 ของโรงเรียนนราธิวาส

2.6

) เพลงคณิตศาสตร์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1

ขั้นสะท้อนผล

พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายได้สะท้อนคิดและสะท้อนผลการปฏิบัติ ดังนี้

1. ควรแสวงหาความร่วมมือเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย อาทิ เชิญชวนครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการสอนและจัดการเรียนรู้เข้าร่วมเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรรวมกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาเพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงของครูที่มีประสบการณ์น้อย หรือครูไม่ตรงวุฒิ
2. การเปิดเวทีคุณภาพเพื่อให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี และผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นกิจกรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาพอใจมาก เพราะสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี
3. การพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียัง (SEN)

พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้สะท้อนคิดดังนี้

- 1) เครือข่ายการศึกษาศรียังมีความเหมาะสมกับบริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียังให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน
- 2) จัดกิจกรรมให้สมาชิกเครือข่ายได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่าง

สม่ำเสมอโดยมีการทำปฏิทินในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่แน่นอนและเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์

- 3) ควรมีการอบรมในการใช้อินเทอร์เน็ตให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะทางเทคโนโลยีที่สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของ SEN ตลอดจนสามารถใช้นวัตกรรมเครือข่ายการศึกษาศรียัง (SEN) การจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรหาทุนสนับสนุนเพื่อให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียัง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

4) พัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียัง ให้เป็นเครือข่ายทางสังคม(Social Network) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างแท้จริง

- 5) พัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียังเพื่อนำเสนอสาระร่วมสมัยทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

- 2) กำหนดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ปรับรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความต่อเนื่องในรูปของ e-training ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
- 4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีและการใช้เครือข่ายทางสังคม (Social Network) ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) ส่งเสริมให้โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และเพียงพอ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน และใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นๆ
- 5) ร่วมมือกับองค์กรอื่น อาทิ องค์กรโทรศัพท์เพื่อให้มีการพัฒนาเครือข่ายโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 6) จัดสรรเงินกู้ปลอดดอกเบี้ย เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดซื้อ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กเป็นของตนเอง
- 7) พัฒนารูปแบบการเพิ่มวิทยฐานะให้เป็นการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูจากคุณภาพของผู้เรียน
- 8) พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีความสุข
- 9) พัฒนารูปแบบการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และยั่งยืน
- 10) ต่ออายุราชการให้กับครูเกษียณในพื้นที่ที่มีประสบการณ์ มีความสามารถให้ทำงานต่อไปได้โดยเฉพาะครูผู้สอนในสาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์
- 11) ร่วมกันผลิตและพัฒนา นักศึกษาครู เพื่อให้เป็นครูพันธุ์ใหม่ที่เก่งและดี เพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ของบุคคลสามฝ่าย คือนักวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครูประจำการในโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ โรงเรียนสุวรรณไพบูลย์ โรงเรียนสายบุรีแจ้งประชาคาร โรงเรียนสตรียะลา โรงเรียนนราธิวาส และโรงเรียนเทศบาล 1 บ้านจะบังติกอ และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งแก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 9 เขต ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวนทั้งสิ้น 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ทั้งแบบที่เป็นทางการ (Formal interview) และไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ตลอดจนการทำสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง (Sritrang Educational Network : SEN) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ คือ 1. ขั้นวางแผน (Planning) 2. ขั้นปฏิบัติ (Action) และ 3. ขั้นสะท้อนผล (Reflection)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ขั้นวางแผน พบว่าปัญหาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีดังนี้ครูผู้สอนมีเวลาสอนไม่เพียงพอ เพราะต้องเดินทางไป-กลับ ตามเวลาที่ทางทหาร กำหนด อีกทั้งยังมีงานอื่นอีกมากที่ต้องทำ อาทิ การตรวจฟันและสุขภาพนักเรียน งานธุรการโรงเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรและพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้มี

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เวลาในการเตรียมการสอน และปฏิบัติการสอนไม่เพียงพอที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเป็นเลิศได้ ขาดบรรยากาศในการทำงานที่กระตือรือร้น และพุ่มเท จากปัญหาที่พบ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ได้ร่วมกันการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนเป็น 2 ระดับคือการวางแผนพัฒนาตนเองในรูปแบบของการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง หรือ ID Plan และการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันระดับเครือข่าย

ขั้นปฏิบัติ พบว่าแนวปฏิบัติที่นำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทำได้โดยการ โดยการแก้ปัญหาที่มุ่งเน้นให้เกิดการแสดงบทบาท หน้าที่ของแต่ละกลุ่มอย่างจริงจัง ดังนี้ กลุ่มผู้สอน มีบทบาทในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อนำเสนอเป็นผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และ ผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) เพื่อพัฒนาเป็นชุมชนนักปฏิบัติต่อไป (Community of Practice) กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 6 โรงเรียนศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทในการส่งเสริม ประเมินและติดตาม ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของครูอย่างจริงจัง ตลอดจนส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีบทบาทในการจัดกิจกรรมให้สมาชิกเครือข่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน โดยเฉพาะการเปิดเวทีคุณภาพเพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และ ผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) ตลอดจนทำหน้าที่อบรมให้ความรู้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อนึ่ง การเผยแพร่ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้รับการ คัดเลือกเพื่อนำไปเผยแพร่จำนวน 6 นวัตกรรม คือ การพัฒนาทักษะการคิดด้วยโครงงานคณิตศาสตร์ ของโรงเรียนสายบุรีแจ้ประชาคาร การพัฒนาทักษะการคิดด้วยโครงงานวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนสายบุรีแจ้ประชาคาร โครงการส่งเสริมการอ่าน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดปัตตานี โครงการเพื่อน และครูช่วยหนูได้ ของโรงเรียนนราธิวาส โครงการบ้านเลขที่ 3 ของโรงเรียนนราธิวาส เพลงคณิตศาสตร์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1

ขั้นสะท้อนผล พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายได้สะท้อนคิดและสะท้อนผล การปฏิบัติ ดังนี้ ควรแสวงหาความร่วมมือเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย อาทิ เชิญชวน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการสอนและจัดการเรียนรู้เข้า ร่วมเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรรวมกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะสาขาเพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงของครูที่มีประสบการณ์น้อย หรือครูไม่ตรงวุฒิ ควรเปิดเวที คุณภาพเพื่อให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี และผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นกิจกรรมที่ครูและ บุคลากรทางการศึกษาพอใจมาก เพราะสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม การพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียัง (SEN) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้สะท้อนคิดดังนี้ เห็นด้วยที่จัดให้มีเครือข่ายการศึกษาศรียังมีความเหมาะสมกับบริบทสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียังให้เกิด

ความเข้มแข็งและยั่งยืน โดยกิจกรรมให้สมาชิกเครือข่ายได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอโดยมีการทำปฏิทินในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่แน่นอนและเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ ควรมีการอบรมในการใช้อินเทอร์เน็ตให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะทางเทคโนโลยีที่สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของ SEN ตลอดจนสามารถใช้นวัตกรรมเครือข่ายการศึกษาศรียัง (SEN) การจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรหาทุนสนับสนุนเพื่อให้การพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียังให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

Abstract



This research was intended to study the role of teacher production institution for enhancing in teacher learning that effecting to the quality students , and is operate and propose on the promotional policy in educational quality development . The research was participational action research among three stakeholders , faculty researcher , school network teachers from six schools , Benchamahrachutis , Suwanpaiboon , Saiburi Jangprachakarn , Satree Yala , Narathiwas , and Municipality school (Chabangtigor). The Educational staff were the school principals , supervisors , regional sections in nine regions , three southern border provinces. Questionair and interview were used for collecting data and focus group was including to gather the opinions on some problems. The innovation for sharing knowledge of teachers and researchers was Sritrang Educational Network : SEN , established by faculty of Educational. There ware three stages of operation ; planning stage , action stage , and reflection stage.

The researcher finding ware show that in the first stage there was many problems affecting to the quality of student learning ; was time on journey to school with the soldiers watches. It affect to unenough time to teach students. The teachers lacked of moral in working , and caused is their willingness. The situations of unpeace , especially teachers were crimed and killed , caused to low quality and uneffectiveness for students in three southern border provinces. From these problems , the teachers were participated to solve the problems by developing individual plan and operating on SEN network.

For the second stage , the action stage , the teachers played role in the operating for their good practice to be the best practice by implementing on community of practice : CoP. Then the other group of school administrations from six schools were supervised followed up towards the student quality development. On the process of their activities , the faculty of education played role in guiding for knowledge sharing by presenting on good practice and best practice , including on the job training for those teachers and the administrators continuously.

For their best practices , the six innovations were selected to share and published. These innovation were 1) the mathematic project on thinking development, 2) the science project on thinking development from Saiburi Jangprachakarn school , 3) teachers-students contribution project , 4) the house no.3 project from Narathiwas school , and 5) the math song project from the office of Pattani regional office I.

In the third stage , reflection stage was found that all of teachers and Educational staffs shared knowledge on SEN network by the individuals and groups , and both of schools. SEN was implement to be the best tools for knowledge sharing and effectiveness in quality improvement. It also used in training through SEN network. It brought to the effectiveness in student development for quality , the best practice of the innovation .

For the suggestions , there should be promoted and strengthen the system to maintain SEN network be sustained by budgeting all location , to faculty of education , school for increasing computers and providing the facilities to the teachers and administrators.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ ก	
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
บทคัดย่อ ฉ	
Abstract ช	
สารบัญเรื่อง	ญ
สารบัญภาพประกอบ ฎ	
สารบัญตาราง ฏ	
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	
คำถามวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	
กรอบแนวคิดการวิจัย 4	
ขอบเขตการวิจัย	5
ความสำคัญและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของเครือข่าย	8
แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ 9	
ประเภทของเครือข่าย	9
การเกิดเครือข่าย	11

แนวทางในการสร้างเครือข่าย	13
องค์ประกอบของเครือข่าย	15
การบริหารจัดการเครือข่าย	
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	
	หน้า
การจัดการความรู้	
การวิจัยแบบมีส่วนร่วม	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	71
กลุ่มตัวอย่าง	72
ขั้นตอนการวิจัย	72
วิธีการศึกษา	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการวิจัย	75
ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน	75
ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติ	82
ขั้นที่ 3 ขั้นสะท้อนผล	105
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	112
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	112
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	112
วิธีการศึกษา	112
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	113
การเก็บรวบรวมข้อมูล	113
การวิเคราะห์ข้อมูล	113

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปผลการวิจัย	113
อภิปรายผลการวิจัย	115
การสะท้อนคิดและความเป็นไปได้ในการขยายผล	117
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	118

บรรณานุกรม 119

ภาคผนวก 124

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพประกอบ 2 วงจรความรู้

ภาพประกอบ 3 กรอบการทำงานและแผนการดำเนินงานระยะที่ 2

ภาพประกอบ 4 รูปแบบการบริหารเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

สารบัญตาราง

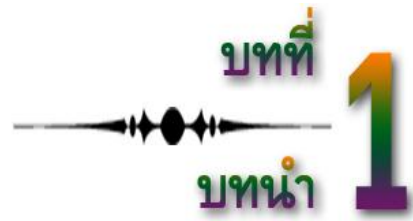
หน้า

ตาราง 1 หน่วยงานในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

ตาราง 2 นวัตกรรมจากการปฏิบัติที่ดีเลิศ

ตาราง 3 รายชื่อผู้ร่วมวิจัย

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกด้าน และเป็นเครื่องมือในการเพิ่มและพัฒนาความสามารถของคน ซึ่งในการจัดการศึกษานั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนโดยต้องจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และการจัดการศึกษานั้น ถือเป็นภาระที่สำคัญยิ่งของรัฐบาล ที่จะต้องจัดให้ได้อย่างทั่วถึงเสมอภาคสำหรับทุกคนในชาติ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นโจทย์ที่ยากและมีความซับซ้อน เพราะนอกจากจะต้องจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ต้องเร่งกระจายโอกาสทางการศึกษา ให้เกิดความเท่าเทียมและหลากหลายแล้ว ยังจำเป็นต้องเร่งพัฒนากำลังคนในสามจังหวัดชายแดนใต้ให้มีความสามารถมีองค์ความรู้ที่จำเป็น มีทักษะการคิด มีทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาให้กับตนเองและสังคมส่วนรวมได้

อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนากำลังคนในประเทศให้มีคุณลักษณะดังกล่าว จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนบนความต้องการของประเทศ มิใช่จัดการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนแต่เพียงอย่างเดียว ความท้าทายจากสถานการณ์ดังกล่าว ต้องอาศัยปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญกลุ่มปัจจัยสถาบัน เช่น วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ตลอดจนความร่วมมือกันระหว่างองค์กร ต่าง ๆ ทางการศึกษา อาทิ เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และสถาบันผลิตครูในพื้นที่ เป็นต้น (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา,2552)

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง มารวมตัวกันเพื่อร่วมกระบวนการแก้ไขปัญหา หรือแสวงหาแนวทางการพัฒนา โดยใช้หลักการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง และใช้กระบวนการวิจัยเป็นกลไกในการค้นหาคำตอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้จริง และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การเดินทางของครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีความเสี่ยงเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ลดลง เวลาที่จำกัด และการเดินทางที่อันตราย จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและนำมาซึ่งคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

คณะศึกษาศาสตร์ เล็งเห็นว่า การจัดให้มีนวัตกรรมที่แก้ปัญหาดังกล่าว เป็นความสำคัญและถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้ครูในพื้นที่ที่มีเวทีในการแสดงความรู้สึก ความต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่การจัดการความรู้ที่เป็นระบบ

หนึ่ง หัวใจหลักในการก้าวสู่การประสานงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างเป็นธรรมชาติ คือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice, CoP) ที่แต่ละคนในชุมชนมีความสนใจ และมีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งผ่านการพบปะกันหรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และหากองค์กรสามารถเชื่อมโยง CoP เข้าด้วยกัน จะเป็นเครือข่าย (Social Network) ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันจากหลายลักษณะงาน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตระหนักในบทบาทดังกล่าว ในฐานะที่เป็นสถาบันผลิตครู และเป็นองค์กรหลักทางการศึกษาในพื้นที่ จึงได้กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาขึ้น โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้เป็นกลไกในการค้นหาแนวทางการพัฒนาตามบริบทของพื้นที่ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้พื้นที่จังหวัดปัตตานีเป็นกรณีศึกษา ทั้งนี้ การดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้ คำนึงถึงกรอบแนวคิดทางด้านวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และบริบทด้านความไม่สงบในพื้นที่ ตลอดจนสภาพสังคม เศรษฐกิจของพื้นที่เป็นสำคัญ

หนึ่ง ผลการวิจัยการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย มีความคาดหวังในบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ ในฐานะสถาบันผลิตครู ดังนี้

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

- 1) เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยให้กับชุมชน
- 2) ทำหน้าที่จัดอบรม สัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ผลิตครูรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพและเปี่ยมไปด้วยความเป็นครู
- 4) เป็นสื่อกลางในการนำเทคนิคการอบรมและสิ่งใหม่ๆ ทางการศึกษาามาแนะแนวต่อชุมชน
- 5) เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 6) เป็นสื่อกลางทางความคิดโดยอาศัยการวิจัย
- 7) เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี และทันสมัย
- 8) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกรูปแบบ

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นด้วยกับการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ศรียังหรือ เครือข่าย SEN บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพราะสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ที่ประสบกับสถานการณ์ความไม่สงบ การเดินทางอยู่ในสภาวะเสี่ยง ดังนั้นการหลีกเลี่ยงการเดินทางที่ไม่จำเป็นจะทำให้ครูมีความปลอดภัยมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนานวัตกรรมระดับบุคคล พบมากในรูปแบบฝึกและบทเรียนแบบโปรแกรม แต่ครูไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของนวัตกรรมได้ เนื่องจากระยะเวลาในการศึกษาวิจัยน้อย ไม่สามารถเตรียมการได้ทัน ทั้งนี้พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีปัญหาในการใช้เครือข่าย SEN ครูประจำการมีปัญหาในการใช้คอมพิวเตอร์ แม้ว่าจะมีประสบการณ์มาก มีความรู้เพียงพอที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ไม่สามารถทำได้ สำหรับนักศึกษาปฏิบัติการสอน แม้ว่าจะมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ แต่เนื่องจากมีประสบการณ์ในการสอนน้อย จึงไม่มั่นใจที่จะแลกเปลี่ยนเนื่องจากกลัวความผิดพลาด อย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 กลุ่ม มีปัญหาในการใช้เครือข่าย SEN ร่วมกันคือ ไม่มีเวลามากพอที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย เนื่องจากได้รับภาระงานอื่นๆ นอกเหนืองานสอน ต่อความคาดหวังที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายมีต่อ เครือข่ายการศึกษา SEN พบว่า มีความคาดหวังสูง โดยเฉพาะ คาดหวังจะให้ SEN เป็นเครือข่ายที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ มีการผลิตสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เผยแพร่รวมทั้ง คาดหวังให้ SEN เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการศึกษา และขอให้ทุกองค์กรทางการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่าย SEN โดยเฉพาะ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผู้ปกครอง และผู้เรียนทุกระดับ นอกจากนี้ ยังต้องการให้ SEN จัดกิจกรรมสม่ำเสมอ และมีปฏิทินกิจกรรมที่แน่นอน

3. นโยบายที่นำเสนอเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีดังนี้
- 3.1) ควรส่งเสริมให้โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และเพียงพอ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆในการพัฒนาผู้เรียน และใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นๆ
 - 3.2) เพิ่มบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ครู ไม่ต้องทำหน้าที่อื่นๆที่ไม่ใช่การสอน อาทิ งานธุรการ เป็นต้น อันจะทำให้มีเวลามากพอในการเตรียมการสอน และการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่
 - 3.3) สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้มากขึ้น เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายผู้เรียน และเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น
 - 3.4) เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น
 - 3.5) ส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตามครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ
- สำหรับการวิจัยการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยต่อเนื่องจากระยะที่ 1 แต่ขยายพื้นที่การศึกษาไปยังจังหวัดยะลาและนราธิวาสโดยการเพิ่มสถานศึกษาในเครือข่ายอีก 2 แห่ง คือ โรงเรียนสตรียะลา และ โรงเรียนนราธิวาส

คำถามวิจัย

1. การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย สถาบันอุดมศึกษา สถาบันการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับต่างๆและหน่วยงาน บุคคลผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ มีปัจจัย บริบท และเงื่อนไขอะไรบ้างที่จะทำให้การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้มีความเข้มแข็งยั่งยืน
2. ลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืนที่เป็นการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างสถาบันการศึกษาระดับต่างๆมีลักษณะอย่างไร มีกระบวนการเรียนรู้ในเครือข่ายอย่างไร มีความแตกต่างตามบริบท สภาพภูมิศาสตร์ วัฒนธรรมท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร
3. การทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานศึกษาระดับต่างๆ ในลักษณะเครือข่ายมีนวัตกรรมหรือระบบการบริหารจัดการอย่างไรที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีปัจจัย เงื่อนไขอะไรบ้างที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

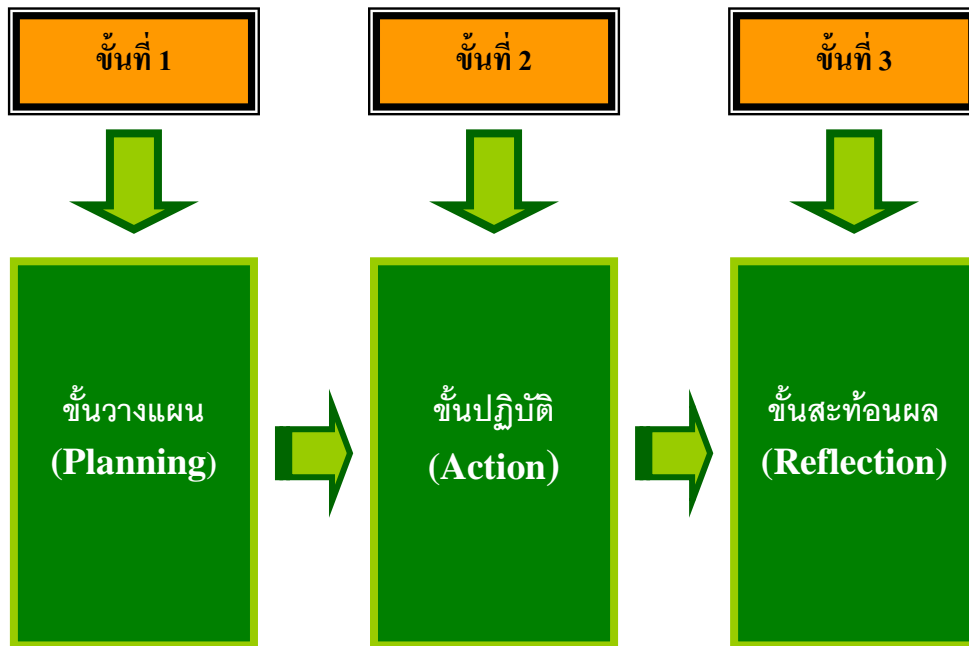
วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีเลิศของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง
3. เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นวางแผน (Planning) 2. ขั้นปฏิบัติ(Action) และ 3. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) ดังภาพประกอบที่ 1

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ยุทธศาสตร์พื้นที่เป็นที่ตั้ง เพื่อแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน โดยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่จะศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร

ประชากรเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง (SEN)

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรสามฝ่ายคือ นักวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายจำนวน 6 โรงเรียน คือ

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

โรงเรียนเบญจมราชูทิศ โรงเรียนสุวรรณไพบูลย์ โรงเรียนสายบุรีแจ้งประชาคาร โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านจะบังติกอ โรงเรียนสตรียะลา และโรงเรียนนราธิวาส ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 52 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1 และ 2 ยะลาเขต 1 นราธิวาสเขต 1 และสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานีเท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. เกิดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักศึกษาครูและคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอันเนื่องมาจากการพัฒนานวัตกรรม
3. เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษานักศึกษาครูและคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
4. ได้ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลให้การบริหารเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
5. ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะที่คณะศึกษาศาสตร์เป็นสถาบันผลิตและพัฒนาครูในพื้นที่

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หมายถึง การพัฒนาการศึกษาโดยพื้นฐานการวิจัย (Research Based Education Development) การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนา

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้การแลกเปลี่ยนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning network) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูล ข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นโรงเรียนเครือข่ายการวิจัย

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง **นวัตกรรมทางการศึกษา (Education Innovation)** ซึ่งเป็นการนำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์เข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง นวัตกรรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย

ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย ทั้ง 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ โรงเรียนสุวรรณไพบลย์ โรงเรียนสายบุรี “แจ้งประชาคาร” โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านจะบังติกอ ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่เป็นเครือข่ายการวิจัย

คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณภาพที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนอันเนื่องมาจากการพัฒนาของครู ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อื่นๆตามที่หลักสูตรกำหนด

บทบาทของสถาบันผลิตครู หมายถึง บทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไปนี้

1. ความหมายของเครือข่ายและเครือข่ายการเรียนรู้
 2. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้
 3. ประเภทของเครือข่าย
 4. การเกิดเครือข่าย
 5. แนวทางในการสร้างเครือข่าย
 6. องค์ประกอบของเครือข่าย
 7. ความสำคัญของเครือข่าย
 8. การบริหารจัดการเครือข่าย
 9. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 10. การจัดการความรู้
 11. การวิจัยแบบมีส่วนร่วม
 12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายของเครือข่ายและเครือข่ายการเรียนรู้

คำว่า “เครือข่าย” เป็นคำที่ถูกกล่าวถึงมากในปัจจุบัน ในฐานะที่เป็นเครื่องมือรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาในทุกวงการ ที่จะเชื่อมโยง ให้องค์กรเครือข่ายและบุคคลเครือข่ายได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จต่อไป “เครือข่าย” จึงเป็นคำที่ถูกให้

ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

กาญจนา แก้วเทพ (2538) ให้ความหมายของเครือข่ายไว้ว่า เครือข่าย เป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย วิธีการทำงาน และมีเป้าหมายของตนเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กร โดยมีการประสานงานกันอย่างยาวนาน

อรอนพ พงษ์วาท(2539) ให้ความหมาย เครือข่ายว่า เครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงเอาความพยายาม และการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของตนอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์(2543) ได้เสนอแนวคิดที่ เครือข่าย มีความหมายมากกว่า การที่คนมา “รวมกัน” แต่ไม่ได้ “ร่วมกัน” ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เปรียบเสมือนเอาก้อนอิฐมารวมกันย่อมไม่เกิดประโยชน์อันใด การเชื่อมโยงกันจะเกิดขึ้นเมื่อเอาอิฐแต่ละก้อนมาก่อรวมกันเป็นกำแพง โดยมีการประสานอิฐแต่ละก้อนเข้าด้วยกันอย่างมีระบบ เครือข่ายจึงหมายถึง การรวมตัวเพื่อแลกเปลี่ยนกัน นำเอาส่วนดี หรือจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาสนับสนุนกันและกัน เกิดการผนึกกำลัง (Synergy) ในลักษณะ 1+1 ได้ผลรวมมากกว่า 2 เสมอ (1+1>2) เป็นการรวมกันให้เกิด “พลังทวีคูณ” ไม่ใช่ที่บวก ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานเป็นเครือข่ายจึงต้องดีกว่าผลลัพธ์ของการนำเอาผลลัพธ์ของการต่างคนต่างทำแล้วนำมารวมกัน

วิทย์ เทียงบุญธรรม(2543) ให้ความหมายว่า เครือข่าย คือ สิ่งที่คล้ายร่างแห ตาข่ายร่างแห มีแผนงานประสานซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ(2549) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า เครือข่าย หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร และแหล่งความรู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่และการประยุกต์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพหรือทางสังคม

ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2535) กล่าวว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การประสานแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสาร การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งระหว่างงานที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาในและนอกระบบโรงเรียนและระหว่างหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับต่างๆ ตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้าง

แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดและกระจายความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความต้องการของบุคคลและชุมชน

สีลาภรณ์ นาครทรรพ(2538) สรุปไว้ว่า เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ ความคิด ความรู้ และทักษะระหว่างกันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและขยายวงกว้างไปยังบุคคล กลุ่ม และชุมชน เพื่อยกระดับการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาที่สูงขึ้นเรื่อยๆ

ไพพรธณ เกียรติโชติชัย (2541) กล่าวว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การประสานแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสาร การใช้ทรัพยากรและการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกันทั้งระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในและนอกระบบและระหว่างหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในระดับต่างๆ ตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และกระจายความรู้อย่างต่อเนื่อง ตามความต้องการของบุคคลและชุมชน

2. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้

ในประเทศไทยแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

a. กลุ่มที่มีความคิดว่า เครือข่ายการเรียนรู้ ควรมีการจัดการศึกษาทุกรูปแบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งการศึกษาในและนอกระบบ รวมทั้งการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณภาพ แนวคิดนี้ส่วนใหญ่มาจากความคิดเห็นของนักการศึกษา

b. กลุ่มที่เชื่อว่า เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายที่ให้การศึกษาแก่คนทั้งหมด และคนทั้งหมดเพื่อการศึกษา (Education for all , All for Education) นั่นคือ เขาคนเป็นหลัก โดยเชื่อว่า คนคิดอย่างไร รู้อะไร สิ่งที่เขารู้ สิ่งที่เขาคิดอยู่มีพลังที่สามารถแก้ปัญหาได้

3. ประเภทของเครือข่าย

เครือข่ายสามารถแบ่งได้หลายประเภท ทั้งนี้พิจารณาได้จากสมาชิก พื้นที่ กิจกรรมหลัก วัตถุประสงค์และโครงสร้างในลักษณะองค์กรของเครือข่ายเอง(เสรี พงศ์พิศ,2548)

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

นฤมล นิราทร(2543) สรุปว่า เครือข่ายสามารถแบ่งได้หลายมิติ ดังนี้

- 1) จำแนกตามพื้นที่ดำเนินงาน เช่น เครือข่ายระดับตำบล จังหวัด และประเภท
- 2) จำแนกตามประเภทกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายทำงานด้านเด็กและสตรี เครือข่ายด้านเศรษฐกิจ เครือข่ายด้านมนุษยชน และเครือข่ายด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
- 3) จำแนกตามอาชีพ หรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายแรงงาน เครือข่ายครู เป็นต้น
- 4) จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ ที่เกิดขึ้นในเครือข่าย 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายแนวนอนและเครือข่ายแนวตั้ง

เครือข่ายแนวตั้ง หมายถึง เครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้น ความสัมพันธ์ในองค์กรภายใน เครือข่ายไม่เท่ากัน มีองค์กรที่มีสถานภาพสูงกว่าและอยู่ในฐานะที่มีสถานภาพสูงกว่าและอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรลูกข่าย เครือข่ายแนวตั้งจะพบมากในองค์กรธุรกิจ เช่น เครือข่ายทางการค้าต่างๆ

เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่างๆภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อภายในเครือข่ายเป็นการติดต่อระหว่างบุคคล หรือองค์กร หรืออาจจะมีการทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเครือข่าย เช่น การจัดประชุม กระจายข้อมูลข่าวสาร หรือเป็นแกนกลางเมื่อต้องการให้มีการปฏิบัติการร่วมกัน

เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่างๆภายในองค์กรมีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูล

สหทยา วิเศษ(2547) แบ่งประเภทของเครือข่ายออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) เครือข่ายที่แบ่งตามลักษณะการเกิดของเครือข่าย เช่น
 - 1.1) เครือข่ายที่เกิดจากการจัดการของภาครัฐ เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายอาสาพัฒนาชุมชน
 - 1.2) เครือข่ายที่เกิดจากการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายสิ่งแวดล้อม เครือข่ายสุขภาพ เครือข่ายประเภทนี้มักเป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ มีลักษณะไม่เป็นทางการ มีการจัดโครงสร้างแบบง่ายๆ ไม่ซับซ้อน
- c. เครือข่ายที่แบ่งตามกิจกรรม ได้แก่เครือข่ายซึ่งเน้นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาเป็นเกณฑ์ มีการรวมตัวกันเป็นครั้งคราว เช่น เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นต้น

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Lewis, Goodman and Fandt(2004) ได้แบ่งเครือข่ายเป็น 3 ประเภท คือ

1) เครือข่ายภายใน(Internal Network) เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อป้องกันการใช้ทรัพยากรภายนอกหน่วยงาน ลักษณะโครงสร้างเครือข่ายภายใน คือ การให้แต่ละหน่วยงานมีความเป็นอิสระในการผลิตงานตามความสามารถเฉพาะของหน่วยงานนั้นๆ โดยไม่มีความซ้ำซ้อนในการผลิต และมีหน่วยงานกลางขององค์กรเป็นผู้ประสานระหว่างหน่วยงาน

2) เครือข่ายยั่งยืน(Stable network) เป็นเครือข่ายที่มีลักษณะที่เกิดขึ้นภายในองค์กร แต่บางส่วนมีการติดต่อกับหน่วยงานภายนอกเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของงาน โดยที่หน่วยงานกลางเป็นผู้ทำสัญญาในการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก

3) เครือข่ายพลวัต(Dynamic Network) เป็นเครือข่ายที่เน้นการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก แต่ยังมีหน่วยงานแกนกลางที่เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานและมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายนอกและภายใน

4. การเกิดเครือข่าย

สมพันธ์ เตชะอธิกและคณะ(2534) สรุปได้ว่า เครือข่ายอาจเกิดได้ 2 รูปแบบ คือ

1) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ

เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เป็นสายใยของความสัมพันธ์ตั้งแต่อดีต ซึ่งอาจมาจากสายสัมพันธ์ทางเครือญาติ ครูกับศิษย์ หรือบุคคลที่เคยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความไว้นื้อเชื่อใจกัน เรียนรู้ที่จะเก็บเกี่ยวประสบการณ์ที่ดีระหว่างกัน

2) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง เนื่องมาจากความพร้อม และความต้องการที่จะเป็นผู้นำเครือข่ายเอง

อย่างไรก็ตามเครือข่ายสามารถเปรียบได้กับสิ่งมีชีวิต ธรรมชาติของเครือข่ายต้องมีการเจริญเติบโต ดังนั้น การเกิดเครือข่ายจะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ : 2543)

1) ขั้นตอนการเกิดเครือข่าย

การก่อตัวของเครือข่ายอาจเกิดได้ 2 แนวทางใหญ่ๆ คือ แนวทางแรก เครือข่ายที่เกิดจากรัฐเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม กระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัวกัน แนวทางที่สอง คือ เครือข่ายที่มีประชาชนเป็นแกนนำในการจัดตั้ง โดยเกิดจากการริเริ่ม

SEN : CONNECT PEOPLE CONNECT EDUCATION

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สร้างสรรค์ของกลุ่มประชาชนเอง เพราะตระหนักและตื่นตัวในปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการพัฒนาเครือข่ายควรให้มีการดำเนินการไปทั้งสองทาง โดยพิจารณาถึงความสามารถในการรวมตัวกันของประชาชนเป็นหลักในเครือข่ายนั้น

2) ขั้นตอนการประสานเชื่อมโยง

เมื่อมีการสร้างเครือข่ายก็ต้องมีการจัดระบบบริหารเครือข่าย ประกอบด้วยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย การจัดระบบติดต่อสื่อสาร การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน และการจัดระบบสารสนเทศ

สอดคล้องกับ John M. Cohen T. Uphoff (1980) ที่สรุปไว้ว่า เครือข่ายที่มีคุณภาพ สมาชิกต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) การตัดลึนใจ
- 2) การปฏิบัติการ
- 3) การได้ประโยชน์
- 4) การประเมินผล

3) การพัฒนาเครือข่าย

การพัฒนาเครือข่าย ขึ้นอยู่กับการจัดกิจกรรมต่างๆของเครือข่ายเพื่อให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4) การธำรงรักษาเครือข่าย

การจัดกิจกรรมที่ดำเนินร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผนของการกระทำที่สมาชิกเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การธำรงรักษาเครือข่าย สามารถกระทำได้โดยการกำหนดโครงสร้างกิจกรรมอย่างชัดเจน ทั้งในแง่ของเวลา ความถี่ และการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วม ความสัมพันธ์ที่ดีเปรียบเสมือนน้ำมันที่คอยหล่อลื่นการทำงาน เช่น การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจ การจัดหาทรัพยากรการสนับสนุนอย่างเพียงพอ การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาและการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอนคือ

- 1) การวิเคราะห์เครือข่าย
- 2) การกำหนดภารกิจหลักของเครือข่าย
- 3) การศึกษาความต้องการของเครือข่าย
- 4) การกำหนดสิ่งที่จะต้องทำตามลำดับความสำคัญ

SEN : CONNECT PEOPLE CONNECT EDUCATION

- 5) การวางแผนการดำเนินงาน
- 6) การนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ ดังนี้

เป็นการศึกษาขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคน องค์กรต่างๆ ที่เข้ามาด้วยกันในเครือข่าย รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง โอกาส ปัญหา อุปสรรค

ธนา ประมุขกุล(2544) กล่าวถึง การเกิดขึ้นของเครือข่ายไว้ว่า เครือข่ายแต่ละเครือข่ายต่างก็มีจุดเริ่มต้นต่างกัน หรือถูกสร้างมาด้วยวิธีการต่างๆกัน ใน 3 ลักษณะคือ

- 1) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เครือข่ายนี้มักเกิดจากการที่ผู้คนที่มีความคิดเห็นตรงกัน ทำงานคล้ายกัน หรือประสบปัญหาแบบเดียวกันมารวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และอาจรวมไปถึงการร่วมกันแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เครือข่ายในลักษณะนี้มักเกิดขึ้นในพื้นที่ หรือชุมชนที่มีวัฒนธรรม ความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน เข้ามารวมเป็นกลุ่มหรือชมรม
- 2) เครือข่ายจัดตั้ง เครือข่ายแบบนี้ส่วนมากมักจะมี ความเกี่ยวข้องกับนโยบายหรือการดำเนินงานของภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดแบบเดิมๆที่อาศัยกลไกของรัฐผลักดันให้เกิดการดำเนินงานในรูปของเครือข่ายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในเวลาอันรวดเร็ว โดยมีภาคสมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่ายมิได้มีพื้นฐานความต้องการ ความคิด หรือความเข้าใจที่ตรงกันมาก่อน การรวมตัวกันจึงเป็นเพียงชั่วคราว หรือเฉพาะกิจ ไม่มีความต่อเนื่อง และมักจะจางหายไปในที่สุด ยกเว้นเครือข่ายได้รับการชี้แนะที่ดีจนสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและ นำไปสู่การพัฒนาเป็นเครือข่ายที่แท้จริงได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากลุ่มจะยังคงรักษาสถานภาพเครือข่ายไว้ได้แต่แนวโน้มเครือข่ายแบบนี้มักมีขนาดลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดของเครือข่ายเมื่อเริ่มก่อตั้ง
- 3) เครือข่ายวิวัฒนาการ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการกำเนิดเครือข่ายที่มีได้เป็นไปตามธรรมชาติแต่แรกเริ่ม และมีได้ถูกจัดตั้งได้โดยตรง แต่จะเป็นไปในลักษณะของกระบวนการพัฒนาผสมผสานโดยเริ่มจากการที่กลุ่มคน องค์กร มารวมกันด้วยวัตถุประสงค์กว้างๆในการที่จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันไปพลางก่อนโดยอาจจะยังไม่ได้มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมเฉพาะใดๆที่ชัดเจนนักหรือในอีกลักษณะหนึ่ง อาจเกิดจากการถูกประกายความคิดจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการได้รับฟัง หรือการได้เห็นเครือข่ายอื่นๆแล้วเกิดความคิดที่จะรวมตัวกัน สร้างพันธะสัญญาเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือพัฒนาตนเองบ้าง เครือข่ายที่ว่านี้ แม้ว่ามีได้เกิดจากแรงกระตุ้นจากภายในตั้งแต่แรก แต่หากสมาชิกมีความตั้งใจ จริงใจที่เกิดจากจิตสำนึกที่ดี และได้รับการกระตุ้น ก็สามารถร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก ทำให้เครือข่ายสามารถพัฒนาตนเองต่อไปจนสร้างเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งได้เช่นเดียวกับเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติได้เช่นกัน

5. แนวในการสร้างเครือข่าย

Starkey (อ้างถึงใน ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์, 2549 : ออนไลน์) ได้เสนอแนวทางในการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

- 1) เชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาประชุม โดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมกัน หรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกันและมอบหน้าที่ในการบริหารจัดการ การจัดการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อการหาข้อตกลงร่วมกันในกิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันดังกล่าว
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลัก และคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจน โดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ด้วย เพื่อป้องกันการครอบงำจากคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ควรมีการทบทวนสิ่งที่ได้กำหนดไว้เป็นระยะๆ เพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของสังคมและความต้องการของสมาชิกในเครือข่าย
- 3) จัดตั้งกลุ่มแกนนำเครือข่าย ที่พิจารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานจัดการและสง่ามั่งบำรุงให้กับสมาชิก ซึ่งต้องไม่ติดอยู่กับกิจกรรมประจำวันขององค์กรตัวเองและกลุ่มแกนนำต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำเครือข่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกและป้องกันการผูกขาดอำนาจ
- 4) ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่น มีส่วนอย่างสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรม และวิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะเป็นประชาธิปไตย
- 5) เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากรเพื่อความมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจการของเครือข่ายและมีความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุนเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงคุณภาพของสมาชิก วิธีการจัดการแบบมีส่วนร่วมและเทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วย เช่นกัน
- 6) ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังสามารถทำให้การดำเนินงานทำได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น อาจกำหนดให้มีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่ายเพื่อให้สามารถจดจำได้ง่ายขึ้น

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

7) สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งในแนวราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกัน การเชื่อมโยงเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

8) มีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ ทั้งนี้ให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพของกิจกรรมเครือข่าย และควรให้สมาชิกร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล

9) ควรจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับแกนนำองค์กร หรือผู้นำเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

10) ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายตามกิจกรรมและความเข้มข้นของสมาชิก หรือกิจกรรมจะมีลักษณะกระจายอำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของเครือข่ายอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในที่สุด

เสรี พงศ์พิศ(2548) กล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

1) ร่างเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อให้รู้ว่าสาเหตุความเป็นมาของการก่อตั้งเครือข่ายคืออะไร ทำไมจะต้องมีเครือข่ายนี้ ตั้งแล้วจะทำกิจกรรมใด

2) บอกเป้าหมายและวัตถุประสงค์

3) กำหนดแผนการดำเนินงาน

4) กำหนดกฎระเบียบ กฎเกณฑ์พื้นฐาน

5) กำหนดกระบวนการในการตัดสินใจ

6) เตรียมแผนการสื่อสารระหว่างสมาชิก

7) เลือกรูปแบบโครงสร้างการจัดการองค์กร

8) จัดหาทุนในการดำเนินงาน

6. องค์ประกอบของเครือข่าย

ชยันต์ วรรณะภูมิ(ม.ป.ป.) ได้สรุปองค์ประกอบของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. องค์ความรู้ ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ด้านคือ

1.1) ลักษณะของความรู้ที่มีลักษณะเป็นทวิลักษณ์ คือ มีทั้งความรู้ที่มาจากปัจเจกและความรู้ของกลุ่ม องค์กร สถาบัน ทั้งภายในและภายนอกชุมชน

1.2) ระดับของเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วยปัญญาในเชิงวิเคราะห์ควบคู่คุณธรรมและการปฏิบัติ

2. กระบวนการเรียนรู้

2.1) ลักษณะการเรียนรู้ของเครือข่ายมี 2 ลักษณะ คือ

2.1.1) การเรียนรู้แบบดั้งเดิม เป็นการเรียนรู้ในมิติของวัฒนธรรม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์จากผู้อื่น

2.1.2) การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับภายนอกผ่านเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการอบรมในรูปแบบต่างๆ

2.2) ขั้นตอนของการเรียนรู้ ซึ่งมี 3 ระดับ คือ

2.2.1) ขั้นตอนการคิดได้

2.2.2) ขั้นตอนการแสวงหาความรู้

2.2.3) ขั้นตอนการนำไปใช้

7. ความสำคัญของเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร(2547) กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

1) สถานการณ์ปัญหาและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานการณ์ปัญหาที่ซับซ้อน หลากหลาย และขยายตัวเกินความสามารถขององค์กรใดองค์กรหนึ่งที่จะดำเนินการแก้ไขได้ จำเป็นต้องมีการรวมพลังหรือกลไกการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์นั้น

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) การสร้างพื้นที่ทางสังคม เนื่องจากเครือข่ายเป็นเครื่องมือและยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการระดมทรัพยากรและระดมความคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การใช้พลังเครือข่ายในฐานะเครื่องมือดังกล่าว ถือว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งทางสังคมที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ และการสร้างพื้นที่ทางสังคม เพราะเมื่อสมาชิกและกลุ่มต่างๆมีความต้องการคล้ายกัน มีความคิดเห็น มีอุดมการณ์เหมือนกัน มารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรอื่น จะทำให้ตนหรือกลุ่มของตนมีความรู้สึกว่ามีพื้นที่ทางสังคมที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการตอบสนองทางด้านจิตใจ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจแก่กัน

3) การประสานประโยชน์อย่างเท่าเทียม ถือเป็นความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพราะเมื่อทุกกลุ่ม องค์กร หรือเครือข่าย มีการประสานประโยชน์ต่อกันในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยกันแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ เครือข่ายเกิดการเรียนรู้และมีกิจกรรมการพัฒนาที่ต่อเนื่องซึ่งจะช่วยให้เกิดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ(2551)ได้สรุปหลักการสำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากลและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ
3. การแลกเปลี่ยนข่าวสารกับหน่วยงานต่างๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน
4. การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อการพัฒนาและลดความซ้ำซ้อน สูญเปล่าให้มากที่สุด

การเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์มากขึ้นสำหรับบุคคลและความเจริญของชาติ ด้วยการเรียนรู้เป็นสื่อเชื่อมโยงกับข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้และทักษะซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ การเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จก็คือ การที่แต่ละบุคคลสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือ ข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหา และแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนเครือข่ายการเรียนรู้ก็เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต เครือข่ายเป็นระบบการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบันเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร ตลอดจนส่งเสริมการภารกิจให้มีผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. การบริหารจัดการเครือข่าย

“เครือข่าย” ในปัจจุบันมีความหมายประการหนึ่งคือขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์และความต้องการบางอย่างร่วมกัน มีการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน โดยสมาชิกเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน การสร้างเครือข่ายน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ทั้งนี้ก็ต้องมีการบริหารจัดการเครือข่ายที่ดีด้วย

“การบริหารจัดการเครือข่าย” หมายถึง “การบริหารจัดการปัจจัยทั้งด้านกำลังคนที่ยึดตัวกันและทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งหมายถึง การพัฒนาสติปัญญา จิตใจ ทักษะความสามารถด้านต่างๆ ของแต่ละคน และพัฒนาความสัมพันธ์ภายในเครือข่าย รวมทั้งการจัดการปัจจัยด้านวัตถุ อุปกรณ์และทุน (ทุนทรัพย์ ทุนมนุษย์ และทุนทางสังคม) ในการดำเนินงานของเครือข่ายด้วย แล้วผสมผสานให้ดำเนินตามยุทธศาสตร์หรือแผนงานที่วางไว้อย่างสมดุลลงตัว เพื่อนำไปสู่ผลหรือเป้าหมายที่ต้องการ”

การบริหารจัดการเครือข่ายมีแนวทางดังนี้

1. ด้านกลไกการบริหาร

โครงสร้างองค์กรเครือข่าย ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจัดวางตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานบุคคลและกลุ่มบุคคลในแต่ละองค์กรเป็นอย่างมาก สามารถจะสะท้อนให้เห็นถึงกลไกการบริหารขององค์กรเครือข่ายด้านชุมชน รูปแบบความสัมพันธ์ ลักษณะการใช้อำนาจ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะหรือรูปแบบของกลไกการบริหารที่สำคัญ 2 รูปแบบด้วยกัน คือ

1.1 กลไกบริหารตามแนวดิ่ง

รูปแบบกลไกบริหารเครือข่ายชุมชนดังกล่าวเป็นโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่มีการจัดลำดับชั้นลดหลั่นกันลงไปตามโครงสร้างบังคับบัญชาแบบลำดับชั้น โดยมีแกนนำซึ่งเป็นผู้นำเครือข่าย

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการ หรือระดมมวลชนสมาชิกในเครือข่ายให้มาร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย กลไกการบริหารตามแนวตั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า อำนาจการตัดสินใจมีลักษณะรวมศูนย์เฉพาะเพียงผู้มีอำนาจเบื้องบนเท่านั้น โดยผู้ปฏิบัติการระดับล่างมีหน้าที่รับการถ่ายทอดคำสั่งเท่านั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมการรอคอยการตัดสินใจ หรือพึ่งพิงความคิดเห็นจากผู้ที่มีศักยภาพสูงกว่า ไม่เกิดความพยายามในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเองขึ้นมา และตกอยู่ในฐานะถูกรอบงำความคิด

1.2 กลไกบริหารในแนวราบ

รูปแบบกลไกบริหารแบบเครือข่ายเป็นการเน้นการประสานงาน การมอบหมายงาน และความร่วมมือในแนวราบเป็นหลัก อาศัยความสัมพันธ์ระหว่างแกนนำที่เป็นจุดเชื่อมต่อ (Node) ของแต่ละเครือข่าย

กลไกการบริหารแบบนี้จึงให้ความสำคัญกับแกนนำหรือผู้นำเครือข่ายและภาวะผู้นำขององค์กรเครือข่ายมีความสำคัญมากในการผลักดันไปสู่ความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ การใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนและบริหารเครือข่ายแบบแนวนอนนั้นไม่ได้เน้นการสั่งการหรือการบังคับบัญชาแบบลำดับชั้น แต่เป็นการอาศัยทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มีอยู่เดิมในรูปของความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ และความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ในการประสานงาน และขอความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการรณรงค์

ในขณะเดียวกัน กลไกบริหารงานเครือข่ายแบบแนวราบ นอกจากการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของแกนนำกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างแกนนำของกลุ่มเครือข่ายต่างๆ แล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนหรือประชาคมอย่างมาก ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมใดๆ จึงต้องอาศัยความร่วมมือและฉันทามติของประชาชนอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ในการระดมความร่วมมือจากชุมชนเครือข่ายในบางครั้งซึ่งเป็นกรณีเร่งด่วน หรือมีข้อจำกัดด้านเวลาอาจไม่สามารถรอกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกได้ทัน จึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำของบรรดาแกนนำเครือข่ายในการตัดสินใจ และประสานขอความร่วมมือในการระดมมวลชนในเครือข่ายเพื่อการสนับสนุน ทั้งนี้ แนวคิดของกลไกบริหารงานเครือข่ายในแนวระนาบนับว่าเป็นหัวใจหลักในการนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานเชิงเครือข่าย

2. ด้านศักยภาพของเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรม

การวิเคราะห์ศักยภาพของเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมมีปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กรเครือข่ายด้านชุมชน ดังต่อไปนี้

2.1 กระบวนการทำงานต้องชัดเจน

มีการมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการ มีความตั้งใจในการประสานงานและความร่วมมือของผู้นำเครือข่ายกับผู้นำชุมชน และภาคภาคีพัฒนาอื่นๆ คนในชุมชน และโรงเรียน เป็นต้น

2.2 ความสัมพันธ์ในชุมชนที่แน่นแฟ้น

ต้องมีความเคารพศรัทธาในตัวผู้นำทางความคิดหรือแกนนำในพื้นที่ที่จัดทำโครงการ ผู้นำชุมชน และแกนนำเครือข่ายมีความเข้มแข็ง ความเสียสละ และความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างประชาคมตีร่วมกันโดยผ่านการทำประชาคมในพื้นที่

2.3 การให้รางวัลและการมีบทลงโทษที่ชัดเจน

การให้ใบประกาศเกียรติคุณ ป้ายสัญลักษณ์ และสิทธิพิเศษต่างๆ แก่คนในชุมชนที่เข้าร่วมโครงการ การกำหนดบทลงโทษของชุมชนที่ชัดเจนแก่ผู้ละเมิดข้อตกลงของประชาคม

2.4 ต้องมีเครื่องมือประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

มีการจัดทำประชาสัมพันธ์โครงการที่จะดำเนินการ การเข้าร่วมโครงการต่างๆ ประกาศความดีและความสำคัญของการจัดทำโครงการ โดยผ่านสื่อต่างๆ ในชุมชน เช่น วิทยุชุมชน, เสียงตามสาย, การบอกแบบปากต่อปาก การใช้แบบสำรวจเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ในลักษณะของการติดตาม ประเมินผลภายในความพยายามในการสร้างกฎกติกา มติประชาคม ธรรมนูญชุมชน ธรรมนูญตำบล สัตยาบรรณที่ชัดเจน เพื่อเป็นข้อตกลงและยอมรับร่วมกันในการดำเนินโครงการต่างๆ จัดหาเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับโครงการ

3. การพัฒนาองค์กรเครือข่ายและแกนนำชุมชน แบ่งเครือข่ายที่จะพัฒนา เป็น 3 ประเภท คือ

3.1 องค์กรเครือข่ายที่ริเริ่มขึ้นใหม่

องค์กรในลักษณะนี้ได้รับการจัดตั้งขึ้นในพื้นที่ใหม่ถือเป็นองค์กรที่ประกอบไปด้วย ภาคนำใหม่ ทำให้ขาดประสบการณ์ในการทำงานเชิงพัฒนาชุมชน ไม่เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน อย่างแท้จริง รวมทั้งขาดแคลนบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีความคืบหน้า และประสบกับอุปสรรคข้อขัดข้องในการทำงานไม่ได้รับการขับเคลื่อนหรือมีทิศทางขยายต่อจากที่ได้ ดำเนินการไปแล้ว ประเภทนี้จำเป็นต้องพัฒนาอีกมาก

3.2 องค์กรเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอยู่แล้วแต่เดิม

องค์กรภาคีในลักษณะนี้ได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผ่านกระบวนการคัดเลือกศักยภาพ มาแล้วขั้นหนึ่งมีประวัติและผลงานในการดำเนินกิจกรรมมาบ้างแล้วรวมทั้งอาจจะเป็นการจัดตั้งขึ้น จากความสมัครใจของภาคีแกนนำเอง ดังนั้นองค์กรในลักษณะนี้ จึงปรากฏภาพความมุ่งมั่น ตั้งใจ และ จริงจัง ต่อการดำเนินกิจกรรมโครงการ เครือข่ายประเภทนี้จะพัฒนาไปตามเหตุการณ์ปัจจุบัน

3.3 องค์กรเครือข่ายพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่สนับสนุนเสริมแรงเครือข่ายอื่น

เป็นองค์กรเครือข่ายที่ดำเนินการด้านการบริหารจัดการ/การสร้างความรู้ การจัดการ ความรู้ และเชื่อมโยงความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้กับภาคีเครือข่ายอื่นๆ อีกทั้งยังได้เชื่อมคนใน ชุมชนผ่านการใช้ความรู้ เทคนิค และเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ประชาคมได้เรียนรู้ที่จะ มองเห็นคุณค่า และศักยภาพของตัวเอง ตลอดจนสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ต่อไปได้ ประเภทนี้สามารถช่วยเหลือพัฒนาเครือข่ายอื่นๆ ได้

4. มีแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีต่างๆ ในการสนับสนุนงานและเกื้อหนุนซึ่ง กันและกันของเครือข่ายชุมชน

การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หรือการสร้างการมีส่วนร่วม นั้น ได้มุ่งเน้นถึงการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนั่นเอง เป็นเรื่องของการเปิดเวทีให้ผู้เกี่ยวข้องได้มี

โอกาสในกระบวนการทั้งกระบวนการ ตั้งแต่กระบวนการคิด และตัดสินใจในอนาคต พิจารณาได้ 5 ด้านด้วยกัน คือ

1) ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

เป็นเรื่องกระบวนการสร้างจิตสำนึก และสร้างแรงจูงใจให้ฝ่ายต่างๆ ได้ตระหนักถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ถือเป็นกาให้อำนาจแก่ผู้เกี่ยวข้องและกลุ่มเป้าหมายได้สามารถเข้าไปร่วมในกิจกรรม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการกลุ่ม เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆ ในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันและอย่างต่อเนื่อง

2) ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ซึ่งจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านกลไกของรัฐ ปัจจัยด้านประชาชน กลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยด้านแกนนำเครือข่ายที่ต้องการพัฒนา และปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพราะโครงการ กิจกรรมจะต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมทั้งจากกลไกของรัฐ และแกนนำเครือข่ายขององค์กรด้านชุมชน และภาคีเครือข่ายพันธมิตร ให้การสนับสนุนเข้ามาร่วมงาน หรือกิจกรรม และสนับสนุนอุปกรณ์ แรงงาน รวมทั้งกระจายข่าวสารต่างๆ

3) เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม

เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม อาทิ เงื่อนไขทางการเมือง การปกครอง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เงื่อนไขของกิจกรรม เงื่อนไขของแกนนำเครือข่ายและผู้นำ เงื่อนไขการบริหารจัดการ และเงื่อนไขทางสังคมจิตวิทยา ซึ่งเงื่อนไขทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมจะส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

4) เทคนิคที่กระตุ้นการมีส่วนร่วม

ต้องมีการใช้เทคนิคกระตุ้นการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายต่างๆ ทั้งเทคนิคการประชาสัมพันธ์ โดยใช้สื่อบุคคลในการติดต่อสื่อสารกันโดยตรง มีการประชุม การติดต่อโดยผ่านผู้นำชุมชนในพื้นที่ และแกนนำเครือข่าย ตลอดจนมีการใช้ตัวแทนอำนาจจากภายนอกเข้ามากระตุ้นความสนใจ รวมทั้งการใช้สื่อมวลชน ทั้งเสียงตามสาย วิทยุชุมชน สื่อพื้นบ้าน ป้ายประกาศ แผ่นพับ โปสเตอร์ สถิติเกอร์ เพื่อกระตุ้นให้

เกิดการรับรู้และมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีเทคนิคด้านการบริหาร อาทิ การใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสนับสนุนทรัพยากร เงิน วัสดุ กำลังคน เป็นต้น

5) บทบาทและวิธีการทำงานของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินโครงการ กิจกรรมของภาคีเครือข่ายนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายมาส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานในลักษณะพหุภาคี ซึ่งจะต้องมีบทบาทที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเป้าหมาย แกนนำเครือข่าย และองค์กรรัฐและเอกชน โดยกลุ่มเป้าหมายและแกน

นำเครือข่ายจะต้องมีการตัดสินใจและตกลงใจร่วมกันให้ชัดเจนในประเด็นปัญหาเพื่อหาทางออกร่วมกัน โดยกลุ่มแกนนำต้องมีบทบาทในการกระตุ้นกลุ่มเป้าหมายและสมาชิกภาคีเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่วนภาครัฐควรมีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และอื่นๆ

การบริหารจัดการเครือข่าย จะต้อง มีการวางกลไกบริหารเครือข่ายทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ โดยที่การบริหารงานในแนวราบเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายชุมชน ซึ่งมีปัจจัยเกื้อหนุนที่สำคัญคือ การกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน การสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่น ภายในเครือข่าย การกำหนดกติกาชุมชนในด้านการให้ทุนให้โทษที่ชัดเจน และการใช้เครื่องมือทางการสื่อสารและการระดมสรรพกำลังที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับเงื่อนไขด้านภาวะผู้นำของเครือข่าย ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน จนได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากคนในชุมชน และประการสำคัญคือ การกระตุ้นให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกระดับ และทุกขั้นตอนในการ

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายชุมชนนั้น ๆ การบริหารจัดการเครือข่าย ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะสนับสนุนความสำเร็จของเครือข่าย ซึ่งควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ระบบการบริหารจัดการ ที่เหมาะสมกับสภาพหรือลักษณะเครือข่าย
2. มีกฎ ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติของเครือข่ายที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
3. มีโครงสร้างในการบริหารเครือข่ายที่เหมาะสมกับคุณลักษณะของเครือข่าย
4. มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอในการดำเนินงาน ทั้งบุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และอื่น ๆ
5. มีระบบในการปกป้องคุ้มครองสมาชิกให้มีความมั่นคงและปลอดภัย รวมทั้งการจูงใจ การเสริมพลัง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิก
6. มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารและการดำเนินงาน ยอมรับในเสียงข้างมาก เชื่อมมั่นในอิสราภาพและและเสรีภาพของสมาชิกมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานเป็นต้น
7. มีการระดมทรัพยากรต่างๆ มาใช้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพไม่ปล่อยหรือละเลยให้สูญเสียไปโดยไม่นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในภายนอกเครือข่ายได้
8. มีการปรับปรุงและพัฒนาเครือข่ายตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่ไม่ยึดมั่นอยู่กับระบบบริหารแบบใดแบบหนึ่งเพียงระบบเดียว หรือมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างดี
9. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพทั้งภายในเครือข่ายและหน่วยงานภายนอกเครือข่าย

10. มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ เป็นระยะและสม่ำเสมอ และนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเครือข่ายร่วมกัน

9. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมอันประกอบด้วย การร่วม สมยอมตามพฤติกรรมที่คาดหวัง อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ : 2526) ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมทำได้ใน 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Cohen & Uphoff : 1980)

ในปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมได้รับความนิยมและการยอมรับกันมากขึ้นว่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมด้วยเสมอ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะทำให้บุคคลอยู่ในสถานการณ์ หรือการดำเนินงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมให้เกิดความคิด การอภิปราย เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงาน ร่วมกัน เสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่องานมากขึ้น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพ ที่มีอัตลักษณ์ร่วมกัน (เอกชัย กี่สุข : 2538)

รูปแบบการมีส่วนร่วม

รูปแบบการมีส่วนร่วมมีลักษณะดังนี้ (เฉลียว บุรีภักดิ์ และคณะ : 2545)

1) การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal Participation)

เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายหนึ่งรู้สึกด้อยอำนาจ หรือมีทรัพยากร หรือมีความรู้ต่ำกว่า

2) การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน (Patial Participation)

เป็นการมีส่วนร่วมเพียงการแสดงความคิดเห็น ในการดำเนินการบางส่วนเท่านั้น

3) การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ (Full Participation)

เป็นการมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ ทุกขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดปัญหา ความต้องการ การตัดสินใจในแนวทางการแก้ปัญหาและมีความเท่าเทียมกันทุกฝ่าย

วิธีการในการมีส่วนร่วม

วิธีการที่บุคคลจะมีส่วนร่วมได้ 3 รูปแบบ(อดิธ รพีพัฒน์ : 2527) ดังนี้

- 1) เป็นผู้กระทำการ หมายถึง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรม
- 2) เป็นผู้รับผลการกระทำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับผลจากกิจกรรมโดยตรง
- 3) เป็นบุคคลทั่วไป หมายถึง บุคคลที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง แต่มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ในขณะที่ Cohen & Uphoff (1980) ได้แบ่งวิธีการมีส่วนร่วมไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย มีการกำหนดทางเลือก การประเมินทางเลือก และการตัดสินใจเลือกทางเลือก เปรียบได้กับการวางแผนเพื่อนำทางที่เลือกมาสู่การปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมี 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1.1) การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น(Initial decision)

โดยเริ่มจากการค้นหาความต้องการ และวิธีการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมหรือวินิจฉัยโครงการที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจว่าจะเริ่มโครงการหรือไม่ วิธีที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและสนับสนุนทำอย่างไร การมีส่วนร่วมในช่วงนี้มีความสำคัญมาก ยิ่งได้เข้าไปมีส่วนร่วมได้เร็วเท่าใด ก็จะได้ข้อมูลทางเลือกมากขึ้น และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากและสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้

- 1.2) การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ(Ongoing decision)

การมีส่วนร่วมในช่วงนี้ อาจจะมีผลต่อความสำเร็จของโครงการมากกว่าการมีส่วนร่วมในช่วงเริ่มต้น ซึ่งทางโครงการจะต้องค้นหาความต้องการของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในภายหลัง จัดลำดับความสำคัญของโครงการและวิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

- 1.3) การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ (Operational decision)

เป็นความเกี่ยวข้องในองค์กรเมื่อโครงการเข้ามาหรือมีการเชื่อมโยงโครงการเข้ามาในองค์กร จะมีการรวมองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ สำหรับกิจกรรมในโครงการ กำหนดกรอบที่จะให้สมาชิกยึดถือ มีการประชุมการคัดเลือกผู้ที่จะเข้าไปมีอิทธิพลในองค์กร

- 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ สามารถทำได้ 3 วิธี คือ

2.1) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร (Resource contribution)

สามารถทำได้หลายรูปแบบ อาทิ การสละแรงงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการให้ข้อมูล ข่าวสาร สิ่งสำคัญคือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุน และสนับสนุนด้วยความสมัครใจ

2.2) การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Project administration and Coordination) การมีส่วนร่วมโดยวิธีนี้ นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับผู้เข้าร่วมโครงการแล้ว ยังช่วยให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเอง อีกทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลซึ่งเป็นปัญหา มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.3) การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Enlistment)

การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องแต่มักจะพิจารณาถึงผลเสียที่ตามมาภายหลังจากที่นำโครงการเข้ามาและผลที่เกิดขึ้นกับคนในท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการ

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานและมีผลในทางเศรษฐกิจซึ่งไม่ควรมองข้าม การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มี 3 รูปแบบ คือ

3.1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ (Material benefits)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ทำให้เพิ่มการบริโภค เพิ่มรายได้ และมีทรัพย์สินมากขึ้น ซึ่งควรวิเคราะห์ให้ได้ว่า ใครคือผู้มีส่วนร่วมและจะดำเนินการให้สิ่งใดเกิดขึ้น

3.2) ผลประโยชน์ด้านสังคม (Social benefits)

เป็นความต้องการพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ ได้รับบริจาค หรือ ความพึงพอใจจากสาธารณูปโภค ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

3.3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล (Personal benefits)

เป็นผลประโยชน์ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย

3.4) ผลประโยชน์ในการประเมินผล (Evaluation benefits)

ผลประโยชน์ลักษณะนี้ มี 2 รูปแบบ คือ การมีส่วนร่วมโดยตรง และการมีส่วนร่วมโดยทางอ้อม ในการประเมินว่า ใครบ้างมีส่วนร่วม และก่อให้เกิดผล ความต่อเนื่องอย่างไร มีข้อเสนอแนะที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างไร

การมีส่วนร่วมจึงเป็นวิธีการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ในสถานการณ์กลุ่มและมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับตนเอง การมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน โดยอาจจะเกิดจากความต้องการของบุคคลเอง หรือเกิดจากการชักนำให้มีส่วนร่วม ซึ่งบุคคลอาจจะมิได้ในหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมสามารถทำได้หลายรูปแบบ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

10. การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ หรือที่เรียกย่อๆ ว่า KM คือ เครื่องมือ เพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนางานองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้นการจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้เท่านั้นเอง

การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่างๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการธุรกิจที่ดี องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น(สำนักงาน ก.พ.ร : 2548)

ประเภทของความรู้

ความรู้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้สองประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แฝงเร้น หรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ความรู้ชัดแจ้งคือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ Blog ฯลฯ ส่วนความรู้แฝง

เร้นคือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน

ความรู้แบบฝังลึก

ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดยใช้คำพูดได้ มีรากฐานมาจากกรกระทำและประสบการณ์ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะ และเป็นอัตวิสัย (Subjective) ต้องการการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีลักษณะเป็นเรื่องส่วนบุคคล มีบริบทเฉพาะ (Context-specific) ทำให้เป็นทางการและสื่อสารยาก เช่น วิจารณ์ญาณ ความลับทางการค้า วัฒนธรรมองค์กร ทักษะ ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ การเรียนรู้ขององค์กร ความสามารถในการชิมรสไวน์ หรือกระทั่งทักษะในการสังเกตเปลวควันจากปล่องโรงงานว่ามีปัญหาในกระบวนการผลิตหรือไม่

ความรู้ชัดแจ้ง

ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่รวบรวมได้ง่าย จัดระบบและถ่ายโอนโดยใช้วิธีการดิจิทัล มีลักษณะเป็นวัตถุติบ (Objective) เป็นทฤษฎี สามารถแปลงเป็นรหัสในการถ่ายทอดโดยวิธีการที่เป็นทางการ ไม่จำเป็นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ เช่น นโยบายขององค์กร กระบวนการทำงาน ซอฟต์แวร์ เอกสาร และกลยุทธ์ เป้าหมายและความสามารถขององค์กร ความรู้ยังมีลักษณะไม่ชัดแจ้งมากเท่าไร การถ่ายโอนความรู้ยิ่งกระทำได้ยากเท่านั้น ดังนั้นบางคนจึงเรียกความรู้ประเภทนี้ว่าเป็นความรู้แบบเหนียว (Sticky Knowledge) หรือความรู้แบบฝังอยู่ภายใน (Embedded Knowledge) ส่วนความรู้แบบชัดแจ้งมีการถ่ายโอนและแบ่งปันง่าย จึงมีชื่ออีกชื่อหนึ่งว่าความรู้แบบรั่วไหลได้ง่าย (Leaky Knowledge) ความสัมพันธ์ของความรู้ทั้งสองประเภทเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน (Mutually Constituted) (Tsoukas, 1996) เนื่องจากความรู้แบบฝังลึกเป็นส่วนประกอบของความรู้ทั้งหมด (Grant, 1996) และสามารถแปลงให้เป็นความรู้แบบชัดแจ้งโดยการสื่อสารด้วยคำพูดความรู้ทั้งแบบแฝงเร้นและแบบชัดแจ้งจะมีการแปรเปลี่ยนถ่ายทอดไปตามกลไกต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดความรู้ การผสานความรู้ และการซึมซับความรู้

การจัดการความรู้นั้นมีหลายรูปแบบ มีหลากหลายโมเดล แต่ที่น่าสนใจ คือ การจัดการความรู้ ที่ทำให้คนเคารพศักดิ์ศรีของคนอื่น เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่เชื่อว่า ทุกคนมีความรู้ปฏิบัติในระดับความชำนาญที่ต่างกัน เคารพความรู้ที่อยู่ในคน เพราะหากถ้าเคารพความรู้ในตำราวิชาการอย่างเดียวนั้น

ก็เท่ากับว่าเป็นการมองว่า คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือ เป็นคนที่ไม่มีความรู้ อย่างไรก็ตามความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน

การจัดการ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป (ในชีวิตจริง ความรู้ 2 ประเภทนี้จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพ สลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit



ภาพประกอบ2 วงจรความรู้

ที่มา : สำนักงาน ก.พ.ร. (2548)

ประวัติในการจัดการความรู้

ในช่วงเวลาประมาณ 15-20 ปี ที่เกิดศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ อาจกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้ได้มีวิวัฒนาการมาเป็น 3 ยุค ได้แก่

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ยุคที่ 1 อาจเรียกชื่อว่า ยุค Pre-SECI การจัดการความรู้เน้นที่ การจัดการสารสนเทศ (information management) เพื่อใช้เทคโนโลยีช่วยการตัดสินใจของคน เริ่มเมื่อประมาณ 15-20 ปีที่แล้ว

ยุคที่ 2 อาจเรียกว่า ยุค SECI มองว่าความรู้แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) กับ ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) การจัดการความรู้เน้นการเปลี่ยนความรู้ฝังลึก เป็นความรู้ชัดแจ้ง และวนกลับ หมุนเป็น "เกลียวความรู้" (knowledge spiral) เป็นยุคที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับการรีอปรับ (re-engineering) กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุประสิทธิภาพ (efficiency) สูงสุด

ยุคที่ 3 อาจเรียกว่า ยุค Post-SECI มองว่าความรู้ไม่แบ่งชัดเป็นความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ฝังลึก แต่มีคุณสมบัติทั้งสองอยู่ด้วยกัน เน้นการจัดการความรู้เพื่อการใช้งาน ณ เวลานั้น (Just-in-time KM) และเน้นที่ประสิทธิผล (effectiveness) ของงาน

ระดับของความรู้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ

1. ความรู้เชิงทฤษฎี (Know-What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง รู้อะไร เป็นอะไร จะพบในผู้ที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ๆ ที่มีความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่จำมาได้จากความรู้ชัดแจ้งซึ่งได้จากการได้เรียนมาก แต่เวลาทำงาน ก็จะไม่มั่นใจ มักจะปรึกษารุ่นพี่ก่อน

2. ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (Know-How) เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง ภายใต้สภาพความเป็นจริงที่ซับซ้อนสามารถนำเอาความรู้ชัดแจ้งที่ได้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเองได้ มักพบในคนที่ทำงานไปหลายปี จนเกิดความรู้ฝังลึกที่เป็นทักษะหรือประสบการณ์มากขึ้น

3. ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหาที่ซับซ้อน และนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นผู้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วเกิดความรู้ฝังลึก สามารถถอดความรู้ฝังลึกของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น หรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้พร้อมทั้งรับเอาความรู้จากผู้อื่นไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้

4. ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่ซับซ้อนมาจากภายในตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถสกัด ประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ กับ ความรู้ที่ตนเองได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ เช่น สร้างตัวแบบหรือทฤษฎีใหม่หรือนวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการทำงานได้

SEN : CONNECT PEOPLE CONNECT EDUCATION

หลักการสำคัญ 4 ประการของการจัดการความรู้

1. ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ที่มีพลังต้องทำโดยคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน มีความเชื่อหรือวิธีคิดแตกต่างกัน (แต่มีจุดรวมพลังคือมีเป้าหมายอยู่ทำงานด้วยกัน) ถ้ากลุ่มที่ดำเนินการจัดการความรู้ประกอบด้วยคนที่คิดเหมือน ๆ กัน การจัดการความรู้จะไม่มีพลังในการจัดการความรู้ ความแตกต่างหลากหลาย (heterogeneity) มีคุณค่ามากกว่าความเหมือน (homogeneity)

2. ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้ หรือฝันว่าจะได้ในการจัดการสมัยใหม่ ประสิทธิผลประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการคือ

1) การตอบสนองความต้องการ (responsiveness) ซึ่งอาจเป็นความต้องการของลูกค้า ความต้องการของสังคม หรือความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์กร

2) นวัตกรรม (innovation) ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ก็ได้

3) ชีตความสามารถ (competency) ของข้าราชการ และขององค์กร

4) ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการทำงาน

3. ทดลองและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งหมายความว่าต้องคิดแบบ "หลุดโลก" จึงต้องมีวิธีดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงในโลก หรือในสังคมโดยการทดลองทำเพียงน้อย ๆ ซึ่งถ้าล้มเหลวก็ก่อผลเสียหายไม่มากนัก ถ้าได้ผลไม่ดีก็ยกเลิกความคิดนั้น ถ้าได้ผลดีก็ขยายการทดลองเป็นทำมากขึ้น จนในที่สุดขยายเป็นวิธีทำงานแบบใหม่ หรือได้ best practice ใหม่ นั่นเอง

4. นำเข้าความรู้จากภายนอกอย่างเหมาะสม โดยต้องถือว่าความรู้จากภายนอกยังเป็นความรู้ที่ยัง "ดิบ" อยู่ ต้องเอามาทำให้ "สุก" ให้พร้อมใช้ในบริบทของเรา โดยการเติมความรู้เชิงบริบทลงไป

วิธีการจัดการความรู้อย่างง่าย

คำแนะนำสำหรับการจัดการความรู้ คืออย่างจืด ๆ จืด ๆ หรือมีว่แต่อ่านตำราหรือฟังการบรรยายของ "ครู" ด้านการจัดการความรู้ ให้ปรึกษาหารือกันเพื่อลงมือทำ หาที่ปรึกษาด้านการลงมือทำมาช่วยเหลือ โดยให้เริ่มทำในกลุ่มเล็ก ๆ ไปก่อน ใช้วิธีการง่าย ๆ ก่อน แล้วจึงค่อย ๆ ขยายไปใช้วิธีการที่

ก้าวหน้ายิ่งขึ้น คำหลัก คือ "การแลกเปลี่ยนเรียนรู้" (Knowledge Sharing) ระหว่างกัน ผ่านการทำงานร่วมกัน

วิธีการใดก็ตามที่มีเป้าหมายพัฒนางานของกลุ่มหรือของตน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์หรือความรู้ที่เกิดจากการทำงาน ถือเป็นจัดการความรู้ทั้งสิ้น

วิธีการจัดการความรู้มีเป็นร้อยวิธี ไม่ควรเน้นใช้วิธีการที่ชื่อไพเราะโก้เก๋ หรือใช้เทคโนโลยียาก ๆ ควรเน้นความง่ายและเรียบง่ายในช่วงเริ่มต้น แล้วค่อย ๆ ใช้วิธีการที่ยากหรือซับซ้อนขึ้นตามความจำเป็น

วิธีการจัดการความรู้ที่ง่าย 3 วิธีการคือ

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิธีการทำงานแบบ Best Practice
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน "ชุมชนนักปฏิบัติ" (Community of Practice, CoP)
3. วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม บวก คำว่า

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิธีการทำงานแบบ Best Practice

Best Practice เป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นระบบบริหาร เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายระดับสูงสุด ดังนั้น Best Practice จึงไม่ใช่เป็นแค่เพียงวิธีการทำงานที่ดี แต่เป็นการทำงานที่ดีกว่า หรือดีที่สุด ซึ่งมีทั้งการทำงานในเชิงระบบบริหาร และเทคนิควิธีการต่าง ๆ ทำให้ผลงานนั้นบรรลุเป้าหมายสูงสุด

Best Practice ในหน่วยงาน

สามารถเกิดขึ้นได้หลายช่องทาง ตัวอย่างดังนี้

1. เกิดจากบุคคล อันมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งหวังความสำเร็จ คิดเชิงอนาคต คิดเพื่อเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาก็ได้จากการเรียนรู้ในการปฏิบัติ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาการทำงาน การให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร หรือ

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

อาจจะเกิดแนวคิดจากคำปรารภของคณะกรรมการ ของผู้ปกครอง ของประชาชน หรือผู้รับบริการ ก่อให้เกิดการสร้างสรรคิวิธีการใหม่ หรือที่ดีกว่า

2. เกิดจากปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการทั้งระบบ ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ไม่ได้ตามเป้าหมาย ความกดดันจากผู้รับบริการ การขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ภาวะข้อจำกัดของทรัพยากรทางการบริหาร ภาวะวิกฤติ ทำให้มีการแสวงหาแนวทาง กระบวนการ วิธีการที่ดีกว่า เพื่อให้ได้ผลผลิตความสำเร็จสูงสุด

3. เกิดจากแรงขับเคลื่อนการพัฒนา ค้นหาวิธีใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร หรือสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ เสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

Best Practice นอกจากลักษณะที่ทรงพลัง มีความตื่นตาตื่นใจในตัวเองแล้ว ยังมีประเด็นการพิจารณา ดังต่อไปนี้ด้วย คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจโดยตรงของหน่วยงานนั้น
2. สนองต่อนโยบายการแก้ปัญหา การพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน
3. ลดขั้นตอน ลดรอบระยะเวลาการทำงาน
4. ลดทรัพยากร ลดค่าใช้จ่าย
5. การนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการทำงาน
6. วิธีการที่ริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ หรือประยุกต์ขึ้นมาใหม่
7. สามารถทำแผนผังเชิงเปรียบเทียบวิธีการเก่าและใหม่
8. อำนวยความสะดวกในการใช้
9. วางระบบการให้บริการ มีช่องทางการให้บริการ
10. สามารถเทียบเคียงวิธีการทำงานลักษณะเดียวกันกับหน่วยงานอื่นได้

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

11. ผลผลิต / ความสำเร็จเพิ่มขึ้น
12. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
13. สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานการทำงานต่อไปได้ยั่งยืนพอสมควร
14. การพัฒนาปรับปรุงต่อไป

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน "ชุมชนนักปฏิบัติ"

"ชุมชนนักปฏิบัติ" คือ ชุมชนที่มีการรวมตัวกัน หรือเชื่อมโยงกันอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีลักษณะดังนี้

1. ประสบปัญหาลักษณะเดียวกัน
2. มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกัน
3. มีเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกัน ที่จะพัฒนาวิธีการทำงานได้ดีขึ้น
4. วิถีปฏิบัติคล้ายกัน ใช้เครื่องมือ และภาษาเดียวกัน
5. มีความเชื่อ และยึดถือคุณค่าเดียวกัน
6. มีบทบาทในการสร้าง และใช้ความรู้
7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน อาจจะพบกันด้วยตัวจริง หรือผ่านเทคโนโลยี
8. มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้ ทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้
9. มีความร่วมมือช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาและเรียนรู้จากสมาชิกด้วยตนเอง
10. มีปฏิสัมพันธ์ต่อเนื่อง มีวิธีการเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่สายในทางสังคม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (CoP) เป็นกิจกรรมเริ่มต้นอีกกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการ KM ที่มีกิจกรรมหลายประการที่จะต้องดำเนินการทั้งในส่วนที่อาจเรียกว่าเป็นมิติของการบังคับและในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริมทำให้เพิ่มพูนความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นเรื่อยๆ ในระดับที่ง่ายที่สุด ชุมชนนักปฏิบัติ คือ คนกลุ่มเล็กๆ ที่ทำงานด้วยกันมาระยะหนึ่ง มีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการทำงาน กลุ่มดังกล่าวมักจะไม่ได้อาจเกิดจากการจัดตั้งโดยองค์กร เป็นกลุ่มที่เกิดจากความต้องการทางสังคม และความพยายามที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นกลุ่มที่ไม่มีอำนาจ ไม่มีการกำหนดไว้ในแผนภูมิโครงสร้างองค์กร และอาจจะมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกับผู้นำองค์กร ในหนึ่งองค์กรอาจจะมีชุมชนนักปฏิบัติจำนวนมาก และคนคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกในหลายชุมชน ชุมชนนักปฏิบัติมีความสำคัญอย่างไร เครือข่ายความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เกิดจากความใกล้ชิด ความพอใจ และพื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะที่ไม่เป็นทางการจะเอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ๆ มากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ คำว่า ปฏิบัติ หรือ practice ใน CoP นี้จุดเน้นที่ การเรียนรู้ซึ่งได้รับจากการทำงาน เป็นหลัก เป็นแง่มุมเชิงปฏิบัติ ปัญหาประจำวัน เครื่องมือใหม่ๆ พัฒนาการในเรื่องงาน วิธีการทำงานที่ได้ผล และไม่ได้ผล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึก สร้างความรู้ และความเข้าใจได้มากกว่าการเรียนรู้ จากหนังสือ หรือการฝึกอบรมตามปกติ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งมีสมาชิกจากต่างหน่วยงาน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีกว่า การสื่อสารตามโครงสร้างที่เป็นทางการ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติ

ความสำเร็จของการจัดการความรู้

องค์กรที่ดำเนินการสำเร็จ ส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ปรึกษาซึ่งขายบริการให้คำปรึกษาดังนั้น ความรู้และประสบการณ์จึงมีสาระสำคัญทั้งทางด้านความรู้ในเชิงการปรึกษา แนะนำ และด้านความเร็วในการนำเสนอโครงการ ส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมอันเกิดจากหน้าที่ในการถ่ายทอดข้อมูลดังกล่าว

ส่วนองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มักเป็นองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่มขององค์กรที่มีลักษณะที่ปรึกษา โดยอาจจะยังไม่มีค่านิยม ไม่มีวัฒนธรรมระบบการทำงานขององค์กรที่เอื้อ และไม่มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ โดยเฉพาะหากเกิดจากการ “สั่ง” จากผู้บริหารแล้ว มักจะไม่ประสบความสำเร็จแบบยั่งยืน

ในระยะแรกอาจจะมีการส่งความรู้มาลงในฐานข้อมูลในเบื้องต้น เพราะต้องปฏิบัติตามนโยบายและคำสั่ง ดังนั้น คุณภาพเนื้อหาของความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอด มักจะมีคุณภาพต่ำกว่าสิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นมีความรู้ที่อยู่จริง นั่นหมายความว่า การถ่ายทอดความรู้ต้องอยู่บนพื้นฐานของ “ความ

สมัครใจ” เป็นหลัก

ในจุดของการเปลี่ยนแปลงนั้น การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและเป็นระบบมากขึ้น ในแต่ละทีม จำเป็นต้องมีความหลากหลาย จึงควรมีการก่อตั้งชุมชนนักปฏิบัติ “Community of Practice, CoP) ที่แต่ละคนในชุมชนมีความสนใจและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งผ่านการพบปะกัน หรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และหากองค์กรสามารถเชื่อมโยง CoP เข้าด้วยกัน จะเป็นเครือข่าย (Social Network) ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน หลาย ๆ งาน

CoP จะก้าวหน้าและยั่งยืนได้นั้น สาระสำคัญอยู่ที่ “คน” มากกว่า เทคโนโลยีหรือไอที โดยเป็นเรื่องของการปลูกฝังวัฒนธรรมของการแบ่งปันความรู้ เป็นการสร้างพลังร่วมกัน คำว่า “Knowledge Sharing is Power” นั้นหมายความว่า จากการให้ความรู้ ทำให้อย่างน้อยเรารู้จริงมากขึ้น และจากผลของการให้ เราจะเป็นผู้รับความรู้ ใหม่ ๆ จากผู้ที่เราให้ความรู้ไปเป็นการแลกเปลี่ยนกัน ทำให้เรามีความรู้เพิ่มมากขึ้น

CoP จะช่วยให้องค์กรที่มีการเติบโต มีการกระจายพื้นที่ทำงานในหลายพื้นที่ สามารถเชื่อมโยงช่วยเหลือการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสมาชิกใน CoP เอง ซึ่งจะดีกว่าการจัดการและประสานงานตามสายบังคับบัญชาในรูปแบบปกติ

ผลของการจัดการความรู้ มีอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน เกิดผลสำเร็จในระดับดีมาก ขึ้นไปถึงขั้นนำภาคภูมิใจ หรือระดับนวัตกรรม
2. พนักงาน เกิดการพัฒนา การเรียนรู้ เกิดความมั่นใจตนเอง เกิดความเป็นชุมชนในหมู่ผู้ร่วมงาน

เป็นบุคคลเรียนรู้

3. ความรู้ของบุคคล และขององค์กรได้รับการยกระดับ มีการสั่งสมและจัดระบบให้ "พร้อมใช้"
4. องค์กรหรือหน่วยงาน มีสภาพเป็นองค์กรเรียนรู้

กรอบแนวคิดการจัดการความรู้

กรอบแนวคิดการจัดการความรู้เป็นกรอบแนวคิดอย่างง่ายในการจัดการความรู้ โดยให้การจัดการความรู้เปรียบเสมือนปลา ซึ่งประกอบด้วยส่วนหัว ลำตัว และหาง แต่ละส่วนมีหน้าที่ที่ต่างกัันดังนี้

1. ส่วนหัวและตา (Knowledge Vision - KV) มองว่ากำลังจะไปทางไหน ซึ่งต้องตอบให้ได้ว่า "ทำ KM ไปเพื่ออะไร"
2. ส่วนกลางลำตัว (Knowledge Sharing - KS) ส่วนที่เป็นหัวใจให้มีความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกัน
3. ส่วนหาง (Knowledge Assets - KA) คือ สร้างคลังความรู้ เชื่อมโยงเครือข่าย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ "สะบัดหาง" สร้างพลังจากชุมชนแนวปฏิบัติ

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร , ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- 5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board ,บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็น ระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การ สับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7) การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

บุคคลในการจัดการความรู้

1. ผู้บริหารสูงสุด (CEO) สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเห็นคุณค่า และดำเนินการ ผลักดัน KM เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดย กำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่

2. คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO) ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด “คุณเอื้อ” ก็ สบายไปเปลาะหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ “คุณเอื้อ” ก็คือ นำ เป้าหมาย/หัวปลา ไปขายผู้บริหารสูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ “หัวปลา” ให้ได้ บทบาทต่อไป ของ “คุณเอื้อ” คือ การหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “เป้าหมาย/หัวปลา” ในระดับย่อยๆ ของ “คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน”, คอยเชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร, จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (Empowerment), ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็น “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรม จัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอก องค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมใน ความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ และให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้าง ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

3. คุณอำนวย (Knowledge Facilitator , KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ “คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ - ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา” - จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ คุณกิจ นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา” - จัดการดูงาน หรือ กิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้ผู้นั้นจะอยู่

ภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่าหรือสาธิต - จัดพื้นที่เสมือน สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวมชุมชนความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น - ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร - เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคักและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

4. คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP) “คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริง ของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ 90-95 ของทั้งหมด “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “หัวปลา” โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ หา สร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้

5. คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้ และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

11. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ระเบียบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไม่ยึดติดกับรูปแบบเป็นมาตรฐานใด ๆ (Standard Design) การรวบรวมข้อมูลจึงสามารถใช้ได้หลายรูปแบบ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการเช่นเดียวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เริ่มตั้งแต่การเข้าสนาม และสร้างความสัมพันธ์ การสังเกต การสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีขั้นตอนมากกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะต้องมีการปฏิบัติหรือกิจกรรมเพิ่มเข้ามา ตลอดจนการติดตามและปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมนั้น อย่างไรก็ตามกระบวนการในการทำกิจกรรมและการติดตาม ยังคงใช้วิธีการเชิงคุณภาพเช่นกัน ซึ่งกลวิธีหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีดังนี้

1. เน้นการศึกษาชุมชน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ให้ข้อมูล การศึกษาปัญหาและความต้องการ เป็นการช่วยวิเคราะห์สภาพปัจจุบันว่ามีข้อบกพร่องที่ใดบ้าง เรื่องอะไร บางหน่วยงานเชื่อว่า
2. การศึกษาความต้องการจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ซึ่งรัฐบาลกำลังให้ทำทุกหมู่บ้านอยู่ในปัจจุบัน เป็นวิธีการศึกษาสภาพชุมชนเพื่อเรียนรู้ปัญหาของชุมชนอยู่แล้ว ถ้าผู้ให้ข้อมูลได้ช่วยกันศึกษาวิเคราะห์กันอย่างจริงจังและไม่ใช่การกรอกข้อมูลโดยผู้ใหญ่บ้านหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพียง 1-2 คนก็คงพอถือได้ว่าเป็นการศึกษาสภาพชุมชนกันพอสมควร

นอกเหนือจากการศึกษาสภาพชุมชนเพื่อดูปัญหาที่ควรแก้ไขแล้ว ถ้าจะมีการแก้ไขให้ได้ผลก็ควรจะมีการสำรวจทรัพยากรในชุมชน ซึ่งจะรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ บริการของหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ทั้งรัฐและภาคเอกชนด้วย

1. เน้นการหาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยประชาชนมีส่วนร่วมการวิเคราะห์ปัญหาชุมชน และศึกษาดูว่าทรัพยากรในท้องถิ่นมีอะไรบ้างที่จะนำไปสู่วิธีการแก้ไข เป็นการพยายามประยุกต์ข้อมูล 2 เรื่องคือ เรื่องปัญหาและทรัพยากรท้องถิ่น ดูว่าทำไมจึงจะนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาแก้ไขปัญหาได้ จะต้องมองดูทุกแง่มุม

2. เน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกโครงการเพื่อนำไปปฏิบัติ ถ้ามีปัญหาหลายเรื่องและมีแนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นที่ได้หลายวิธี จะต้องมีการพิจารณากันว่าปัญหาเรื่องใดเร่งด่วนกว่า และวิธีการแก้ไขปัญหาดังวิธีใดจึงจะเหมาะสมกว่ากัน การพิจารณาเรื่องความเหมาะสมของโครงการในการนำไปปฏิบัติ อาจต้องพิจารณาเชิงเศรษฐศาสตร์ในแง่ของความคุ้มค่า นอกจากนี้ต้องพิจารณาความเหมาะสมกับพื้นที่วัฒนธรรมพื้นบ้านเดิม ฯลฯ

3. เน้นให้ผู้ให้ข้อมูลมีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ปัญหาและสามารถทำต่อไปได้หลังจากนักวิจัยออกจากพื้นที่แล้ว วิธีการที่จะทำให้งานเดินต่อไปได้ตลอดคือ การหาคนในหมู่บ้านเป็นแกนนำในการทำงานตั้งแต่ต้นและเพื่อให้แกนนำในหมู่บ้านสามารถทำงานต่อไปได้ควรมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อช่วยส่งเสริมในการสื่อสารให้ข้อมูลแก่ผู้ให้ข้อมูลต่อไปในทางปฏิบัติ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไม่ใช่เป็นเพียงการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบเพื่อสร้างแนวคิดทฤษฎีหรือเพื่อวางแผนดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นแต่ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นงานพัฒนาทั้งบุคคลและชุมชนมีกระบวนการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

เป้าหมายและประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

พันธุ์ทิพย์ รามสูต(อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิริช, 2553 [http://www.](http://www.polpacon7.ru.ac.th/download/article)

[polpacon7.ru.ac.th/download/article](http://www.polpacon7.ru.ac.th/download/article)) กล่าวไว้ว่า เป้าหมายหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นมีปลายประการประกอบด้วย

- 1) ค้นหาความรู้พื้นบ้านที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลาย
- 2) ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม
- 3) สร้างดุลยภาพระหว่างวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางวิชาการและความรู้พื้นฐาน
- 4) ยอมรับในความไม่เท่าเทียมกันของภาวะสังคมเศรษฐกิจ

การมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นวิธีการ (Means) สำคัญที่จัดว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่ง และเป็นสาระสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมรูปแบบ การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิของ

ประชาชนต่อการตัดสินใจนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรร (Allocation) และการใช้ประโยชน์ (Utilization) ของทรัพยากรเพื่อการผลิต ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ประชาชนต้องเข้าร่วมในการวางแผน เพื่อการกินดีอยู่ดี และสามารถตอบสนองต่อสิ่งที่เข้าถึงซึ่งการพัฒนาให้คนจน ได้รับประโยชน์เพื่อการผลิต การบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะด้วย และการมีส่วนร่วมคือการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ทางการจัดการบริการทางการเมือง เพื่อกำหนดความต้องการของชุมชนของตน การมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดกระบวนการ และโครงสร้างที่ประชาชนสามารถที่จะแสดงออก ซึ่งความต้องการของตน การจัดลำดับความสำคัญ การเข้าร่วมในการพัฒนา และได้รับประโยชน์จากการพัฒนานั้นโดยเน้นการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ประชาชนในชนบท และเป็นกระบวนการกระทำที่ประชาชนมีความสมัครใจเข้ามามีส่วนในการกำหนดการเปลี่ยนแปลงเพื่อประชาชนเอง โดยให้ประชาชนได้มีส่วนในการตัดสินใจเพื่อตนเอง ทั้งนี้โดยมิใช่การกำหนดกรอบความคิดจากบุคคลภายนอก ตามนิยามที่กล่าวถึงนี้ การมีส่วนร่วมทางของประชาชน ในฐานะสมาชิกของสังคม ไม่ว่าจะในบริบทของการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือวัฒนธรรม ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงพัฒนาการรับรู้ และภูมิปัญญาในการกำหนดชีวิตของตนเองอย่างเป็นตัวของตัวเอง ในการจัดการควบคุมการใช้ และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี นอกจากนี้การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการควบคุมการใช้ทรัพยากร ควบคุมการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ประชาชนได้พัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญาซึ่งแสดงออกในรูปของการตัดสินใจในการกำหนดชีวิตของตน โดยภาครัฐจะต้องคืนอำนาจในการกำหนดการพัฒนาให้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้มีโอกาสในการแสดงความต้องการ แสวงหาทางเลือก หรือเสนอข้อเรียกร้อง เพื่อปกป้องผลประโยชน์ร่วมของกลุ่ม และเป็นผู้มีบทบาทหลักในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชน คือ เป็นผู้กำหนดความจำเป็นพื้นฐานของชุมชน และเป็นผู้ระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความจำเป็นพื้นฐานและบรรลุวัตถุประสงค์บางประการทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

ในเชิงทฤษฎีแล้ว การมีส่วนร่วมต่อการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการพัฒนานั้น มีหลากหลายมิติสามารถจำแนกออกได้เป็นมิติต่าง ๆ ประกอบด้วย

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

มิตินี้แรก ร่วมศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งเป็นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา ชุมชน วิเคราะห์ชุมชน ค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชนร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการด้วย เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้เรียนรู้สภาพของชุมชน วิถี ชีวิต สังคม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำและประกอบการพิจารณา วางแผนงานวิจัย

มิตินี้สอง ร่วมวางแผน เป็นการวางแผนการพัฒนาหลังจากได้ข้อมูลเบื้องต้นของชุมชนแล้ว และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาปัญหา สาเหตุของปัญหาเรียบร้อยแล้ว ก็นำมาอภิปรายแสดงความคิดเห็น ร่วมกันเพื่อกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ การกำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้เพื่อการวิจัย

มิตินี้สาม ร่วมดำเนินการ เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการพัฒนา หรือเป็น ขั้นตอนปฏิบัติการ ตามแผนการวิจัยที่ได้วางไว้ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้าง ประโยชน์ให้กับชุมชน โดยการสนับสนุนด้านเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน รวมทั้งการเข้าร่วมในการ บริหารงาน การประสานขอความช่วยเหลือจากภายนอกในกรณีที่มีความจำเป็น

มิตินี้สี่ ร่วมรับผลประโยชน์ โดยประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดการแจกจ่าย ผลประโยชน์จากกิจกรรมการวิจัยในชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย เสมอภาคกัน

มิตินี้ห้า เป็นการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงานวิจัย และผลของการพัฒนาจาก การดำเนินการไปแล้วว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดอย่างไร เพื่อแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที และนำข้อผิดพลาดไปเป็นบทเรียนในการดำเนินการต่อไป การเปิดให้ ประชาชนหรือผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสเข้าร่วมกระบวนการวิจัยนั้น นับได้ว่าเป็นคุณค่าโดยแท้ของ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบนี้ ซึ่งก่อให้เกิดรากฐานแห่งความยั่งยืนของการพัฒนา

กระบวนการวิจัยก็ต้องดำเนินไปโดยความร่วมมือกับทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบสิ้นกระบวนการ ดังต่อไปนี้

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

- 1) ขั้นการศึกษาบริบท ในขั้นนี้ นักวิจัยจะทำการกำหนดพื้นที่หรืออาณาบริเวณที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำประชาคม โดยมีนักพัฒนาประชาสัมพันธ์ชักชวนให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วม และผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย
- 2) ขั้นกำหนดปัญหา ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสรุปคำถามหรือปัญหา รวมทั้งอธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหามาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เห็นภาพและเกิดความเข้าใจตรงกัน ส่วนนักพัฒนาทำความเข้าใจประเด็นปัญหาละมองถึงผลของการวิจัยได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และผู้ให้ข้อมูลได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น/ความต้องการ ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้ว การวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นหรือสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาที่ประสงค์ได้นั้น ย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นการที่นักวิจัยจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการสร้างความตระหนักในบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ขั้นการกำหนดปัญหาร่วมกับผู้ให้ข้อมูลในชุมชน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการให้เกิดผลอย่างแท้จริง ก่อนจะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนอื่น
- 3) ขั้นการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานวิจัยให้ชัดเจน รวมทั้งระบุด้วยว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมอะไร และอย่างไร เมื่อใดบ้าง พร้อมทั้งแผนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิจัย ส่วนนักพัฒนาจะเข้าร่วมปฏิบัติการวิจัยโดยติดตามผลการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอน และคอยตรวจสอบผลของการดำเนินงานว่ามีสิ่งใดที่ผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย หรือมีสิ่งใดที่เกิดแทรกซ้อนขึ้นมาหรือไม่ โดยผู้ให้ข้อมูลนั้น จะเข้ามามีส่วนร่วมลงมือในการปฏิบัติงานวิจัยตามแผน และตรวจสอบผลว่าพึงพอใจหรือไม่
- 4) ขั้นการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง รวมทั้งการแก้ไขระหว่างกระบวนการปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นนี้ นักวิจัยที่เข้าร่วมโดยการพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยข้อมูลจากทุกฝ่าย แล้วนำมาทำการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยนักพัฒนาจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานวิจัยและประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เป็นต้น และประชาชนหรือผู้ให้ข้อมูลจะเข้าร่วมด้วยการรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน

ตามที่นักวิจัยกำหนด รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่แสดงถึงความพึงพอใจและความสำเร็จของการดำเนินการวิจัย

5) ขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัย และเรียบเรียงเป็นรายงานการวิจัยออกเผยแพร่ นักพัฒนามีส่วนร่วมด้วยการรับทราบและตรวจสอบประเมินผลการวิจัยว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง โดยผู้ให้ข้อมูลเข้ามีส่วนร่วมด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการวิจัยว่าพึงพอใจและได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และแสดงความคิดเห็นอื่นประกอบข้อมูลด้วยว่าเพราะเหตุใด

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research-PAR) นับเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและชุมชนที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน โดยเป็นงานวิจัยที่เริ่มต้นจากชุมชน สนับสนุนให้ผู้ให้ข้อมูลหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ และมีนักวิจัยภายนอกทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้กระบวนการวิจัยบังเกิดผลสอดคล้องกับเป้าหมายอันนับได้ว่าการวิจัยได้ช่วยสร้างคุณลักษณะของการเรียนรู้แบบพหุภาคี พร้อมกับก่อให้เกิดผลพลอยได้ที่เป็นจิตสำนึกตระหนักในปัญหา หน้าที่ และร่วมกันแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม ทำงานร่วมกันทั้งแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืนของชุมชน

ประสบการณ์ตรงของนักวิจัยหลายท่านได้ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาสำคัญที่เกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมของผู้ให้ข้อมูลในกระบวนการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในขั้นการศึกษาบริบท และกำหนดปัญหาของการวิจัย ขั้นการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย ขั้นการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง และขั้นการสรุปผลการวิจัย ซึ่งจำเป็นที่คณะผู้วิจัยจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจอันดีต่อกระบวนการ เห็นความสำคัญ มีจิตสำนึกตระหนักเห็นความสำคัญ และมีความต้องการที่จะเข้ามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มองเห็นผลประโยชน์ของการทำวิจัยที่จะมีต่อตัวเขา ในขณะที่เขา

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เองก็จำเป็นต้องยอมเสียสละบางส่วนเช่น เวลาในการประกอบอาชีพหรือหารายได้ไปบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานและผลบั้นปลายของการวิจัยตกลงสู่ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาหรือการแก้ไข ปัญหาอย่างแท้จริง รวมไปถึงการที่ผู้วิจัยพึงระมัดระวังบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างกันของคนใน ชุมชน แบบแผนความคิดและการปฏิบัติ ค่านิยมร่วม รวมทั้งเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ที่ยังมี อิทธิพลครอบงำคนในชุมชนอยู่ไม่น้อย โดยเฉพาะชุมชนที่ผู้ให้ข้อมูลมีพื้นฐานการศึกษาที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร

สมจิต สวธนไพบุลย์และคณะ(2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณาจารย์และชุด เรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า กล ยุทธ์หลักประการหนึ่งในการพัฒนาคุณาจารย์ คือ การส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้คณาจารย์สามารถพัฒนา ตนเองได้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบให้สามารถใช้ศักยภาพแห่งตนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ควบคู่ไปกับการวิจัย ตลอดจนสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องด้วยชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น คณะวิจัยจึงได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ ทางวิชาชีพครู โดยใช้ การวิจัยเป็นฐาน เรียกว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูและการวิจัย หรือรูปแบบ พสว. (Teaching Professional and Research Competency Development หรือ (TPRCD Model) ขึ้น เพื่อใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจของคณาจารย์ที่เน้นความสอดคล้อง ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยจำแนกสมรรถนะไว้ 10 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะทางวิชาชีพครู2) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้3) สมรรถนะด้านการพัฒนา หลักสูตรและการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ4) สมรรถนะด้านการพัฒนาทักษะการคิด และการจัดการ5) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ6) สมรรถนะด้านการเสริมพลังการเรียนรู้ 7) สมรรถนะด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์8) สมรรถนะด้านเทคนิคการใช้-สร้างแหล่งการเรียนรู้ 9) สมรรถนะด้านการออกแบบหลักสูตรการสอนรายวิชา10) สมรรถนะ ด้านการวิจัยสู่การพัฒนาวิชาชีพ ครู

12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาคี รัชตวิภาสนันท์(2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถภาพครูเครือข่ายวิทยาศาสตร์ ภายภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยจากการ พัฒนาครูเครือข่าย พบว่า

1. ภายหลังจากเข้าร่วมโครงการ ครูเครือข่ายวิทยาศาสตร์ภายภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญ ศึกษา เขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน 7 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน และ แม่ฮ่องสอน จำนวน 123 คน มีสมรรถภาพทั้ง 4 ด้าน คือ สมรรถภาพด้านวิชาชีพครู สมรรถภาพด้าน

ความรู้เนื้อหาวิชา สมรรถภาพด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และ สมรรถภาพด้านเจตคติทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ และผลการปฏิบัติการสอนของครูเครือข่ายเมื่อ พิจารณาจำแนกตามสมรรถภาพทั้ง 4 ด้าน ทุกสมรรถภาพอยู่ในระดับดี

2. ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในด้านการเตรียมการสอน วิธีการสอน วิธีวัดและ ประเมินผล ครูเครือข่ายสามารถใช้วิธีการสอนได้หลากหลาย เช่น การสอนแบบโครงงาน การสอนแบบ ทดลอง การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ การสอนแบบร่วมมือร่วมใจ การสอนแบบสาธิต การศึกษาด้วย ตนเอง การศึกษาเป็นกลุ่มแล้วนำเสนอรายงานหน้าชั้นเรียน การสอนแบบต่อความรู้โดยใช้สื่อประกอบการ สอน เช่น รูปภาพ สื่อ วิดีทัศน์ แผ่นใส การนำนักเรียนออกไปศึกษานอกห้องเรียน การใช้แหล่งเรียนรู้ นอก ห้องเรียน

3. นักเรียนมีความรู้สึกที่ครูมีความตั้งใจ และ ให้ความสำคัญกับนักเรียนมากขึ้น นักเรียนได้เรียน อย่างมีความสุข นักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมนอกชั้นเรียนว่าครูควรมีการเรียนการสอนนอก ก ชั้นเรียนมากขึ้น จำนวนคาบเรียนวิทยาศาสตร์และ ปฏิบัติการในห้องทดลองควรเพิ่มมากขึ้น สิ่งที่นักเรียน ได้รับคือ ประสบการณ์การทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม การกล้าแสดงความคิดเห็น การแสดงออก และ เจตคติทางวิทยาศาสตร์

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมาน อิศวภูมิ.2549. ได้วิจัย การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการพัฒนา คณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารต้นแบบ รุ่นที่ 1 พบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียนของตน และร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน โครงการพัฒนาเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษาต้นแบบ
2. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตนเอง เพื่อสร้างความตระหนัก และ ความพร้อมในการ ปฏิรูปการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายของโครงการ คล้ายกับระยะแรกของสถานศึกษาต้นแบบ
3. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนของตนโดยมี แนวทางในการดำเนินงาน 3 รูปแบบ คือ
 - 3.1 เลือกใช้รูปแบบการบริหารแบบเดียวกันกับสถานศึกษาต้นแบบ โดยมีการปรับ รายละเอียดในบางส่วนให้เหมาะสมกับโรงเรียนของตนยิ่งขึ้น
 - 3.2 ปรับปรุงรูปแบบของสถานศึกษาต้นแบบใหม่ โดยใช้แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบของ สถานศึกษาต้นแบบ แต่ปรับปรุงองค์ประกอบและแนวทางการใช้รูปแบบของตนให้เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาของตนมากขึ้น
 - 3.3 นำแนวคิดและหลักการที่ได้จากรูปแบบสถานศึกษาต้นแบบไปประยุกต์ใช้กับรูปแบบเดิมที่สถานศึกษาเครือข่ายใช้อยู่ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษาต้นแบบ หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจัด ขึ้น เพื่อการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนางานของตน ต่อไป
5. ดำเนินการติดตามผลการประเมินผล และพัฒนารูปแบบการบริหารของตนให้ดียิ่งขึ้น
จากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเครือข่ายไม่ปรากฏมากนัก เพราะเริ่มต้นดำเนินงาน ภายหลัง และ เริ่มต้นตามสภาพความพร้อมของแต่ละเครือข่าย อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานพัฒนา เครือข่าย สรุปได้ดังนี้
 - 5.1. ครู อาจารย์ ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ ความ

การส่งเสริมวัฒนธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา และความตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษามากยิ่งขึ้น

5.2. สถานศึกษาเครือข่ายมีการบริหารสถานศึกษาของตนในระบบเปิดมากขึ้น คือ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น

5.3. สถานศึกษามีเครือข่ายการทำงานมากขึ้น ทั้งเครือข่ายระหว่างโรงเรียนด้วยกัน และเครือข่ายจากชุมชน

4. สถานศึกษามีหลักการในการบริหารและบริหารงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น มีการวิจัย และใช้ข้อมูลในการบริหารมากขึ้น มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น และ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

5. สถานศึกษา ครู และผู้บริหารได้รับการยอมรับจากคณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมากขึ้น

6. ชุมชนตระหนักในความสำคัญของการศึกษา และเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น

7. หลายเครือข่ายรายงานว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนดีขึ้น นักเรียนมีการพัฒนามากขึ้น มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

กฤษฎา กรุดทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ผลการวิจัยในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรณีศึกษากลุ่มภูมิภาคกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาเครือข่ายการบริหารจัดการชุดโครงการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร และสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการผลิตครูหลักสูตร 5 ปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร โครงการวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ เน้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย และการวิจัยได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในงานได้ในระดับที่แตกต่างกัน ในการบริหารจัดการชุดโครงการวิจัยออกแบบให้มีเครือข่ายการวิจัยระดับแม่ข่าย (hub) 1 แห่ง ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เครือข่ายระดับภูมิภาค (node) 8 แห่ง ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคต่างๆ 8 แห่ง โดยกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกรุงเทพมหานคร 6 แห่งตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา นักวิจัยในมหาวิทยาลัยที่

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สนใจต้องจัดทำข้อเสนอโครงการตามกรอบ TOR ของภูมิภาคของตน และเสนอขออนุมัติต่อเครือข่ายระดับภูมิภาค และเครือข่ายระดับประเทศตามลำดับและรวบรวมข้อความเห็นชอบต่อ สกอ.ต่อไป ส่วน

เครือข่ายระดับภูมิภาคและเครือข่ายระดับประเทศก็ต้องดำเนินการจัดทำข้อเสนอในระดับของตนเสนอขอความเห็นชอบต่อ สกอ.และขอรับการจัดสรรงบประมาณด้วยเช่นเดียวกัน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์และคณะ(2552) ได้ทำการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) เพื่อพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิธีการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความวารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลระดับทุติยภูมิเพื่อให้ได้มาซึ่งบริบทเบื้องต้นของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนสภาพปัญหาอันเนื่องมาจากคุณภาพผู้เรียน และ ประชุมระดมสมอง (Brainstorming) ทีมนักวิจัย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต1และ2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย และนักศึกษาปฏิบัติการสอนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) เป็นสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1 และ 2 และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่เทศบาลเมืองปัตตานี จำนวน 44 คน ด้วยวิธีการวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผลการวิจัยพบว่า

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย มีความคาดหวังในบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ในฐานะสถาบันผลิตครู ดังนี้

- 1) เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยให้กับชุมชน
- 2) ทำหน้าที่จัดอบรม สัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ผลิตครูรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพ
- 4) เป็นสื่อกลางในการนำเทคนิคและสิ่งใหม่ๆมาแนะนำต่อชุมชน
- 5) เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 6) เป็นสื่อกลางทางความคิดโดยอาศัยการวิจัย
- 7) เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี และทันสมัย
- 8) พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทุกรูปแบบ

2.ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นด้วยกับการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ศรีตรัง หรือเครือข่าย SEN บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพราะสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ที่ประสบกับสถานการณ์ความไม่สงบ การเดินทางอยู่ในสภาวะเสี่ยง ดังนั้นการหลีกเลี่ยงการเดินทางที่ไม่จำเป็นจะทำให้ครูมีความปลอดภัยมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนานวัตกรรมระดับบุคคล พบมากในรูปของแบบฝึกและบทเรียนแบบโปรแกรม และครูไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของนวัตกรรมได้ เนื่องจากระยะเวลาในการศึกษาวิจัยน้อย ไม่สามารถเตรียมการได้ทัน ทำให้ผู้วิจัย ต้องเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเครือข่าย จาก R2R เป็น D2R แทน ทั้งนี้พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีปัญหาในการใช้เครือข่าย SEN ครูประจำการมีปัญหาในการใช้คอมพิวเตอร์ แม้ว่าจะมีประสบการณ์มาก มีความรู้เพียงพอที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ไม่สามารถทำได้ สำหรับนักศึกษาปฏิบัติการสอน แม้ว่าจะมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ แต่เนื่องจากมีประสบการณ์ในการสอนน้อย จึงไม่มั่นใจที่จะแลกเปลี่ยนเนื่องจากกลัวความผิดพลาด อย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 กลุ่ม มีปัญหาในการใช้เครือข่าย SEN ร่วมกัน คือ ไม่มีเวลามากพอที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย เนื่องจากได้รับภาระงานอื่นๆนอกเหนืองานสอน ต่อความคาดหวังที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายมีต่อ เครือข่ายการศึกษา SEN พบว่า มีความคาดหวังสูง โดยเฉพาะ คาดหวังจะให้ SEN เป็นเครือข่ายที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ มีการผลิตสื่อ IT เผยแพร่ รวมทั้ง คาดหวังให้ SEN เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการศึกษา และขอให้ทุกองค์กรทางการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมกับ SEN โดยเฉพาะ โรงเรียนเอกชน

SEN : CONNECT PEOPLE CONNECT EDUCATION

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สอนศาสนาอิสลาม ผู้ปกครอง และผู้เรียนทุกระดับ นอกจากนี้ ยังต้องการให้ SEN จัดกิจกรรม สม่่าเสมอ มีปฏิทินกิจกรรมที่แน่นอน

3. นโยบายที่นำเสนอเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีดังนี้

- 1) ควรส่งเสริมให้โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และเพียงพอ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆในการพัฒนาผู้เรียน และใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นๆ
- 2) เพิ่มบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ครู ไม่ต้องทำหน้าที่อื่นๆที่ไม่ใช่การสอน อาทิ งานธุรการ เป็นต้น อันจะทำให้มีเวลามากพอในการเตรียมการสอน และการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่
- 3) สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้มากขึ้น เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายผู้เรียน และเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น
- 4) เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น
- 5) ส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตามครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ



การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นวางแผน (Planning) 2. ขั้นปฏิบัติ(Action) และ 3. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) ดังรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรสามฝ่ายคือ นักวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่าย และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังรายละเอียดชื่อหน่วยงานในเครือข่ายตามตาราง 1

ตาราง 1 หน่วยงานในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงานในเครือข่าย
1	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2	โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดปัตตานี
3	โรงเรียนสายบุรีแจ่งประชาคารจังหวัดปัตตานี
4	โรงเรียนสุวรรณไพบูลย์ จังหวัดปัตตานี
5	โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านจะบังติกอ จังหวัดปัตตานี
6	โรงเรียนสตรียะลา
7	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2
9	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 3
9	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 2
10	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาเขต 3
11	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 1
12	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2
13	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 3

ทั้งนี้ มีตัวแทนในการเข้าร่วมประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจำนวน 52 คน

2. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Planning)

ในการวางแผนการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำเสนอผลการวิจัยการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ระยะที่ 1 แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันทั้งสมาชิกเก่าและใหม่

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ระดมความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทของครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. ระดมความคิดเห็นในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรัทธัง (SEN) ให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน
4. นำเสนอรอบการทำงานและแผนการดำเนินงานเพื่อให้สมาชิกเครือข่ายพิจารณาร่วมกัน

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติ (Action)

ขั้นตอนการปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ครู บุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายปฏิบัติตามบทบาทที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 โดยมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ขั้นที่ 3 ขั้นสะท้อนผล (Reflection)

ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายร่วมกันนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และผลการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practice) และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร (Documentary research) การประชุมระดมสมอง (Brainstorming) และ การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) โดยมีเหตุผลและวิธีการศึกษาวิจัยโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเอกสาร(Documentary research) โดยการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลระดับทุติยภูมิเพื่อให้ได้มาซึ่งบริบทเบื้องต้นของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนสภาพปัญหาอันเนื่องมาจากคุณภาพผู้เรียน
2. ประชุมระดมสมอง (Brainstorming) ทีมนักวิจัย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย สอนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) เป็นสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่เหมาะสมและได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นอกจากการศึกษา และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตแล้วผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจัดให้มีการประชุมระดมสมอง (Brainstorming) ขึ้น โดยได้กำหนดประเด็นและสร้างข้อคำถามที่ใช้ในการประชุมระดมสมองจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก ตลอดจนได้ใช้วิธีการพูดคุย สอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากกรวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการสร้างแบบสัมภาษณ์เจาะลึกนั้น เนื่องจากได้กำหนดให้ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นมาตรฐาน (Unstructured or Unstandardized interview) ซึ่งเป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะยืดหยุ่นและเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลระดับทุติยภูมิเพื่อให้ได้มาซึ่งบริบทเบื้องต้นของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนสภาพปัญหาอันเนื่องมาจากคุณภาพผู้เรียน
2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์เจาะลึก และการกำหนดประเด็นที่ใช้ในการประชุมระดมสมอง
3. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. การเก็บข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารวิชาการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลระดับทฤษฎีเพื่อให้ได้มาซึ่งบริบทเบื้องต้นของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนสภาพปัญหาอันเนื่องมาจากคุณภาพผู้เรียน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมระดมสมอง

โดยได้ดำเนินการประชุมเพื่อระดมสมองจาก ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตลอดจนครูในเครือข่าย การศึกษาศรีตรัง

3. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

โดยการสัมภาษณ์ตัวแทนจาก ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1 และ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเครือข่าย และศึกษานิเทศก์ ตลอดจนครูและนักศึกษาปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเครือข่าย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ไว้วิธีบันทึกเสียงและจัดบันทึกการให้สัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกและการประชุมระดมสมองนั้น จะได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลร่วมกับการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการโดยวิธีการวิเคราะห์จะได้ดำเนินการไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative data) อันได้แก่ การพรรณนาข้อมูลตามปรากฏการณ์และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะแสวงหาข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยอันเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยทางเอกสารการสัมภาษณ์เจาะลึกและการประชุมระดมสมอง เพื่อสรุปข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น



ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ตามกระบวนการวิจัย คือ 1. ขั้นวางแผน (Planning) 2. ขั้นปฏิบัติ (Action) และ 3. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) และขอเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรังเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การศึกษาบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรังเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อยู่ในขั้นตอนที่ 1 คือ การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจบทบาทของแต่ละฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และได้มาซึ่งแผนปฏิบัติการที่ดี

ทั้งนี้ ก่อนที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังนี้

ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

- 1) ครูผู้สอนมีเวลาสอนไม่เพียงพอ เพราะต้องเดินทางไป-กลับ ตามเวลาที่ทางทหารกำหนด อีกทั้งยังมีงานอื่นอีกมากที่ต้องทำ อาทิ การตรวจฟันและสุขภาพนักเรียน งานธุรการโรงเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตรและพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้มีเวลาในการเตรียมการสอน และปฏิบัติการสอนไม่เพียงพอที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเป็นเลิศได้
- 2) ในปีงบประมาณ 2553 มีโครงการอบรม สัมมนาตามโครงการไทยเข้มแข็ง และโครงการอื่นๆจำนวนมากทำให้ครูต้องขาดสอนเพื่อเข้าร่วมอบรม สัมมนา
- 3) ครูผู้สอนส่วนหนึ่ง เป็นครูไม่ตรงวุฒิ ส่งผลให้จัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ เพราะมีปัญหาในการขาดวิสัยทัศน์ องค์ความรู้และทักษะในรายวิชาที่สอน

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

- 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความจริงจังในการทุ่มเทในการจัดการศึกษา
- 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการโรงเรียนขาดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากส่วนใหญ่เพิ่งได้รับการบรรจุในตำแหน่งดังกล่าว
- 7) ขาดบรรยากาศในการทำงานที่กระตือรือร้น และทุ่มเท
- 8) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฆ่าและทำร้ายครูที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

บทบาทครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อให้การแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลเป็นรูปธรรม ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดบทบาทของแต่ละฝ่ายดังนี้

บทบาทของครู

พัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำเสนอเป็นผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) หรือ ผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice)

บทบาทของบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 6 โรงเรียนศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 9 เขต ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรแสดงบทบาทในการส่งเสริม ประเมินและติดตามผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้ง เป็นพี่เลี้ยง และ แสดงบทบาทเป็นคุณเอื้อ เพื่อให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างราบรื่น

บทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

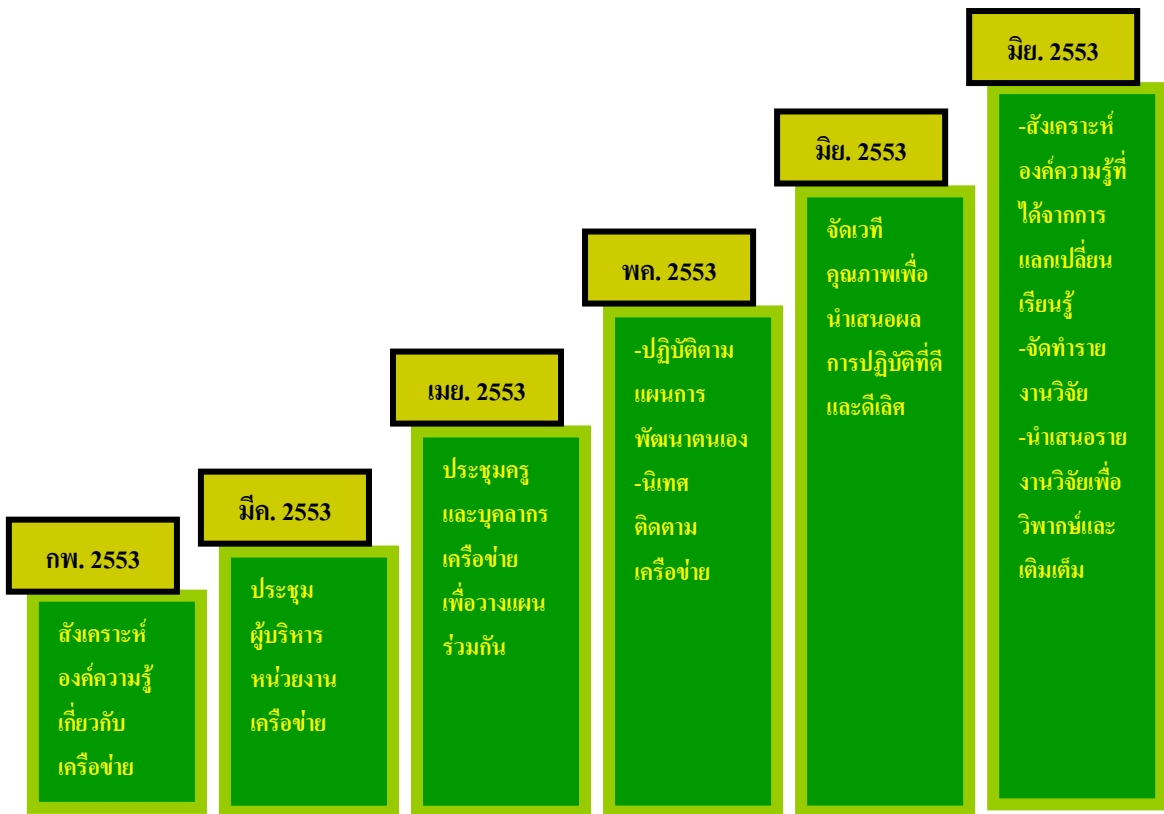
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีหน้าที่จัดกิจกรรมให้สมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน โดยเฉพาะการเปิดเวทีคุณภาพเพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และ ผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice)

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดทำแผนปฏิบัติงานในรูปแบบของแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

การกำหนดกรอบและการวางแผนการทำงานร่วมกัน

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันกำหนดแผนการดำเนินงานและกรอบการทำงานของแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับกรอบการทำงานของคณะผู้วิจัยที่ถูกกำหนดโดยสภาการศึกษา (สกศ.) ดังนี้



ภาพประกอบ2 กรอบการทำงานและแผนการดำเนินงานระยะที่ 2

อนึ่ง จากการระดมความคิดเห็นในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียตริง (SEN) ให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

2. แนวทางแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียุค

พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันสรุปแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียุค ดังนี้

- 1) จัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
- 2) มีปฏิทินในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดเห็นที่แน่นอน และสอดคล้องกับปฏิทินของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเอื้อให้สมาชิกทุกกลุ่มได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างแท้จริง
- 3) ควรมีการอบรมในการใช้อินเทอร์เน็ตให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะทางเทคโนโลยีที่สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของ SEN ตลอดจนสามารถใช้นวัตกรรมเครือข่ายการศึกษาศรียุค (SEN) การจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรหาทุนสนับสนุนเพื่อให้การพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียุค เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป
- 4) พัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียุค ให้เป็นเครือข่ายทางสังคม(Social Network) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างแท้จริง
- 5) พัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรียุคเพื่อนำเสนอสาระร่วมสมัยทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1. 3. นำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีเลิศของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรียุค

ในชั้นปฏิบัติ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน โครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุกมิติ จากนั้น ได้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี และผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ โดยทางคณะกรรมการรับผิดชอบในการดำเนินการและประสานงาน โดยใช้ชื่อ โครงการว่า “ **เวทีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน** ” ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี และผลการปฏิบัติที่ดีเลิศที่ตนเอง หรือโรงเรียนได้ปฏิบัติ และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ผลการนำเสนอผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรียุค เป็นผลมาจากชั้นปฏิบัติที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และนำมาเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในเครือข่าย พบว่า มีการนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีเลิศที่ผ่านการคัดกรองจากคณะกรรมการเครือข่าย จำนวน 6 นวัตกรรม ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการปฏิบัติที่ดีเลิศที่ได้รับการคัดเลือก

ลำดับที่	ชื่อผลงาน	สถานศึกษา
1	การพัฒนาทักษะการคิดด้วย โครงการวิทยาศาสตร์	โรงเรียนสาบุรีแจ่งประชาคาร จังหวัดปัตตานี
2	การพัฒนาทักษะการคิดด้วย โครงการคณิตศาสตร์	โรงเรียนสาบุรีแจ่งประชาคาร จังหวัดปัตตานี
3	โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน	โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดปัตตานี
4	โครงการเพื่อนและครูช่วยหนูได้	โรงเรียนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส
5	โครงการบ้านเลขที่ 3	โรงเรียนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส
6.	โครงการเพลงคณิตคิดสนุก	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานีเขต 1

ซึ่งผลงานดังกล่าว ได้ผ่านการทดลองใช้ และปรากฏผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเชิง
ประจักษ์ดังรายละเอียดในภาคผนวก

3. สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

กระบวนการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากที่ครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ผลปรากฏดังนี้

3.1 ผลการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากขั้นตอนการสะท้อนผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 3 สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้
ดังนี้

1) ลักษณะกระบวนการเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

กระบวนการเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง ที่ได้ศึกษา พบว่ามีลักษณะ ดังนี้

- 1.1) ปฏิบัติบนพื้นฐานความรู้และสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติ
- 1.2) มีชุดคำถามประกอบการปฏิบัติงานเพื่อค้นคว้าหาคำตอบที่นำไปสู่

ความสำเร็จ

- 1.3) มีการเก็บบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

- 1.4) มีการถอดบทเรียนหลังการปฏิบัติ
- 1.5) มีการสรุปผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติเอง
- 1.6) นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 1.7) นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพครู

2) ลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง พบว่า เครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ควรมีลักษณะสำคัญ 5 ประการดังนี้

2.1) ตั้งใจ

เครือข่ายการเรียนรู้ โดยทั่วไปมีลักษณะ เกิดง่าย ตายเร็ว ต้องอาศัยความตั้งใจของบุคคลเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ที่เห็นความสำคัญและมีความมุ่งมั่นมากพอที่จะทุ่มเทให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปได้ด้วยดี

2.2) ต่อเนื่อง

เครือข่ายการเรียนรู้ต้องมีกิจกรรม ที่ให้สมาชิกเครือข่ายทุกระดับได้เข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกมิติ จะทำให้สมาชิกเครือข่ายได้มีโอกาสรู้จักและเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งทางด้านวิชาการ การทำงาน และมิติทางวัฒนธรรม ที่สำคัญ ในการพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันในแต่ละครั้ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายมักจะได้ร่วมซึมซับเอาความไม่สบายใจในการใช้ชีวิตท่ามกลางความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของเพื่อนครูด้วยกันเสมอ ก่อให้เกิดการให้กำลังใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.3) ติดตาม

การทำให้เครือข่ายการศึกษาศรีตรังมีความต่อเนื่อง และเข้มแข็งจำเป็นต้องอาศัยการติดตามจากสมาชิกเครือข่ายเอง ที่สำคัญ ต้องอาศัยการติดตามอย่างใกล้ชิดจากศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาที่ติดขัด หรืออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนการดำเนินงานของเครือข่ายเองเป็นไปอย่างราบรื่นและต่อเนื่อง ซึ่งการติดตามอย่างใกล้ชิดจากศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้เองส่งผลต่อรูปแบบการบริหารเครือข่าย ซึ่งต้องมีทั้งการบริหารในแนวดิ่งและแนวราบ

2.4) ต่อยอด

ลักษณะสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย คือ การที่สมาชิกเครือข่ายได้มีโอกาสได้พัฒนางานของตนเองตามลำดับ ทั้งนี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ในการนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี และดีเลิศ ที่ได้จัดขึ้นนั้น ผลงานที่นำเสนอแต่ละชิ้นได้รับคำแนะนำจากกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งเจ้าของผลงานสามารถข้อเสนอแนะเหล่านั้นไปพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือบูรณาการให้มีความหลากหลายมากขึ้นได้ เข้าทำนองที่ว่า หลายหัว ดีกว่าหัวเดียว

2.5) แลกหน่อ

ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย คือ การที่เครือข่ายสามารถขยายตัวเองให้กว้างขึ้น มีสมาชิกเครือข่ายเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และหมายความถึงว่า วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเครือข่าย ตลอดจนผลงานของเครือข่ายได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การแตกหน่อของเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง จึงมีความสำคัญ ไม่ว่าจะทำให้เครือข่ายย่อยอันได้แก่ เครือข่ายผู้เรียน เครือข่ายผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เครือข่ายครูเกษียณอาสา เครือข่ายผู้ประกอบการ ตลอดจนเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นที่กำลังก่อร่างขึ้น เครือข่ายเหล่านี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญว่า เครือข่ายการศึกษาศรีตรังได้เพิ่มความเข้มแข็งขึ้นเรื่อยๆ

3) รูปแบบการบริหารเครือข่ายที่เหมาะสม

เครือข่ายการศึกษาศรีตรัง มีรูปแบบการบริหารใน 2 รูปแบบ คือ

3.1) รูปแบบการบริหารเครือข่ายตามแนวคิด

เป็นรูปแบบบริหารเครือข่าย โดยโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่มีการจัดลำดับชั้นลดหลั่นกันลงไปตามโครงสร้างบังคับบัญชาแบบลำดับชั้น โดยมีแกนนำซึ่งเป็นผู้นำเครือข่ายเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการ หรือระดมมวลชนสมาชิกในเครือข่ายให้มาร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่าย

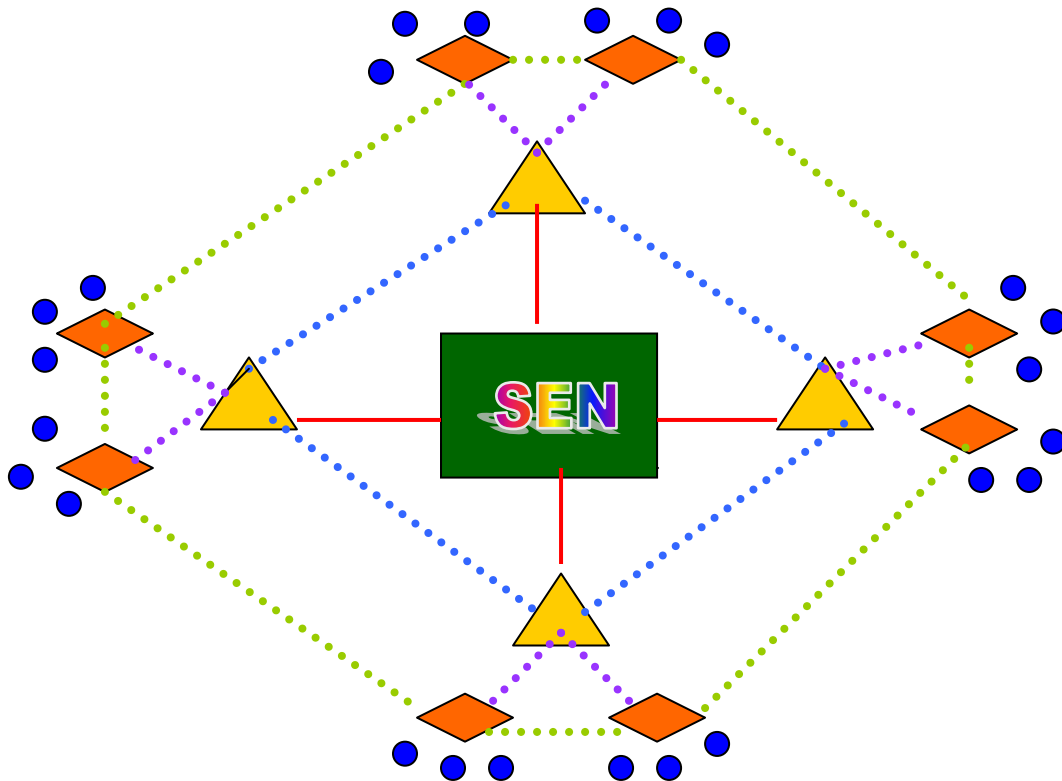
รูปแบบการบริหาร ลักษณะนี้ พบได้ในการบริหารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย




3.2) รูปแบบการบริหารเครือข่ายในแนวราบ

รูปแบบกลไกการบริหารแบบเครือข่ายเป็นการเน้นการประสานงาน การมอบหมายงาน และความร่วมมือในแนวราบเป็นหลัก อาศัยความสัมพันธ์ระหว่างแกนนำที่เป็นจุดเชื่อมต่อ (Node) ของแต่ละเครือข่าย

กลไกการบริหารแบบนี้จึงให้ความสำคัญกับแกนนำหรือผู้นำเครือข่ายและภาวะผู้นำขององค์กรเครือข่ายมีความสำคัญมากในการผลักดันไปสู่ความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ การใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนและบริหารเครือข่ายแบบแนวนอนนั้นไม่ได้เน้นการสั่งการหรือการบังคับบัญชาแบบลำดับชั้น แต่เป็นการอาศัยทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มีอยู่เดิมในรูปของความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ และความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ในการประสานงาน และขอความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการรณรงค์

ในขณะเดียวกัน กลไกบริหารงานเครือข่ายแบบแนวราบ นอกจากการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของแกนนำกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างแกนนำของกลุ่มเครือข่ายต่างๆ แล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของ สมาชิกเครือข่าย อย่างมาก ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมใดๆ จึงต้องอาศัยความร่วมมือและฉันทามติของสมาชิกเครือข่ายอย่างแท้จริง



-  = เขตพื้นที่การศึกษา
-  = สถานศึกษาในเครือข่าย
-  = ครูเครือข่าย

ภาพประกอบ 4 รูปแบบการบริหารเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

4) ปัจจัย บริบทและเงื่อนไข ที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย

ปัจจัย บริบท และเงื่อนไขที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง (SEN) มีดังนี้

4.1) เลือกสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมเครือข่าย

การได้สถานศึกษาที่มีความพร้อม มีความเข้าใจ และตระหนักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเข้าร่วมเครือข่ายในระยะแรก ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ไร้เงื่อนไข ครูและบุคลากรก็มีใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยดี เพราะเกิดความตระหนัก และอยากเห็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้เครือข่ายการศึกษาศรีตรัง มุ่งเน้นให้เกิดคุณลักษณะในตัวสมาชิก 4 ประการ คือ

ประการแรก การที่ทุกคน คิดพูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งเจริญต่อกัน

ประการที่สอง การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน

ประสานงานประสานประโยชน์กันในงานที่สำเร็จผลทั้งแก่ตน ผู้อื่น และแก่ประเทศชาติ

ประการที่สาม การที่ทุกคนประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกาของเครือข่าย โดยเท่าเทียมเสมอกัน

ประการที่สี่ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความคิด ความเห็นของตนให้ถูกต้อง เทียบตรง มั่นคงอยู่ในเหตุผลและอุดมการณ์

4.2) ได้ประโยชน์ร่วมกัน

ในการพัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็ง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องได้รับประโยชน์ร่วมกัน ทั้งด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนามผลงาน ตลอดจน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ อันจะก่อให้เกิดพลังขึ้นในสังคมอย่างมหาศาล

4.3) มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของเครือข่าย คือ การจัดกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมจะไม่สัมฤทธิ์ผลเลยหากสมาชิกเครือข่ายสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ แผนงานของเครือข่ายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับปฏิทินการดำเนินงานของสถานศึกษา เครือข่าย จึงมีความสำคัญและจำเป็น ที่สำคัญแผนงานต้องมาจากการได้ร่วมคิด ร่วมทำของสมาชิกเครือข่าย ที่สำคัญ เครือข่ายต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการดำเนินการ

4.4) มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

กิจกรรมหลักของสมาชิกเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง (SEN) มี 3 ประการ คือ ศึกษา ปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สมาชิกมีชุดคำถามประกอบการปฏิบัติ และสามารถถอดบทเรียนจากการปฏิบัติได้ และนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้จากการปฏิบัติ ดังนั้น หากมีการจัดการความรู้ในเครือข่ายได้อย่างมีระบบ และสามารถเผยแพร่ได้ทาง **website** ให้สมาชิกสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลาที่ต้องการ สมาชิกส่วนใหญ่ต้องการ **ความรู้ที่กินได้ทันที** กล่าวคือ สามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที ก่อให้เกิดการเรียนรู้ของสมาชิกทั้งเก่าและใหม่ ก่อให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ พัฒนากิจกรรม และนำมาซึ่งความเข้มแข็งของเครือข่าย

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.5) มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม

รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมของเครือข่าย เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง สำหรับเครือข่ายการศึกษาศรียัตร์ (SEN) นั้น รูปแบบที่เหมาะสมและสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย คือ รูปแบบการบริหารที่มีทั้งแนวคิด ในลักษณะการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความเคลื่อนไหวที่ชัดเจนของเครือข่าย เพราะการเข้าร่วมกิจกรรม หากได้รับการ

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ครูและบุคลากรทางการศึกษาย่อมมีกำลังใจ ทำให้เห็นว่า สิ่งที่เขาทำกำลังทำนั้น **นายเห็นและรับรู้** นอกจากนี้ รูปแบบแนวราบ เป็นรูปแบบที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารเครือข่ายการศึกษาศรียัตร์ เพราะเป็นรูปแบบที่สมาชิกทุกคนมีความเสมอภาค **ไม่มีนาย มีแต่เพื่อนร่วมวิชาชีพ** ก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของสมาชิกเครือข่าย ซึ่งจะนำมาซึ่งความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกันของสมาชิกเครือข่ายทุกสถานภาพ

5) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

การจัดตั้งเครือข่ายการศึกษาศรียัตร์ มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายสุดท้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ก็หวังผลในเชิงพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเช่นกัน ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้สะท้อนคิดดังนี้

5.1) กลุ่มครู

ครูที่เข้าร่วมเครือข่ายคิดว่าตัวเองได้พัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

5.1.1) ได้พัฒนาวิสัยทัศน์วิชาชีพครูและความเป็นครู จากเรื่องเล่าเร้าพลังที่ได้รับฟังจากพี่ เพื่อนและน้อง โดยเฉพาะการพัฒนาอุดมการณ์ที่จะเป็นครูที่ดีในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5.1.2) ได้เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อาทิ การสอนโครงการวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์

5.1.3) ได้มุมมองในการพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติจากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือจัดโครงการต่างๆ จากผลการประกวดการปฏิบัติที่ดีเลิศ เช่น โครงการเพื่อนและครูช่วยหนูได้ โครงการส่งเสริมการอ่าน และโครงการบ้านเลขที่ 3 เป็นต้น

5.1.4) ได้เรียนรู้ในการพัฒนาทักษะต่างๆ อาทิ การจัดการความรู้

SEN : CONNECT PEOPLE CONNECT EDUCATION

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การ การพูดในที่สาธารณะ กระบวนการต่างๆที่ได้เข้าร่วมและได้นำสิ่งเหล่านี้ไปขยายผลในโรงเรียนของตน

5.1.5) ได้พัฒนาทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน ที่สำคัญ ได้รับแรงบันดาลใจในการทำงาน เพราะเห็นแล้วว่า นวัตกรรมต่างๆที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผลการปฏิบัติที่ดีเลิศล้วนเป็นผลที่เกิดมาจากการทำงานอย่างเข้มแข็ง เต็มเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกของครู

5.2) กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้สะท้อนผลการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมเครือข่ายดังนี้

5.2.1) ได้พัฒนามุมมองเกี่ยวกับรูปแบบในการพัฒนาครูและผู้เรียนในสังกัด เนื่องจากเห็นว่า การจัดเวทีคุณภาพเพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีและผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ เป็นกิจกรรมที่ดีมาก และส่งผลถึงผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

5.2.2) ได้รูปแบบและการจัดบรรยากาศในการประชุม อบรม และสัมมนา ที่อบอุ่นไปด้วยความเป็นมิตร และนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โดยสภาพจริงที่เป็นอยู่ สำนักงานเขตพื้นที่มักจะใช้การบริหารแบบแนวตั้ง หรือ การใช้การบังคับบัญชาเป็นหลัก ทำให้ได้งานที่ไม่มีประสิทธิภาพมากนักที่สำคัญไม่ได้ใจครู เพราะอยู่ในสภาพที่ ทำเพราะต้องส่งเท่านั้นเอง

5.2.3) ได้พัฒนาภาวะผู้นำของตนเองโดยเฉพาะภาวะผู้นำทรงพลังทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. ผลการศึกษาเพื่อเสนอนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ผลการศึกษาทั้ง 3 ขั้นตอน นำมาซึ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. กำหนดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรมเพื่อให้มีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ปรับรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความต่อเนื่องในรูปแบบของ e-training ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีและการใช้เครือข่ายทางสังคม (Social Network) ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ส่งเสริมให้โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน และใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นๆ
5. ร่วมมือกับองค์กรอื่น อาทิ องค์กรโทรศัพท์เพื่อให้มีการพัฒนาเครือข่ายโทรศัพท์อินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
6. จัดสรรเงินกู้ปลอดดอกเบี้ย เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดซื้อคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กเป็นของตนเอง
7. พัฒนารูปแบบการเพิ่มวิทยฐานะให้เป็นการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูจากคุณภาพของผู้เรียน
8. พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีความสุข
9. พัฒนารูปแบบการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และยั่งยืน
10. ต่ออายุราชการให้กับครูเกษียณในพื้นที่ที่มีประสบการณ์ มีความสามารถให้ทำงานต่อไปได้ โดยเฉพาะครูผู้สอนในสาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์
11. ร่วมกันผลิตและพัฒนานักศึกษาครูเพื่อเป็นครูพันธุ์ใหม่ที่เก่งและดี เพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรังเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีเลิศของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง
3. เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร

ประชากรเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง (SEN) ปีการศึกษา 2553 จำนวน 52 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรสามฝ่ายคือ นักวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายจำนวน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ โรงเรียนสุวรรณไพบูลย์ โรงเรียนสายบุรีแจ้งประชาคาร โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านจะบังติกอ โรงเรียนสตรียะลา และโรงเรียนนราธิวาส และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 9 เขต ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 52 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะสถานศึกษา และหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเครือข่ายการศึกษา สรีตรังในปีการศึกษา 2553

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาหลัก 3 ประการ คือ การศึกษาเอกสาร (Documentary research) ประชุมระดมสมอง (Brainstorming) และการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยประเด็นและข้อคำถามที่ใช้ในการประชุมระดมสมอง ตลอดจนได้ใช้วิธีการพูดคุย สอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากกรณีเอกสารทางวิชาการ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 3 ลักษณะ คือการเก็บข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารวิชาการ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมระดมสมองและการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ที่ได้ดำเนินไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative data) อันได้แก่ การพรรณนาข้อมูลตามปรากฏการณ์และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะแสวงหาข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยอันเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยทางเอกสารการสัมภาษณ์เจาะลึกและการประชุมระดมสมอง เพื่อสรุปข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายการศึกษา ศรีตรังเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

บทบาทครูและบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อให้การแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลเป็นรูปธรรม ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดบทบาทของแต่ละฝ่ายดังนี้

บทบาทของครู

พัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำเสนอเป็นผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) หรือ ผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice)

บทบาทของบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 6 โรงเรียนศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 9 เขต ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรแสดงบทบาทในการส่งเสริม ประเมินและติดตามผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้ง เป็นพี่เลี้ยง และ แสดงบทบาทเป็นคุณเอื้อ เพื่อให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างราบรื่น

บทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีหน้าที่จัดกิจกรรมให้สมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน โดยเฉพาะการเปิดเวทีคุณภาพเพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และ ผลการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดทำแผนปฏิบัติงานในรูปแบบของแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

2. ผลการนำเสนอผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษา ศรีตรัง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการจัดเวทีคุณภาพเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำเสนอผลงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อันเกิดจากการปฏิบัติที่ดีหรือการปฏิบัติที่ดีที่สุด ละได้คัดเลือกผลงานที่ดีที่สุดเพื่อนำเสนอเผยแพร่ต่อไปจำนวน 6 นวัตกรรม ดังนี้

- 2.1) การพัฒนาทักษะการคิดด้วยโครงการคณิตศาสตร์ของโรงเรียนสายบุรี
แจ้งประชาคาร
- 2.2) การพัฒนาทักษะการคิดด้วยโครงการวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนสายบุรี
แจ้งประชาคาร
- 2.3) โครงการส่งเสริมการอ่าน โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดปัตตานี
- 2.4) โครงการเพื่อนและครูช่วยหนูได้ ของโรงเรียนนราธิวาส
- 2.5) โครงการบ้านเลขที่ 3 ของโรงเรียนนราธิวาส
- 2.6) เพลงคณิตศาสตร์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 1

3. ผลการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากขั้นตอนการสะท้อนผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 3 สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ ดังนี้

1) ลักษณะกระบวนการเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

กระบวนการเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง ที่ได้ศึกษา พบว่ามีลักษณะ ดังนี้

- 1.1) ปฏิบัติบนพื้นฐานความรู้และสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติ

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

- ความสำเร็จ
- 1.2) มีชุดคำถามประกอบการปฏิบัติงานเพื่อค้นคว้าหาคำตอบที่นำไปสู่
 - 1.3) มีการเก็บบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ
 - 1.4) มีการถอดบทเรียนหลังการปฏิบัติ
 - 1.5) มีการสรุปผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติเอง
 - 1.6) นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
 - 1.7) นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพัฒนางาน

2) ลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย พบว่า เครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ควรมีลักษณะสำคัญ 5 ประการดังนี้

2.1 ตั้งใจ

2.2) ต่อเนื่อง

2.3) ติดตาม

2.4) ต่อยอด

2.5) แลกเปลี่ยน

3) รูปแบบการบริหารเครือข่ายที่เหมาะสม

เครือข่ายการศึกษาศรีตรัง มีรูปแบบการบริหารใน 2 รูปแบบ คือ

3.1) รูปแบบการบริหารเครือข่ายตามแนวคิด

3.2) รูปแบบการบริหารเครือข่ายในแนวราบ

4) ปัจจัย บริบทและเงื่อนไข ที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย

ปัจจัย บริบท และเงื่อนไขที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง (SEN) มีดังนี้

4.1) เลือกสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมเครือข่าย

การได้สถานศึกษาที่มีความพร้อม มีความเข้าใจ และตระหนัก ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเข้าร่วมเครือข่ายในระยะแรก ก่อให้เกิดความร่วมมือที่ไร้เงื่อนไข ครูและบุคลากรก็มีใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลให้การทำงานเป็นไปได้อย่างดี เพราะเกิดความตระหนัก และอยากเห็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้เครือข่ายการศึกษาศรีตรัง มุ่งเน้นให้เกิดคุณลักษณะในตัวสมาชิก 4 ประการ คือ

ประการแรก การที่ทุกคน คิดพูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งเจริญต่อกัน

ประการที่สอง การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือ เกื้อกูล กัน ประสานงานประสานประโยชน์กันในงานที่สำเร็จผลทั้งแก่ตน ผู้อื่น และแก่ประเทศชาติ

ประการที่สาม การที่ทุกคนประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกาของเครือข่าย โดยเท่าเทียมเสมอกัน

ประการที่สี่ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความคิด ความเห็นของตนให้ถูกต้อง เทียงตรง มั่นคงอยู่ในเหตุผลและอุดมการณ์

4.2) ได้ประโยชน์ร่วมกัน

ในการพัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็ง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องได้รับประโยชน์ร่วมกัน ทั้งด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนาผลงาน ตลอดจน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ อันจะก่อให้เกิดพลังขึ้นในสังคมอย่างมหาศาล

4.3) มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของเครือข่าย คือ การจัดกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมจะไม่สัมฤทธิ์ผลเลยหากสมาชิกเครือข่ายสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ แผนงานของเครือข่ายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับปฏิทินการดำเนินงานของสถานศึกษา เครือข่าย จึงมีความสำคัญและจำเป็น ที่สำคัญแผนงานต้องมาจากการได้ร่วมคิด ร่วมทำของสมาชิกเครือข่าย ที่สำคัญ เครือข่ายต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการดำเนินการ

4.4) มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

กิจกรรมหลักของสมาชิกเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง (SEN) มี 3 ประการ คือ ศึกษา ปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สมาชิกมีชุดคำถามประกอบการปฏิบัติ และสามารถถอดบทเรียนจากการปฏิบัติได้ และนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้จากการปฏิบัติ ดังนั้น หากมีการจัดการความรู้ในเครือข่ายได้อย่างมีระบบ และสามารถเผยแพร่ได้ทาง **website** ให้สมาชิกสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลาที่ต้องการ สมาชิกส่วนใหญ่ต้องการ **ความรู้ที่กินได้ทันที** กล่าวคือ สามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที ก่อให้เกิดการเรียนรู้ของสมาชิกทั้งเก่าและใหม่ ก่อให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ พัฒนากิจกรรม และนำมาซึ่งความเข้มแข็งของเครือข่าย

4.5) มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม

รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมของเครือข่าย เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง สำหรับเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง (SEN) นั้น รูปแบบที่เหมาะสมและสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย คือ รูปแบบการบริหารที่มีทั้งแนวคิด ในลักษณะการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความเคลื่อนไหวที่ชัดเจนของเครือข่าย และรูปแบบแนวราบ ซึ่งก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของสมาชิกเครือข่าย ซึ่งจะนำมาซึ่งความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกันของสมาชิกเครือข่ายทุกสถานภาพ

4. ผลการศึกษาเพื่อเสนอนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ผลการศึกษาทั้ง 3 ขั้นตอน นำมาซึ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1. กำหนดภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรมเพื่อให้มีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ปรับรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความต่อเนื่องในรูปแบบของ e-training ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีและการใช้เครือข่ายทางสังคม (Social Network) ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ส่งเสริมให้โรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน และใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นๆ
5. ร่วมมือกับองค์กรอื่น อาทิ องค์กรโทรศัพท์เพื่อให้มีการพัฒนาเครือข่ายโทรศัพท์อินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
6. จัดสรรเงินกู้ปลอดดอกเบี้ย เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดซื้อคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กเป็นของตนเอง
7. พัฒนารูปแบบการเพิ่มวิทยฐานะให้เป็นการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูจากคุณภาพของผู้เรียน
8. พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีความสุข
9. พัฒนารูปแบบการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และยั่งยืน
10. ต่ออายุราชการให้กับครูเกษียณในพื้นที่มีประสบการณ์ มีความสามารถให้ทำงานต่อไปได้ โดยเฉพาะครูผู้สอนในสาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์
11. ร่วมกันผลิตและพัฒนา นักศึกษาครู เพื่อให้เป็นครูพันธุ์ใหม่ที่เก่งและดี เพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยทั้งหมด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษารับบทบาท หน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีหากแต่ มีปัจจัยที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจาก สถานการณ์ความไม่สงบเป็นสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเดินทางไปกลับจากบ้านสู่โรงเรียน และจากโรงเรียนสู่บ้านตามกำหนดเวลาที่ทางฝ่ายมั่นคงกำหนดให้ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลาที่กำหนดได้ เพราะไม่มีใครรับรองความปลอดภัยได้ สอดคล้องกับ ผลการเสวนา เรื่อง การจัดการศึกษา

ที่เหมาะสมกับสามจังหวัดชายแดนภาคใต้(2553) ที่สรุปว่า แม้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีความสามารถในการจัดการศึกษา มีอุดมการณ์มากพอ หากแต่ถูกจำกัดด้วยเวลาที่กำหนดโดยฝ่ายความมั่นคง เวลาเรียนจริงของนักเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากหนึ่งชั่วโมง จึงเหลือเพียงครึ่งชั่วโมง อีกทั้ง ยังต้องหยุดโรงเรียนตามความรุนแรงของสถานการณ์ ตลอดจนปิดตามประเพณีท้องถิ่น อาทิ วันฮารีรายอ เป็นต้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่อยากแสดงบทบาทของตัวเองให้เต็มที่ ครูอยากสอน เด็กานิเทศก์อยากเข้าไปดูแล เพียงแต่ต้องการความมั่นใจว่า เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่แล้วพวกเขาจะปลอดภัย และคำถามนี้ เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบจากฝ่ายความมั่นคง

อย่างไรก็ตามครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย มีความคาดหวังให้คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีบทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษา ที่จะเป็นที่พึ่งของสถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นศูนย์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ และที่สำคัญที่สุดคือ เป็นสถาบันผลิตครูพันธุ์ใหม่ที่มีคุณภาพ ในขณะที่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่าย เห็นด้วยกับการพัฒนาเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง หรือ SEN เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจโดยทั่วไป

การสร้างเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง หรือ SEN แม้ว่าจะระบุว่าเริ่มต้นกับสถานศึกษาจำนวน 6 โรงเรียน แต่ในสภาพจริง มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากได้เข้ามาสมัครเป็นสมาชิก และร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขอความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการซึมซับความรู้สึกในการอดทนต่อสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม จากการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ผ่านมา เห็นได้ว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้สัมผัสกับวิถีชีวิตและอุดมการณ์ของครูรุ่นพี่ผู้ร่วมวิชาชีพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเกิดกำลังใจในการเข้าสู่อาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง

2. การนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีเลิศของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง

การนำเสนอผลการปฏิบัติที่ดีเลิศของสถานศึกษาในเครือข่ายการศึกษาศรีตรัง เป็นผลจากการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบคำถามว่า หากแต่ละฝ่ายได้แสดงบทบาทของตนอย่างเต็มที่แล้ว จะส่งผลอย่างไรต่อการพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมดังกล่าว เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมโยงการ

การทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเอาผลการปฏิบัติที่ดีเลิศไปทดลองและขยายผลในโรงเรียนของตน ก่อให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัวอันเนื่องมาจากสภาพปัญหาเดียวกัน ลักษณะทางภูมิสังคมเหมือนกัน สอดคล้องกับ สำนักงานเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ(2543) ที่สรุปไว้ว่า ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จึงไม่ใช่เป็นแค่เพียงวิธีการทำงานที่ดี แต่เป็นการทำงานที่ดีกว่า หรือดีที่สุด ซึ่งมีทั้งการทำงานในเชิงระบบบริหาร เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษา ศีตวัตรังและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ทำให้ผลงานนั้นบรรลุเป้าหมายสูงสุด

3. เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศีตวัตรัง

ในการวิจัยและพัฒนาส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ก่อให้เกิดประเด็นความรู้ใหม่ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาซึ่งการตอบคำถามการวิจัย อาทิ ลักษณะกระบวนการเรียนรู้ในเครือข่ายการศึกษาศีตวัตรัง. ลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง รูปแบบการบริหารเครือข่ายที่เหมาะสม ปัจจัย บริบทและเงื่อนไข ที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย และผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์ความรู้ที่ได้ทั้งหมดมาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งที่เกิดจากการจัดการความรู้ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่า ส่วนองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ มักเป็นองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่มขององค์กรที่มีลักษณะที่ปรึกษา โดยอาจจะยังไม่มีค่านิยม ไม่มีวัฒนธรรมระบบการทำงานขององค์กรที่เอื้อ และไม่มีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ โดยเฉพาะหากเกิดจากการ “สั่ง” จากผู้บริหารแล้ว มักจะไม่ประสบความสำเร็จแบบยั่งยืนรูปแบบการบริหารเครือข่าย จึงต้องมีทั้งแนวคิดและแนวราบ

ในระยะแรกอาจจะมีการส่งความรู้มาลงในฐานข้อมูลในเบื้องต้น เพราะต้องปฏิบัติตามนโยบายและคำสั่ง ดังนั้น คุณภาพเนื้อหาของความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอด มักจะมีคุณภาพต่ำกว่าสิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นมีความรู้จริงๆ นั้นหมายความว่า การถ่ายทอดความรู้ต้องอยู่บนพื้นฐานของ “ความสมัครใจ” เป็นหลัก ในจุดของการเปลี่ยนแปลงนั้น การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและเป็นระบบมากขึ้น ในแต่ละทีมจำเป็นต้องมีความหลากหลาย จึงควรมีการก่อตั้งชุมชนนักปฏิบัติ “Community of Practice, CoP) ที่แต่ละคนในชุมชนมีความสนใจและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งผ่านการพบปะกัน หรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และหากองค์กรสามารถเชื่อมโยง CoP เข้าด้วยกัน จะเป็นเครือข่าย

(Social Network) ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันหลาย ๆ งาน CoP จะก้าวหน้าและยั่งยืนได้นั้น สาระสำคัญอยู่ที่ “คน” มากกว่า เทคโนโลยีหรือไอที โดยเป็นเรื่องของการปลูกฝังวัฒนธรรมของการแบ่งปันความรู้ เป็นการสร้างพลังร่วมกัน คำว่า “Knowledge Sharing is Power” นั้นหมายความว่า จากการทำให้ความรู้ ทำให้อย่างน้อยเรารู้จริงมากขึ้น และจากผลของการให้ เราจะเป็นผู้รับความรู้ใหม่ ๆ จากผู้ที่เรารู้ไปเป็นการแลกเปลี่ยนกัน ทำให้เรามีความรู้เพิ่มมากขึ้น CoP จะช่วยให้องค์กรที่มีการเติบโต มีการกระจายพื้นที่ทำงานในหลายพื้นที่ สามารถเชื่อมโยงช่วยเหลือการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสมาชิกใน CoP เอง ซึ่งจะดีกว่าการจัดการและประสานงานตามสายบังคับบัญชาในรูปแบบปกติ

จากการบริหารเครือข่าย SEN ที่ใช้หลักการมีส่วนร่วม การบริหารแบบแนวราบที่ไม่มีการสั่งการ หากทุกคนปฏิบัติด้วยใจ และที่สำคัญส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความเป็นกันเองของผู้จัดการเครือข่ายและนักวิจัย ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประทับใจ และมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางเครือข่ายได้จัดขึ้น รวมไปถึงความรู้สึกรักเป็นเจ้าของเครือข่าย SEN ร่วมกันที่ทุกคนในเครือข่ายต้องช่วยกันสร้างให้เครือข่าย SEN ให้เข้มแข็งและคงอยู่ตลอดไป เปรียบเสมือนมรดกทางปัญญาที่ถูกถ่ายทอดไปยังคนรุ่นแล้วรุ่นเล่าตลอดไป ซึ่งทั้งหมดนี้ สอดคล้องกับพิชิต ฤทธิจรรยาและศุภวรรณ เล็กวิไล(2544)ที่ได้วิจัยเรื่อง การปฏิรูปทั้งโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และพบว่า การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องอาศัยรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ การใช้ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับชนัญญา กาญจนรังสีนนท์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า “การจัดการเป็นหัวใจของเครือข่าย เป็นหัวใจให้เกิดการจัดการร่วมกัน การเริ่มต้นของเครือข่ายนั้น ไม่ได้เริ่มอย่างที่คิด และมันไม่ได้โตอย่างที่คิด บางคนคิดไกลไปถึงขั้นที่ว่า จะเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศนะเข้าด้วยกัน ซึ่งไม่รู้จะเข้ากันได้อย่างไร เพราะสภาพจริง ๆ ของการเกิดขึ้นของเครือข่าย เกิดจากองค์กรเล็กองค์กรหนึ่ง แล้วขยายผลการเรียนรู้ของตัวเองไปสู่องค์กรอื่น กลายเป็นเครือข่ายขององค์กรที่อยู่ใน แวดวงเดียวกัน ” และสอดคล้องกับ สมาน อิศวภูมิ(2549) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 1 และพบว่า การบริหารโรงเรียนสมัยใหม่ต้องใช้เครือข่ายซึ่งเป็นเพื่อนโรงเรียนด้วยกัน ครูผู้สอนในสาขาเดียวกัน ทำให้มีคู่คิด เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน ทำให้เกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายยังต้องเริ่มต้นด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความเสียสละ และความเป็นครู อย่าง

แท้จริง สอดคล้องกับภักดี รัชตวิภาสนันท์ (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูเครือข่ายวิทยาศาสตร์กายภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า ครูมีภาระงานมากทั้งงานด้านการเรียนการสอนและงานกิจกรรมอื่นๆของโรงเรียนที่ผู้บริหารมอบหมาย ทำให้ครูมีเวลาน้อยที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงสุด ทำให้ครูขาดการกระตือรือร้น ขาดขวัญและกำลังใจที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า พื้นที่ห่างไกล ภัยแล้งและฝนแล้งทำให้การนิเทศ ไม่ต่อเนื่อง ครูจึงมีความกระตือรือร้นน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรมีระยะเวลาในการวิจัยมากกว่านี้

ระยะเวลาวิจัยที่สั้นมาก จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความเครียด และส่งผลกระทบต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความเครียดจากสถานการณ์ความไม่สงบอยู่แล้ว คณะผู้วิจัยมุ่งหวังจะให้เครือข่ายการศึกษาศรียัง มีความยั่งยืน ทุกคนมีความสุขเมื่อได้ร่วมกิจกรรม ไม่อยากให้เกิดภาพที่ว่า วิจัยเสร็จ ก็จบกัน

1.2 มีปฏิทินกิจกรรมเครือข่ายที่แน่นอน และปฏิบัติได้ตามแผน

ซึ่งในทางปฏิบัติทำได้ยากมาก เพราะแต่ละหน่วยงานมีปฏิทินไม่สอดคล้องกัน การนัดพบเจอกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำได้ยาก และต้องเลื่อนบ่อยครั้ง

1.3 เพิ่มจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.4 มีผู้รับผิดชอบที่ต่อเนื่อง

บางหน่วยมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ทำให้การประสานงานเกิดความสะดุด ไม่ต่อเนื่อง ทำให้ต้องเสียเวลาในการปฏิบัติงาน จึงควรมีผู้ประสานงานที่รับรู้ร่วมกันหลายคน หลายวัย โดยเฉพาะควรรับรู้ร่วมกันทั้งองค์กร เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ควรคำนึงความต้องการที่แท้จริงของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การสร้างค่านิยมใหม่ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน รวมทั้ง ความเหมาะสมทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. (2537). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- กฤษฎา กุดทอง. (2550). การสังเคราะห์ผลการวิจัยในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู
เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรณีศึกษากลุ่มภูมิภาคกรุงเทพมหานคร, คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชนิษฐา กาญจนสินนท์. (2536). โครงสร้างและการเข้าถึงเครือข่ายเศรษฐกิจนอกระบบในชนบท.
 วิทยานิพนธ์พัฒนาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2544). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**, กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์คุรุสภา.
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา.
 วันจันทร์ ที่ 29 ธันวาคม 2551.
- ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช, 2553 [http://www. polpacon7.ru.ac.th/download/article](http://www.polpacon7.ru.ac.th/download/article))
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. (2527) **การมีส่วนร่วมของประชาชน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษานโยบาย
 สาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- เทพเวที, พระ. (2533). **วิถีคิดตามหลักพุทธธรรม**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญา.
- ฉำรง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา**, กรุงเทพมหานคร : พัฒนศึกษา
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). **การสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียน**, ในเอกสารประชุมวิชาการการวิจัยใน
 ชั้นเรียน : กรุงเทพมหานคร. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.” **วารสารสังคมศาสตร์
 และมนุษยศาสตร์** 2 : 7 (กรกฎาคม-ธันวาคม): หน้า 61-71.
- ประไพ สติเลิศและคณะ. (2548). **โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ชุดวิชา
 EDUC101 พื้นฐานทางการศึกษาและการศึกษาแบบเรียนรวม**. กรุงเทพมหานคร
 ปัญญา ธีระวิทย์เลิศและคณะ. (2548). **การวิจัยและติดตามการใช้หลักสูตรการผลิตครู 5 ปีของ
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม , คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.**

- ปัญญา วีระวิทย์เลิศและคณะ. (2548). การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนสาธิตอนุบาลจันทระเกษม , คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทระเกษม.
- พันธ์ทิพย์ รามสูตร. (2540). การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล
- พิมพ์ สุวรรณฤทธิ และศุภลักษณ์ สัตย์พิศพราย.(2544). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปโรงเรียนทั้งโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ไพโรจน์ ชลาวัณย์. (2549). “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.” วารสารราชภัฏตะวันตก 1 : 1 (กรกฎาคม-ธันวาคม) : หน้า 17-23.
- มณี เหมทานนท์และคณะ. (2548). การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. กรุงเทพมหานคร .คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มัย สุขเยี่ยมและคณะ. (2548). การวิจัยและพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพการผลิตครู 5 ปีของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2543). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- รสสุคนธ์ มกรมณีและคณะ. (2548). การวิจัยและติดตามการใช้หลักสูตรการผลิตครู 5 ปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วรวิทย์ จินดาพล และคณะ. (2548). การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู.มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิไล ตั้งจิตสมคิดและคณะ. (2548). การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศุภวดี บุญยวงศ์. (2541). ศึกษาวิชาชีพครูของคณะศึกษาศาสตร์. ภาควิชาจิตวิทยาและการสอนแนะแนวคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2551).

4 ปีที่นำพาการศึกษาเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุข จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สรุปผลการดำเนินงานปี2548-2551 ของศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้). ยะลา.เอสพีรินทร์.

สมาน อัครภูมิ.(2549). **การศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษา**
ต้นแบบ รุ่นที่ 1. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

สุภางศ์ จันทวานิช.(2531). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุริยา วีรวงศ์.(2538). **การศึกษาสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนในพื้นที่แนวกันชนของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า**
ห้วยขาแข้ง. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคมแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2544). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.**
กรุงเทพมหานคร :บริษัทพิมพ์ดี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). **สิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้สร้างสมองเด็กให้ฉลาดได้อย่างไร.** กรุงเทพมหานคร: เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป.

สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2545). **ชุดวิชาการวิจัยชุมชน.** กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พรินติ้ง

----- (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด :**
กรุงเทพฯ .

----- (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด.** กรุงเทพฯ มหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

----- (2544). **รายงานการวิจัย เรื่อง ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์ /ศึกษาศาสตร์เพื่อปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554),** กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **“การศึกษาเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุข” แผนยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ จังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปี 2551-2554 ของกระทรวงศึกษาธิการ** . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้** . กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

การส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **แผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างสันติสุข**, กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. (2544). **ชุดประสบการณ์การเรียนรู้ : ฉบับผู้สอนชุดที่ 8 :ครูกับการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 12. (2552). **แผนพัฒนาการศึกษากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน (จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลาและสตูล) พ.ศ.2553-2556. “การศึกษาเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุข”**.

สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**, กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.(2543) **การจัดการความรู้สำหรับผู้บริหาร. (เอกสารโรเนียว)** สมจิต สวธนไพบุลย์และคณะ. (2545).**รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้ชุดวิจัยเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สายพิน ธรรมบำรุง และลัดดา เสนาวงษ์. (2548). **การวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและฉลาดรู้ ชุดวิชา EDUC105 การพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร.

สมกุล ถาวรกิจและคณะ. (2548). **การวิจัยและติดตามการใช้หลักสูตรการผลิตครู 5 ปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

สุวิมล ว่องวานิช. (2546) . **การสังเคราะห์ผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ในตำราการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรา พงศาพิชญ์. (2531). **รวมบทความการวิจัยเชิงคุณภาพ (อัดสำเนา)**

อรุณรุ่ง บุญนันทพงศ์. (2549). **ไม่ใช่เรื่องง่ายกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร 1 : 1 (มกราคม-มิถุนายน) : หน้า 19-26.**

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2547). **วิธีสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียน**. กรุงเทพมหานคร : ฟันนี้พับบลิชชิง.

- Abraham Maslow. (2002 – 7 – 2). Understanding Human Motivation.
- Ausubel, D.P. **Educational Psychology : A Cognitive View**. New York : Holt, Rinchart & Winston. 1968.
- Boissevain, Jeremy and J. Clyde Mitchell. **Network Analysis : Studies in Human Interaction**. Netherlands : Mouton & Co. 1973.
- Burke, Adam. **Communications & Development : a practical guide**. London : Social Development Division Department for International Development. 1999.
- Doyle, Robert. **Community Development in an Age of Globalization : the Partnership Option**. Prepare for the presentation to the 1st International Conference on Community Development in the Asia - Pacific at Sukhothai Thammathirat University. 1998.
- Eckhard Deutscher and Gudrun Kochend Orfer - Lucius. "Towards the Global Knowledge and Information Society". **Development and Cooperation (D+C)**. No.4/1999, July/August 1999 20 - 22.
- Gardner, Howard. **Multiple intelligences : the theory in practice**. New York : Basic Book. 1993.
- Guilford, J.P. The nature of Human Intelligence. New York : Mc Graw-Hill. 1967.
- <http://WWW.utoledo.edu/~ddavis/maslow.htm>
- Kemmis, S. and McTaggart, R. (1988). **The Action Research Planner**. Melbourne: Deakin University Press.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality, (3 rd Ed.), New York. Harper and Row. 1987.
- Mathews, David. **Elements of a Strong Civil Society and Health Public Life**. Kettering Foundation. April 1996. Memio.
- Novak, Joseph D. and Gowin D. Bob. **Learning How to learn**. London : Cambridge University Press. 1984.
- Putnam, Robert D., **Making Democracy Work; Civic traditions in Modern Italy**. Princeton, N.J. : Princeton University Press, 1993.
- Starkey, Paul. **Networking for Development**, IFRTD (The International Forum for Rural Transport and Development), 1997.
- Taschereau Suzanne and Jose Edgardo L. Campos. **Building Government - Citizen -Business Partnerships**. Canada : Institution on Governance, 1997.