

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านแดงน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 การวางแผนพัฒนาบุคลากร
 - 1.5 กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.5.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
 - 1.5.2 การศึกษาดูงาน
 - 1.5.3 การนิเทศภายใน
 - 1.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต่อการพัฒนาบุคลากร
2. เอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.1 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.3 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.4 รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.5 ขั้นตอนหรือกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
3. เอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
4. บริบทโรงเรียนบ้านแดงน้อย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาเป็นการทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ถ้าหากเกี่ยวข้องกับบุคคลก็จะเป็นการดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามที่ตนรับผิดชอบ ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายอย่างดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 84) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้คือ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง

สนอง เครือมาก (2536 : 1074) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2532 : 80) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2540 : 75) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น การวางแผนการใช้ความพยายามที่ต่อเนื่องของฝ่ายจัดการ ที่จะปรับปรุงระดับความสามารถของพนักงานและการทำงานขององค์กรโดยอาศัยโปรแกรมการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานหรือการดำเนินการในหน่วยงานใด ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพราะประสิทธิภาพของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

อิรพล วัฒนประดิษฐ์ (2525 : 35) และกุลชน ธนาพงศธร (2533 : 52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อเหตุการณ์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

กิตติมา ปริศิติก (2535 : 118) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์แก่บุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่การงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทวิบูรณ หอมเย็น (2526 : 34-39) ที่ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กร กล่าวคือ สำหรับบุคคลจะมีความรู้ ความสามารถมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดี บุคลากรพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า และสำหรับโรงเรียนคือ สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 131) มีความคิดเห็นทำนองเดียวกันเกี่ยวกับความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรว่า แม้จะได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่หาหยุดนิ่ง แค่นั้นไม่โดยเฉพะอย่างยิ่งอาชีพครูจะต้องทำให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงหรือ การค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและอาชีพครู อาชีพครูนี้จะหยุดนิ่งไม่ได้เพราะความรู้และวิธีการ ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การศึกษาแก่นักเรียนให้ได้ผลอย่างเต็มที่และทัน ต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก ครูเองก็ต้องติดตามความเจริญเหล่านี้อยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537 :169 – 171) ได้กล่าวถึงความสำคัญ การพัฒนาบุคลากรว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมได้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญเหนือกว่าปัจจัยบริหารอื่น ๆ ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเงิน งบประมาณวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน นอกจากนี้มนุษย์ยังเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สภาพทางการบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่อีกด้วย ซึ่งถ้าหากองค์การใดที่บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง แท้จริงแล้ว องค์การนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ โดยง่าย ด้วยเหตุนี้องค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรก็คือการพัฒนา บุคลากรนั่นเอง ความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรอาจสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดี ยิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมสามารถที่จะ นำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและ ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใด ๆ ได้รับการพัฒนา เป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง

ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะงานที่ต้องทำ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำงานใหม่ ๆ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหาย ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้าตำแหน่งใหม่ ในหน่วยงานใดก็ตามในระยะเริ่มแรก นั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมจะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมจะสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการ เพื่อบุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความคิด เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และเทคนิค ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ทันทั่วถึง ซึ่งนอกจากจะทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังส่งผลให้หน่วยงานได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย

1.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างมีแบบแผนเป็นระบบ มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

Bishop ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรเป็น 6 ขั้นตอน (จตุภูมิ แจ่มหม้อ, 2537 : 18-19) คือ

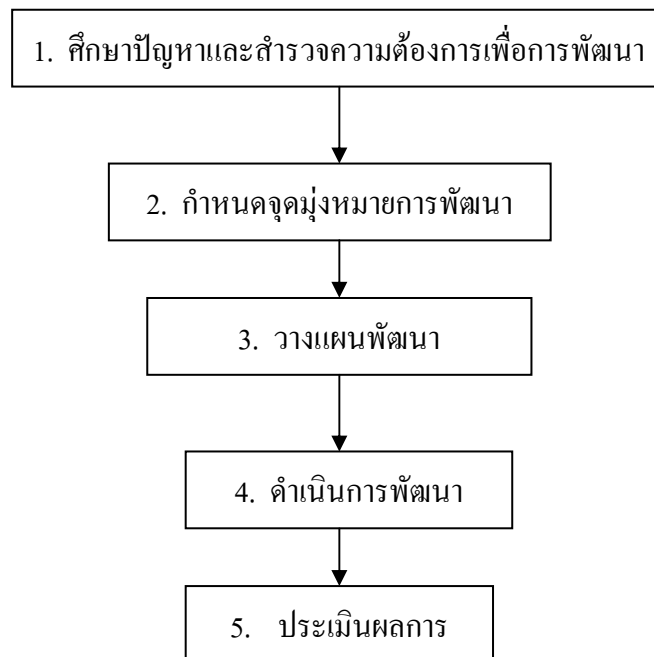
1. ความต้องการ (Need) การหาความต้องการพัฒนาเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุด ตัวครูอาจารย์เองต้องมีความต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องมีวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูอาจารย์สนใจพัฒนาตนเอง
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครู อาจารย์ แสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ทราบความต้องการของครูอาจารย์โดยรวม
3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นการแสวงหากลวิธีแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของครูอาจารย์ โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน หรือการทำงานของครู อาจารย์ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย และการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นต้น
4. ความตรงหรือความชัดเจน (Validation) ของโครงการ ศึกษาได้โดยวิธีวิจัยนำร่อง (Pilot Study) และแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี
5. การนำไปใช้ (Implementation) นำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน มาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถจัดทำได้ด้วยตนเอง และขาดประสบการณ์
6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่ทำได้หรือไม่ โดยนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์ ควรมีการประเมินผล ทุกระยะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

กิติมา ปรีดีคิลก (2535 : 118-119) ได้จำแนกกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนา
2. การวางแผนในการพัฒนา
3. การดำเนินการพัฒนา
4. การประเมินผลการพัฒนา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปฏิบัติตามแนวทางของกระบวนการต่าง ๆ ข้างต้น โดยให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเป็นไปในทิศทางของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบังเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ประสงค์มากที่สุด

ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรมี 5 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

ขั้นที่ 1 ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการ เพื่อพัฒนาควรมีการศึกษาวิเคราะห์ หรือ วิจัย เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน นอกจากนี้ควรศึกษาให้ครอบคลุมถึงการสำรวจข้อมูลพื้นฐานปัจจุบันของบุคลากร

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย โดยกำหนดจากปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ความต้องการในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการพัฒนาของระบบเป็นส่วนรวม
2. ความต้องการพัฒนาเฉพาะหน่วยงาน
3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคล

ขั้นที่ 3 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรม หรือ วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดเวลาที่จะดำเนินการใช้โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำลังคน

ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ควรให้บุคคลในหน่วยงานทุกคนได้ทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อจะได้เข้าใจ และให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินงานจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลา สำหรับดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่ใช้จ่ายสิ่งอำนวยความสะดวกตามที่ต้องการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว จำเป็นจะต้องมีการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะผลจากการประเมินสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 การวางแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรล่วงหน้าว่า จะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำอย่างไร และให้ใครทำ ได้อย่างสอดคล้องเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524 : 138) ไว้ว่ามีเรื่องที่จะต้องคิดในการวางแผนเพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรตามความต้องการหรือตามขอบเขตนโยบายของหน่วยงานนั้นหลายประการ เช่น เราจะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการ

อย่างไร ภายในขอบเขตแค่ไหน และควรจัดความสำคัญก่อนหลังอย่างไร เรื่องอะไรอยู่ใน การวางแผนระยะยาว และเรื่องอะไรที่ต้องรีบดำเนินการจัดทำ การจัดสรรงบประมาณ การ ปฏิบัติ การกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบงาน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายที่แน่ชัดจะใช้วิธีการใดที่ส่งเสริมการพัฒนาตัวบุคลากร ความก้าวหน้าก็ตามมาจากการได้รับการอบรมหรือการพัฒนา เช่น ตำแหน่งว่างที่จะอยู่จะ แต่งตั้งจากบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก หลักเกณฑ์ที่จะเข้ารับการ ฝึกอบรม เช่น การพิจารณาถึงอายุการทำงาน หรือคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัว

2. การจัดสรรงบประมาณและการสนับสนุนทางการเงิน อันมีเรื่องที่จะ พิจารณาต่อไปอีกมากมาย เช่น การจัดอบรมทั้งหมด หรือจัดอบรมเป็นบางส่วน ระยะเวลา ในการฝึกอบรม กิจกรรมที่จะจัดขึ้น รวมทั้งค่าอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายด้านวิทยากร

3. กำหนดแผนการพัฒนา ในขั้นนี้อาจมีปัญหาดังต่าง ๆ ที่ต้องคำนึง เช่น จะจัด โปรแกรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมและได้สัดส่วน ในระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ควรจะยึด หลักการและทฤษฎีการเรียนรู้แนวใด เพื่อพัฒนาให้ผลการอบรมเกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมอย่างเต็มที่ และจะใช้วิทยากรจากหน่วยงานอื่น และหาหาทางดำเนินขั้นตอนการ ฝึกอบรมอย่างไร

4. วิธีการที่จะประเมินผลการฝึกอบรมที่จะให้มีขึ้น จะต้องคิดวิธีการไว้ล่วงหน้า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 157-158) ได้กล่าวถึงการวางแผน พัฒนาบุคคลว่า การวางแผนในการพัฒนาบุคคล หมายถึง การกำหนดความจำเป็นหรือปัญหา ที่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่พบนั้นจะพัฒนาบุคคลโดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไร และจะให้ผู้ใด รับผิดชอบการวางแผนในการพัฒนานั้น โดยทั่วไปจะดำเนินการดังนี้

4.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนา กำลังคนโดย วิธีใดบ้าง เพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น

4.1.1 การฝึกอบรม

4.1.2 การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน

4.1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

4.1.4 การพัฒนาตนเอง

4.1.5 การพัฒนาทีมงาน หรือพัฒนาองค์การ

4.2 การวางแผนการดำเนินการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีหรือแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและแผนการ ดำเนินในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร อย่างไร

4.3 กำหนดผู้รับผิดชอบ โดยกำหนดว่าผู้ใดจะรับผิดชอบงานใด อย่างไร

4.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย โดยกำหนดว่าในการพัฒนาบุคคลในแต่ละ เรื่องหรือในแต่ละโครงการ จะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าใด

4.5 กำหนดระบบวิธีการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคคล โดย กำหนดว่าในการพัฒนาบุคคลในแต่ละวิธีนั้น จะติดตามและประเมินผลการจัดอย่างไร

4.6 จัดโครงการและเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติโครงการ ได้แก่ การ จัดทำโครงการตามแบบที่กำหนด เพื่อเสนอผู้มีอำนาจให้อนุมัติโครงการต่อไป

การวางแผนพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการจะต้อง ดำเนินการก่อนส่วนอื่นทั้งหมด เพื่อเป็นการเตรียมการล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำอย่างไร และ ให้ใครผู้ใดเป็นผู้ทำ ปฏิบัติเช่นเดียวกับการวางแผนโครงการต่าง ๆ เนื่องจาก บุคลากร มีหลายระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน จะต้องพิจารณาให้ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ให้เท่าเทียมกันและอย่างต่อเนื่อง กว้างขวางต่าง ๆ ที่ใช้ในเรื่องจะต้องยึดเป็นหลักและด้วยความ เป็นธรรม ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นกลางในการปฏิบัติจะได้ไม่เกิดปัญหาตามมา ตลอดจนแผนทั้งหลายต้องเกิดจากความร่วมมือ ความคิดเห็นของสมาชิก ไม่เป็นความคิดเห็น จากคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือผู้บริหารเพียง คนเดียว

1.5 กลยุทธ์หรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากร

1.5.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

ความหมายของการฝึกอบรม

สมชาย หิรัญภิตติ (2542 : 156) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการจัดหาข้อมูลและทักษะที่จำเป็นต่อพนักงานที่จะทำงานใหม่ให้ประสบผลสำเร็จ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 213) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติ ของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผล สำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

เกรียงศักดิ์ เชื้อขี้ (2543 : 166) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง แนวทางและความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับรู้แนวทางใหม่ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการแก้ปัญหา ตลอดจนทัศนคติที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้น ตามแนวทางที่องค์กรกำหนดขึ้น

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 8) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็น วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการวางแผน มีการจัดลำดับกิจกรรมและมีกระบวนการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะในเวลาที่กำหนดและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึงวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถที่จะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ความสำคัญของการฝึกอบรม

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 157) กล่าวว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะ แนวคิด กฎเกณฑ์หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลของการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

พิจิตร ราชบุตร (2543 : 42) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะมีความสำคัญเพียงใดพิจารณาได้จากประโยชน์ของการฝึกอบรมที่ประมวลได้ว่า การฝึกอบรมจะทำให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ลดค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เกิดการประสานงานที่ดี การฝึกอบรมจะทำให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีความสามารถสูงขึ้น และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542 : 33 – 34) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรอย่างรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. เมื่อรับบุคลากรใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีการทำงานขององค์กร แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน

3. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก จึงมีความจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ ถ้าบุคลากรมีความคิดล้าหลังองค์กรก็จะล้าหลังไปด้วย

4. เมื่อบุคลากรทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้นการฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5. เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือ แทนคนที่ลาออกไป

6. ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

7. เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความชำนาญงาน สามารถเพิ่มผลผลิตรู้จักวิธีใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

8. ลดปัญหาการบริหารงาน ช่วยแก้ปัญหาในการบริหารงาน เช่น ลดการขัดแย้งในการทำงานก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

9. สร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร องค์กรมีความมั่นคง เนื่องจากการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาอยู่เสมอ ถ้าขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดก็สามารถหาพนักงานมาแทนได้

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่า การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน และระหว่างการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมวิชาการอันทันสมัยให้กับบุคลากร เนื่องจากวิทยาการในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยประหยัดรายจ่าย เนื่องจากการดำเนินการจัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น ภายใต้งบประมาณที่จำกัด และได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์

4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และเพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงาน

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน หรือสายงานเดียวกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

6. การฝึกอบรมเป็นวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ

7. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความพร้อมที่จะทำงานและเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค

8. การฝึกอบรมช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต และช่วยให้บุคลากรรู้จักพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการฝึกอบรมมีและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะการฝึกอบรมเป็นการช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสร้างความมั่นคงให้องค์กรและตนเอง

ประเภทของการฝึกอบรม

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 10) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามวัตถุประสงค์ของการอบรม ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติการ (Pre – Service Training) หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งใหม่กรณีตำแหน่งว่าง เป็นการอบรมก่อนการปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่องานในหน้าที่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. การฝึกอบรมระหว่างการดำรงตำแหน่ง (In – Service Training) หมายถึง การฝึกอบรมเมื่อบุคคลเข้าทำงานแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการฝึกอบรมในเชิงการพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับ รูปแบบการฝึกอบรมอาจจัดในลักษณะของการอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมปฏิบัติการในระยะสั้น ๆ ก็ได้

3. การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (Pre – Promotional Training) หมายถึง การอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมการในการขอปรับปรุงตำแหน่ง และเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเพื่อเตรียมให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่องาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม

นงลักษณ์ สีนีผล (2542 : 34 – 36) ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมประเภทนี้จัดขึ้นสำหรับผู้เข้ารับราชการใหม่ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ หรือนุคลากรที่โอน – ย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญดังนี้

1.1 เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือแนะนำบุคลากรใหม่ ให้รู้จักหน่วยงานขององค์การหรือสถาบัน

1.2 เพื่อให้บุคลากรได้ทราบวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานขององค์การ หรือสถาบันนั้น ๆ

1.3 แนะนำให้บุคลากรได้รู้จักผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน

1.4 เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบกฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบวินัยต่าง ๆ ขององค์การเพื่อจะได้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

1.5 สร้างเสริมขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.6 ส่งเสริมปริมาณผลิตผลขององค์การนั้น ๆ

1.7 สร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ

การปฐมนิเทศจะจัดในลักษณะอย่างไร ขึ้นอยู่กับสภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนระยะเวลาของการปฐมนิเทศใช้เวลาตั้งแต่ 1 วัน จนถึง 1 เดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะปฐมนิเทศ

2. การฝึกอบรมการทำงาน (On – the – Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ลำดับขั้นตอนของการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ อธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธีโดยทั่วไป สาธิตให้ดูจากของจริง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องและชี้แจงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ และติดตามดูการทดลองปฏิบัติงานจนสามารถทำได้ด้วยตนเอง ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจจัดได้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน ในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดทฤษฎีการจัดการใหม่ ๆ มีเครื่องจักร เครื่องมือ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ เพื่อสนองความต้องการขององค์กร

4. การฝึกอบรมระดมหัวหน้างาน (Supervisory Training) การฝึกอบรมประเภทนี้เนื่องจากองค์กรเติบโตขึ้น งานก็ขยายขึ้น และบุคลากรก็เพิ่มมากขึ้น ความจำเป็นที่ต้องมีหัวหน้างานมีมากขึ้นด้วย

5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training) การฝึกอบรมระดับนี้เป็นวิชาเฉพาะเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเกี่ยวกับการบริหาร เช่น วิชาจิตวิทยาการบริหาร ภาวะผู้นำ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

6. การฝึกฝนตนเอง (Self – Training) เป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะมีสื่อ มีแหล่งความรู้มากมายที่จะศึกษา ฝึกฝนด้วยตนเองได้ วิธีการศึกษาฝึกฝนอบรมด้วยตนเอง ได้แก่ ตั้งใจฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ ศึกษากรอบระบบในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานและความรู้อื่น ๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนาในบางโอกาส เป็นผู้นำในการอภิปรายและบรรยายในโอกาสเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ และหาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 : 228) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน เป็นการสร้างการเรียนรู้ให้กับพนักงานผ่านการทำงานจริง โดยพนักงานจะเรียนรู้จากหัวหน้างานหรือผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์ หรือแม้แต่เรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงาน การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานทำได้หลายรูปแบบ เช่น การหมุนเวียนงานโดยการย้ายพนักงานให้ไปทำงานในแผนกต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งจำทำให้สามารถเรียนรู้งานที่หลากหลายจากพนักงานที่มีความสามารถและประสบการณ์สูงกว่า ระยะเวลาที่ทำงานแต่ละงานอาจจะสั้นเพียงไม่กี่วันไปจนถึงเป็นปีก็ได้ จะทำให้พนักงานมีความรู้และทักษะรอบตัวและสร้างความคล่องตัวให้กับองค์กรด้วย อีกวิธีหนึ่งคือการสอนงานจะเป็นวิธีที่พนักงานใหม่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงานคู่กับพนักงานคนใดคนหนึ่งที่มี

ประสบการณ์สูง เพื่อเรียนรู้และคอยแนะนำจากพนักงานคนนั้น พนักงานที่มีประสบการณ์จึงทำหน้าที่เสมือน “พี่เลี้ยง” คอยสอนงานให้จนกว่าจะมีประสบการณ์เพียงพอ

2. การฝึกอบรมนอกการทำงาน อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กรก็ได้ การฝึกอบรมนอกการทำงานอาจจะใช้รูปแบบการฝึกอบรมได้หลายรูปแบบ คือ

2.1 การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำพนักงานใหม่ให้เข้าใจถึงความ เป็นมา วัฒนธรรม เป้าหมาย และระเบียบต่าง ๆ ขององค์กร

2.2 การฝึกอบรมในห้องเรียน ประกอบด้วยบรรยาย การใช้สื่อ ภาพ และเสียงต่าง ๆ การแสดงบทบาท

2.3 การจำลองเหตุการณ์ ใช้ในกรณีที่งานมีความซับซ้อน และ ผิดพลาดในการทำงานจริงมาซึ่งความเสียหายรุนแรง เช่น การฝึกหัดนักบินกับเครื่องบิน จำลองมาใช้เทคนิคความจริงเสมือน

2.4 การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดหาตำรา คู่มือ คำแนะนำ และ แบบทดสอบต่าง ๆ ให้พนักงานสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน และสามารถประเมินตนเองเมื่อจบบทเรียน

2.5 การฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ เป็นวิธีการให้พนักงานเรียนรู้ ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การเรียนผ่านอินเทอร์เน็ต รวมถึงการเรียนในระบบ ทางไกล

กล่าวโดยสรุปว่าประเภทของการฝึกอบรมนั้นมีหลายวิธีแล้วแต่ความต้องการขององค์กร ว่ามีจุดประสงค์ของการอบรมอย่างไรบ้าง

กระบวนการและขั้นตอนการฝึกอบรม

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 159) ได้กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมว่า เป็น กระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะ แนวคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อ เพิ่มผลการทำงานของพนักงาน หรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์กรแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ มีประสบการณ์และมีการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ พนักงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการฝึกอบรมอยู่ 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis)

1.1 รวบรวมทักษะที่เป็นงานเฉพาะที่จำเป็นต้องปรับปรุงในการ ปฏิบัติงานและการผลิต

1.2 วิเคราะห์ผู้เข้าอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าแผนการฝึกอบรมเหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติ และแรงจูงใจส่วนตัว

1.3 ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน และวางแนวทางการปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนออกแบบเนื้อหาที่จะสอน (Instructional Design)

2.1 รวบรวมจุดประสงค์ วิธีการสอน สื่อ คำอธิบายลักษณะ และการจัดเรียงลำดับของเนื้อหา การยกตัวอย่าง การทำแบบฝึกหัดและกิจกรรม จัดเป็นหลักสูตรเพื่อช่วยการเรียนรู้ การจัดแผนสำหรับการพัฒนาความรู้

2.2 จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการอบรม

2.3 ดำเนินการฝึกอบรมด้วยความรอบคอบ มีคุณภาพ และมีประสิทธิผล โดยยึดความสำคัญของแผนงานทั้งหมด และแก้ไขข้อบกพร่องให้เรียบร้อย

3. ขั้นทำให้เกิดความเที่ยงตรง ฝึกซ้อมการนำเสนอและทดสอบความถูกต้องก่อนการนำเสนอจริงต่อผู้เข้าอบรม เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานมีความเรียบร้อยและมีประสิทธิผล

4. ขั้นปฏิบัติ ดำเนินการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติซึ่งมุ่งนำเสนอความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

5. ขั้นประเมินผลและติดตามผล ประเมินความสำเร็จตามแผนงานดังต่อไปนี้

5.1 ปฏิบัติการ บันทึกปฏิบัติการของผู้เรียนที่มีต่อการฝึกอบรม

5.2 การเรียนรู้ ใช้เครื่องมือการป้อนกลับ หรือใช้การวัดผลก่อนและหลังว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง

5.3 พฤติกรรม หัวหน้าบันทึกปฏิบัติการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยวัดทักษะและการนำความรู้ใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5.4 ผลลัพธ์ พิจารณาปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการการฝึกอบรมเพิ่ม ซึ่งจะเป็นการประเมินความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของแผน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 172) กล่าวถึงกระบวนการฝึกอบรมของ Mejia Balkin and Cardy ว่ามี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)

2. การพัฒนาและดำเนินการฝึกอบรม (Development and Conduct of Training)

3. การประเมินผล (Evaluation)

สหชาติ ไชยรา (2544 : 36 – 37) กล่าวถึง สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมว่า ควรดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความต้องการ (Need Assessment) เช่น ผลการดำเนินงาน วิธีการทำงาน ความตั้งใจ ขวัญกำลังใจ การประสานงาน การควบคุม กำกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม (Training Objective)

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (Program Content)

4. กำหนดวิธีการฝึกอบรม (Learning Principles)

5. ดำเนินการฝึกอบรม (Actual Program)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมควรมีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการอบรม โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในหน่วยงาน

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

1.3 กำหนดวิธีการหรือกิจกรรม ระยะเวลา

1.4 การเตรียมการด้านสถานที่ เอกสารและวัสดุอุปกรณ์การติดต่อ

ประสานงานกับวิทยากร

1.5 กำหนดวิธีการประเมินผล

2. การดำเนินการอบรม ต้องดำเนินการฝึกอบรมตามขั้นตอน พร้อมกับ บันทึกผลข้อมูลระหว่างการฝึกอบรม

3. การประเมินผลการอบรม ต้องดำเนินการ ดังนี้

3.1 รวบรวมข้อมูลจากการบันทึกทั้งก่อนดำเนินการฝึกอบรม ระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม และหลังการดำเนินการฝึกอบรม

3.2 วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้

3.3 สรุปผลและรายงานต่อผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

เทคนิคการฝึกอบรม

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 88 – 109) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีเทคนิค ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลาง ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารทางเดียว (One Way Communication) เพราะวิทยากรจะเป็นผู้บรรยายและอภิปรายทั้งหมด ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่มีโอกาสที่จะร่วมกิจกรรม หรือแสดงความคิดเห็นแต่อย่างใด เทคนิคการอบรมประเภทนี้สามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้กันแพร่หลายในการฝึกอบรม เพราะทำได้ง่ายและรวดเร็ว การใช้วิธีการบรรยายนี้ใช้วิทยากรบรรยายเพียงคนเดียวก็สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจแก่คนจำนวนมาก ๆ ได้ เสียค่าใช้จ่ายต่ำ จึงเป็นวิธีที่เหมาะสมในการให้ความรู้พื้นฐาน ซึ่งผู้บรรยายหรือวิทยากรวิทยากรต้องมีความรู้ และประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยายเป็นอย่างดี มีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดความรู้ที่ดี จะทำให้ดึงดูดผู้ฟังได้เป็นอย่างดี ซึ่งวิทยากรจะบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวีดีโอเทป เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เทคนิคการอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการพูดคุยกันเพื่อประโยชน์ รวบรวมแนวคิด และเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ของแต่ละคน โดยผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3 – 10 คน ในหัวข้อที่กำหนดให้อภิปราย แต่ละคนจะให้ความรู้ ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขในเรื่องนั้น ๆ อย่างกว้างขวาง มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายประสานงาน เชื่อมโยงและสรุปการอภิปรายของวิทยากร หลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.3 การประชุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium) เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2 – 6 คน มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้นำการอภิปรายและสรุปการบรรยาย การหุมนุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะ แต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่าง ๆ ได้

1.4 การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติจริง เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นาฏศิลป์และขับร้อง

1.5 การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ

2. เทคนิคการฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางเป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมหรือแสดงความคิดเห็นในการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้สามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิดดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้ เมื่อระดมความคิดได้มากพอแล้วจึงมาอภิปรายความคิดเห็นที่กลุ่มเห็นว่าดีหรือเหมาะสมอีกทีหนึ่ง

2.2 การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) บางครั้งเรียกว่า บัซซ์กรุป (Buzz Group) หรือฟิลลิป 6 – 6 (Phillip 6 – 6) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2 – 6 คน เมื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกันหรือต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่

2.3 กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการนำเอากรณีเรื่องราวที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดเป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ต้องมีรายละเอียดพอที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นจุดสำคัญของปัญหา และข้อมูลเพื่อนำมาใช้พิจารณา การศึกษากรณีศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

2.4 การประชุมแบบฟอรัม (Forum) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรัชญาหรือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

2.5 เกมการบริหาร (Management Games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์ จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน และการเป็นผู้นำ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันอยู่กับเกมที่นำมาใช้

2.6 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการให้ผู้รับการอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้วิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ ตรวจสอบและแก้ปัญหา

2.7 การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกัน แล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

2.8 ทักษะศึกษา (Field Trip) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่ที่ปฏิบัติจริง เพื่อให้เห็นของจริง สถานการณ์ และการปฏิบัติจริง ซึ่งอาจมีการบรรยายสรุปหรืออธิบายประกอบการศึกษาดูงาน โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ

2.9 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการบรรยายโดยจะมีการบรรยายให้ข้อมูลพื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

2.10 การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity Training) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่น โดยสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสด ๆ ร้อน ๆ แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กร วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะอบรม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวหรือเปิดเผยตัวออกมา ให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดพลาดใหม่กว่าใช้ได้หรือไม่ และมีการประเมินผล

2.11 การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง

การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างสัมพันธ ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมนั้นมีหลายรูปแบบสามารถประยุกต์ใช้ได้ตาม ความต้องการและความเหมาะสมของการฝึกอบรม ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ขององค์กร ว่ามีความต้องการจะพัฒนาไปในรูปแบบใด

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

บรรยงก์ โทจินดา (2543 : 197 – 199) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการ ฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อบุคลากร

1.1 ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกปฏิบัติภายใต้การ แนะนำของวิทยากรผู้มีความรู้และความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น จึงมีความเชื่อมั่นในตนเอง มากกว่าการไปทำแบบลองผิดลองถูก โดยไม่เข้ารับการอบรม

1.2 ช่วยประหยัดเวลาในการเรียนรู้ เนื่องจากหลักสูตรการ ฝึกอบรมได้จัดอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน บุคลากรจึงได้เรียนรู้เป็นลำดับขั้นและเข้าใจถึง เหตุผล รวมทั้งเชื่อมโยงการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนต่อเนื่องกันได้อีกด้วย การฝึกอบรมจึง ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ในเวลาสั้นกว่าการไปศึกษาด้วยตนเอง

1.3 ช่วยให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่าง บุคลากรด้วยกัน หรือระหว่างบุคลากรกับวิทยากร ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางและลึกซึ้ง ยิ่งขึ้น เรื่องใดที่ใครเคยทำจนประสบผลสำเร็จมาแล้วก็นำมาเล่าสู่กันฟัง เรื่องใดที่ใครทำแล้ว ประสบความล้มเหลวก็นำมาช่วยกันวิเคราะห์ กรณีเหล่านี้ล้วนช่วยให้บุคลากรเกิดปัญญา คือ รู้เท่าทันความเป็นจริงมากขึ้นด้วยกันทุกคน ทั้งยังส่งผลถึงการถ่ายทอดความรู้และทักษะไปยัง ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องและสนใจ เพราะผู้ผ่านการอบรมสามารถที่จะอธิบายหรือถ่ายทอดได้อย่าง น่าเชื่อถือ และทำให้ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถนำไปปฏิบัติได้

1.4 ช่วยพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำของบุคลากร ทำให้สามารถ ทำงานและเป็นผู้นำผู้อื่นได้ การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมของผู้นำที่ ประสบความสำเร็จ และเข้าใจหลักและวิธีการปฏิบัติที่มีผลให้ผู้อื่นเกิดการเชื่อถือยอมรับ นอกจากนี้การฝึกอบรมยังช่วยให้บุคลากรรู้จักตนเอง โดยผ่านกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Sensitivity Training) จึงมีความพร้อมในภาวะความเป็นผู้นำมากขึ้น

1.5 ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) โดยบุคลากรได้มีการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ซึ่งผู้นำเข้ารับการอบรมทุกคนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง จึงมีความเข้าใจและเกิดเจตคติในการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

1.6 เพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้เข้ารับการอบรม จากการใช้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ๆ เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน

1.7 ช่วยลดความเหนื่อยหน่าย เหนื่อยขาในการทำงาน ทำให้ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตั้งใจทำงานมากขึ้น

1.8 สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น สูงขึ้น มีความรู้ด้านการทำงาน หรือด้านการดูแลปกครอง บริหารงานดีขึ้น

1.9 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน บริหารงานดีขึ้น

1.10 ลดความตึงเครียดในการทำงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

1.11 เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มีการปรับปรุงการทำงาน คำนึงถึงศักดิ์ศรีและการเคารพตนเอง ซึ่งส่งผลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับ

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ อันเป็นผลเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และเจตคติที่ดี

2.2 หน่วยงานสร้างผลงานและการบริการได้มากขึ้นและดีขึ้น เพราะบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจที่ดี

2.3 ส่งเสริมความมั่นคงและยืดหยุ่นให้กับหน่วยงาน รวมถึงให้มีการเตรียมพร้อมหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน เช่น นโยบายของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน หรือแม้กระทั่งการสื่อสารเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบทำให้หน่วยงานเกิดการชะงักงัน เนื่องจากหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดกำลังคนให้ทันเหตุการณ์และ

การเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่เกิดผลเสียหาย หรือหากเกิดการเสียหายก็จะไม่มากนัก สามารถแก้ไขได้ไม่ยาก

2.4 ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไม่ติดขัด และอุบัติเหตุในการทำงานลดลง

2.5 ช่วยภาระของผู้บริหารในการควบคุม เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานและควบคุมตัวเองได้ ทำให้ผู้บริหารไม่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นการประหยัดเวลาและพลังสมองสามารถคิดอ่านพัฒนาหน่วยงานได้มากขึ้น

2.6 ช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน เพราะบุคลากรสามารถทำงานชิ้นหนึ่ง ๆ ได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพโดยไม่เสียเวลามาก จึงลดการสิ้นเปลืองงบประมาณและลดต้นทุนการผลิตทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริการลูกค้า

2.7 ช่วยให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและมีภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ต้องการของผู้อื่นที่จะเข้ามาทำงาน หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

2.8 ลดการขาด ลางาน เพราะบุคลากรบางคนจะเกิดความอึดอัดใจทำงานได้ไม่มีความสุขถูกตำหนิ ว่ากล่าวจากหัวหน้า เนื่องจากไม่ได้รับการแนะนำให้ความรู้ในการที่จะทำงานนั้น ๆ จึงไม่อยากไปทำงาน ถ้ามีโอกาสขาดงาน ลางานได้ก็จะทำ

2.9 ลดการลาออกของบุคลากร องค์กรใดที่จัดการฝึกอบรมมักเป็นองค์กรที่ได้จัดการบริหารบุคคลอย่างมีระบบระเบียบ

จึงสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรมทำให้องค์กรมีการพัฒนาและความก้าวหน้า บุคลากรมีทักษะและเพิ่มขีดความสามารถนำเอาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.2 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน หรือการพาไปทัศนศึกษานอกสถานที่ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งในหลาย ๆ วิธีการที่โรงเรียนนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของแต่ละโรงเรียน เป็นกิจกรรมช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน และโรงเรียน การพาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ไม่ได้จำกัดเฉพาะการดูการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่หมายรวมถึง การจัดกิจกรรมอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา การไปศึกษาดูงานต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน มีการมอบหมายภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และผู้รับผิดชอบ เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว ผู้ได้รับมอบหมายต้องรายงานการไปศึกษาดูงานต่อผู้บังคับบัญชา และที่ประชุมทุกครั้ง

การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษาต่อ สำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่หน่วยงานส่งบุคลากรไป
ศึกษาต่อ ไปฝึกอบรม หรือไปดูงานตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งการไปศึกษา
อบรม หรือดูงานนั้นหมายรวมถึงการศึกษา การฝึกอบรม และดูงานทั้งในประเทศ และ
ต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 24- 28) ได้กำหนด
วิธีส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงานไว้ดังนี้

1. การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ ให้ปฏิบัติตาม
ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการลาไปศึกษาต่อและฝึกอบรม
ภายในประเทศ พ.ศ. 2528 ซึ่งแยกได้ดังนี้

1.1 การศึกษาต่อภาคปกติจะต้องเป็นไปตามหลักการดังนี้

1.1.1 สาขาที่จะให้ไปศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่และสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

1.1.2 จำนวนข้าราชการที่ไปศึกษาต่อแต่ละประเภทให้เป็นไปตาม
จำนวนที่กรมเจ้าสังกัดได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

1.1.3 การลาศึกษาภาคปกติจะต้องเป็นไปตามระเบียบ
กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ.
2528

1.2 การลาศึกษาภาคนอกเวลาราชการ จะต้องเป็นไปตามหลักการดังนี้

1.2.1 สาขาที่จะให้ไปศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการ
ปฏิบัติงาน ในหน้าที่และสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

1.2.2 การลาจะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย
การให้ข้าราชการลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2528

1.3 การลาศึกษาต่อภาคฤดูร้อน จะต้องปฏิบัติตามหลักการดังนี้

1.3.1 สาขาที่จะให้ไปศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการ
ปฏิบัติงาน ในหน้าที่และสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

1.3.2 การลาจะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2528

2. การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมและดูงาน จะต้องดำเนินการดังนี้

2.1 สาขาที่จะให้ไปฝึกอบรมและดูงานนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

2.2 การลาจะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2528

2.3 การขออนุญาตไปศึกษาดูงาน ให้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาเป็นราย ๆ ไป โดยเสนอเป็นโครงการซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาอบรมหรือดูงานในต่างประเทศ

1.5.3 การนิเทศภายใน

ความจำเป็นในการนิเทศ

กรมวิชาการ (2543 : 13) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศไว้ดังนี้

1. สังคมมีการเปลี่ยนแปลงทุกๆด้านตลอดเวลา
2. การพัฒนาคุณภาพครูประจำการมีการเข้าชั้นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการนิเทศ

3. การพัฒนาสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา

4. การประสานงานให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 13) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศไว้ดังนี้

การนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการรวมพลังครูและการพัฒนาครู ให้มีความสามารถในการปรับปรุงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันครูก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจดี มีความภาคภูมิใจที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การจัดการที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี

สรุปได้ว่า การนิเทศมีความจำเป็นเนื่องจากการสร้างความร่วมมือระหว่าง

ผู้นิเทศกับผู้บริหารนิเทศเพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพในทุกๆด้าน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติการภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงานได้

ความหมายของการนิเทศ

ทองสุข ชาภักดี (2545 : 13) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ดังนี้ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนเป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนซึ่งมีดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการสอนเป็นการให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอนเพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน

1.2 การนิเทศการสอนช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

1.3 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสอนของครู

2. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียนอันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 51) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศไว้ดังนี้การนิเทศหมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 153) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในว่า เป็นการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนและครู ตลอดจนบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของโรงเรียนและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารนิเทศ ได้แก่ครูผู้สอนและบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคน

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการนิเทศคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และทักษะในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้

จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

กรมวิชาการ (2543 : 13) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศ

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นที่ไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม คิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบชื่นชมในผลงานเพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม วิชาชีพต่างๆ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กลยุทธ์การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต่อการพัฒนาบุคลากร

นงลักษณ์ สีนสีบผล (2542 : 23) กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต่อการพัฒนาบุคคลมีดังนี้

1. บทบาทการเป็นผู้นิเทศงาน คือ มีบทบาทการรับผิดชอบดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานที่ต้องการ ผู้นิเทศต้องทำทุกอย่างที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานของบุคลากรได้บังคับบัญชา ฉะนั้น

ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถทางเทคนิควิธีการทำงาน ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานเพื่อแนะนำให้บุคลากรได้บังคับบัญชาใช้สิ่งเหล่านั้นได้ นอกจากนี้ยังมีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์ด้วย

2. บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน หรือผู้จูงใจบุคลากร คือ มีบทบาทหน้าที่จูงใจบุคลากรใหม่ และบุคลากรในองค์กรให้มีความพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน จูงใจให้บุคลากรใหม่เกิดความสุขหายกังวลโดยให้ความรู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร วิธีการทำงาน แนะนำให้รู้จักตัวบุคคลในองค์กร เพื่อให้รู้จักทำความคุ้นเคย และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน หรืออาจประสานงานกับหน่วยงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความสามัคคีให้มีความรักในหน่วยงาน ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรนาน ๆ บทบาทของผู้จูงใจให้บุคลากรมีความรัก และผูกพันต่อหน่วยงานนั้น นอกจากจะมีมนุษยสัมพันธ์ดีแล้วยังต้องเป็นผู้รู้จักคน ทำงานร่วมกับคนได้ และรู้จุดมุ่งหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อประสานความต้องการของบุคคล และความต้องการขององค์กรให้สามารถยอมรับกันได้ ก็จะทำให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. บทบาทการเป็นนักแก้ปัญหา ไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด เป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เมื่อมีคนเป็นจำนวนมากมาทำงานร่วมกันย่อมเกิดปัญหาไม่มากก็น้อย เพราะคนมาจากสถานที่ต่าง ๆ กัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีนิสัยใจคอค่านิยมต่างกัน มีความต้องการต่างกัน เมื่อมารวมอยู่ ณ ที่แห่งเดียวกัน ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเดียวกัน อาจเกิดความคับข้องใจ นอกรีตนอกรอยไปบ้าง ปฏิบัติผิดระเบียบแบบแผนไปบ้าง ผู้บริหารฝ่ายบุคคลจำเป็นต้องเข้ามาแก้ไขให้ความรู้ ข้อมูล และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม นอกจากนี้อาจเกิดปัญหาในการทำงาน ผลผลิตต่ำ ขาดทักษะในการทำงาน ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไข โดยให้ความรู้เสริมทักษะด้วยวิธีการต่าง ๆ อาจเป็นการให้การศึกษา การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา ฯลฯ

4. บทบาทในการเป็นนักวางแผน เป้าหมายขององค์กร คือ ความเจริญก้าวหน้า การขยายหน่วยงาน การมีระบบการทำงานดีทันสมัย ผู้บริหารฝ่ายบุคคลต้องติดตามนโยบาย แผนงานขององค์กร ทั้งนี้เพื่อนำมาวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนาคคน เตรียมคนสำหรับรองรับ งานที่ขยายเพิ่มขึ้น หรือวางแผนที่จะสรรหาพนักงานใหม่ที่มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการได้ ทันเวลา หรือพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์กร

5. บทบาทการเป็นผู้นำ คือ มีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือตามคำสั่ง ผู้นำมีหลายแบบแต่ผู้นำในการประสานประโยชน์จะช่วยสร้างสรรค์ การทำงานของบุคลากรได้มากกว่า เพราะผู้นำแบบประสานประโยชน์นั้นจะพิจารณาในสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย คือทั้งองค์กรและประโยชน์ของบุคคลไปพร้อม ๆ กัน รู้จักประนีประนอมในทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้บรรยากาศของการทำงานมีความสุข มีความรู้สึกมั่นคง ในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานย่อมจะดีขึ้น

2. เอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญกับการนำการวิจัยไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรู้ และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ นอกจากนี้สถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

2.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544 : 37) เรียกการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยของครู ซึ่งหมายถึง การวิจัยโดยครูที่ดีของครูที่ดีและเพื่อนนักเรียนของตน เป็นการวิจัยที่เกิดขึ้นกับนักเรียนว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้าง ทำไมจึงเกิดขึ้นและมีวิธีแก้ไขอย่างไร

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม (2537 : 6) ได้อธิบายว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542 : 7) ให้นิยามว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียนคือการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้น

เรียนเป็นการศึกษาและวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและ/หรือ พัฒนาการสอนของตนเอง และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 163) ได้สรุปว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ ทำโดยครูผู้สอน ในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ปรับปรุง การเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำ ผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเอง ให้ทั้งตนเองและ กลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

ชาติร์ สำราญ (2544 : 2) ให้ความเห็นว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือ การทดลอง ยุทธวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาของครู ซึ่งคิดค้นขึ้นมาเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ตามปกติ แต่หวังให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทั้งครูและเด็กมากที่สุด เพราะฉะนั้นงานวิจัย ในชั้นเรียนจึงไม่เป็นเรื่องราวใหญ่โตที่ต้องใช้เวลาเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ผลงาน นับเดือน นับปี จนเป็นผลงานเล่มใหญ่

ยุทธนา ปฐมวรชาติ (2544 : 59) ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การ วิจัยในชั้นเรียน คือ ร่องรอยของการพัฒนาผู้เรียนให้มีระบบหรือเป็นกระบวนการแก้ปัญหา หรือแสวงหาคำตอบจากข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของครู ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาผู้เรียน

สนอง อินละคร (อ้างอิงมาจาก สุชาติ ตั้งใจ. 2545 : 9) กล่าวว่าในการเรียน การสอนครูผู้สอนมักจะพบปัญหาหรืออุปสรรคหรือข้อคับข้องใจเสมอ สิ่งเหล่านี้ถ้าผู้สอนบาง คนไม่สนใจก็จะปล่อยให้ปัญหาหรืออุปสรรคหรือข้อคับข้องใจเหล่านั้นผ่านไป เสมือนไม่มี อะไรเกิดขึ้น ปัญหาหรืออุปสรรคหรือข้อคับข้องใจนั้นก็ยังคงมีอยู่ต่อไปเพราะไม่มีการ แก้ไข แต่ครูบางคนนำปัญหาหรืออุปสรรคหรือข้อคับข้องใจที่เกิดขึ้นมาคิดหาสาเหตุแล้ว ดำเนินการแก้ไข จนปัญหาหรืออุปสรรคหรือข้อคับข้องใจหมดไปทำให้ครูผู้สอนรู้วิธีแก้ไข ปัญหาลักษณะเช่นนี้ ถือว่าเป็นการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยตามความหมายที่พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต. 2542 ; อ้างอิงมาจาก นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2544 : 10) ให้อำนาจไว้ คือ การค้นหา สืบค้น เพื่อจะหาสิ่งที่ต้องการ 4 ระดับ ได้แก่ (1) ค้นหาความจริง (2) ค้นหาสิ่งที่ดี สิ่งที่ต้องการ สิ่งที่เป็นประโยชน์ (3) ค้นหาทางที่จะทำให้ดี หรือหาวิธีการที่จะทำให้ดี และ (4) หาวิธีที่จะทำให้สำเร็จ เนื่องจาก ชีวิตมนุษย์เป็นชีวิตแห่งการศึกษาวิจัย เพราะการศึกษานำไปสู่ปัญญา การทำให้เกิดปัญญา คือ

การวิจัย ปัญญานำไปสู่ความรู้ความเข้าใจและการพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะฉะนั้น การศึกษาและการวิจัยจึงเป็นเรื่องของชีวิตประจำวัน เป็นหน้าที่ของชีวิตมนุษย์ทุกชีวิต เมื่อพบ ปัญหาที่ต้องทำวิจัย เพื่อให้เกิดปัญญา การวิจัยไม่ใช่เรื่องที่จะมาจัดกันเป็นกิจกรรมของสังคม หรือเป็นวิจัยทางวิชาการต่าง ๆ เท่านั้น แต่จะต้องเป็นการวิจัยในชีวิตประจำวันด้วย จุดอ่อน ของการวิจัยทุกวันนี้อยู่ที่การดำเนินการแยกเป็นส่วน ๆ เช่น วิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย ทางด้านสังคมศาสตร์ และวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์ โดยไม่มีการเชื่อมโยง แต่ละวงวิชาการ ก็มีการค้นหาความรู้วิจัยเพื่อจุดมุ่งหมายของตนเอง ค้างออกไปและนำมารวมกันไม่ได้ ซึ่งขัด กับความจริงที่ว่า “ทุกสิ่งทุกอย่างสัมพันธ์ส่งต่อสู่ผลรวมอันเดียวกันในที่สุด” การที่ไม่มีการบูรณาการ การวิจัยของศาสตร์ทั้ง 3 หมวด ทำให้ความเจริญทางวิชาการ กระทั่งกระทบกระทั่งกัน และอาจทำลายความเป็นมนุษย์โดยไม่รู้ตัว ควรต้องการประสานการวิจัย ของศาสตร์ทุกสาขาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นองค์รวม

แนวคิดดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับความหมาย และแนวโน้มของการวิจัยใน ปัจจุบัน การวิจัยหมายถึง การแสวงหาความรู้ความจริง และการประดิษฐ์คิดค้นด้วยวิธีการที่มี ระบบที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยทั้งความรู้ แนวทาง วิธีการ และ สิ่งประดิษฐ์ที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ สังคม และสิ่งแวดล้อม

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2547 : 19) การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยโดย ครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้น และจบด้วยการใช้นวัตกรรม (Innovation) แก้ปัญหา

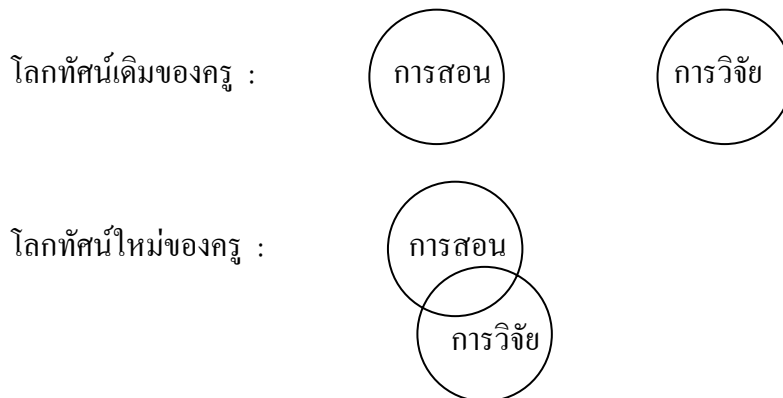
ศักดิ์ อุปณาใต้ (อ้างอิงมาจาก ประเทือง พลเสนา. 2545 : 8) ได้สรุปและให้ ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียนอย่างเป็น ระบบ อาศัยวิธีวิทยาการวิจัยโดยครูเป็นผู้ดำเนินการวิจัย และเป็นผู้ใช้ผลงานวิจัย ซึ่งอาจ ดำเนินโดยการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การแสวงหาความรู้ หรือคำตอบ หรือ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งจะ ช่วยพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน โดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ซึ่งครูเป็น ผู้วิจัยและใช้ ผลงานวิจัย

2.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ประการหนึ่งว่า ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ต้องส่งเสริมให้ผู้สอนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน ใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนไปพร้อมกัน จากแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนและในชุมชน

ตามแนวทางนี้ ครูจะมีเสรีภาพในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ขณะเดียวกันถูกคาดหวังให้เปลี่ยนแปลงบทบาทจากครูผู้สอนหนังสือ มาเป็นครูผู้สอนวิธีการเรียนรู้และทักษะในการแสวงหาความรู้ ซึ่งการที่จะทำบทบาทใหม่นี้ได้ ครูจำเป็นต้องปฏิรูปรูปแบบทัศนคติในเรื่องวิธีการเรียนรู้ของตนเองเสียก่อน โดยเป็นการผสมบทบาทของครูในสองสถานะ กล่าวคือ (1) ครูในฐานะผู้ปฏิบัติ การสอนซึ่งเป็นบทบาทหลัก และ (2) ครูในฐานะนักวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นบทบาทเสริม โดย นัยนี้โลกของการสอนและโลกของการวิจัยจะไม่ใช่อะไรที่แปลกแยกจากกัน สำหรับครูดังที่เคยเป็น หากแต่จะผสานเข้าหากันมากขึ้น (อ้างอิงมาจาก วีระพล ฉลาดแย้ม. 2544 : 10)



ภาพที่ 2 ครูกับบทบาทการวิจัย

การทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น จะช่วยให้ครูมีวิถีชีวิตของการทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนวมีการตัดสินใจที่มีคุณภาพ เพราะจะมองเห็นทางเลือกต่าง ๆ ได้ กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น แล้วจะตัดสินใจเลือกทางเลือกนั้นอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ ครูนักวิจัยจะมีโอกาสมากขึ้นในการคิดใคร่ครวญเกี่ยวกับเหตุผลของการปฏิบัติงานและครู

สามารถบอกได้ว่า งานการจัดการเรียนการสอนที่ปฏิบัติไปนั้น ได้ผลหรือไม่ เพราะอะไร นอกจากนี้ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนนี้จะสามารถควบคุม กำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้เป็นอย่างดี เพราะการทำงานและผลการทำงานนั้นล้วนมีความหมาย และคุณค่าสำหรับครูในการพัฒนานักเรียน ผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียน จะช่วยให้ครูได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู อันจะนำมาซึ่งความรู้ในงานและความปิติสุขในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของครู

เป็นที่คาดหวังว่าเมื่อครูผู้สอนได้ทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานสอนอย่างเหมาะสมแล้วจะก่อให้เกิดผลดีต่อวงการศึกษาศึกษาและวิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 2. วงวิชาการศึกษามีข้อความรู้ และ/หรือนวัตกรรมทางการจัดการเรียนการสอนที่เป็นจริงเกิดมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อครูและเพื่อนครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก
 3. วิถีชีวิตของครู หรือ วัฒนธรรมในการทำงานของครู จะพัฒนาไปสู่ความเป็นครู “มืออาชีพ” (Professional teacher) มากขึ้น ทั้งนี้ เพราะครูนักวิจัยจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้แสวงหาความรู้ หรือผู้เรียนในศาสตร์แห่งการสอนอย่างต่อเนื่อง และมีชีวิตชีวา จนในที่สุดจะเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจที่กว้างขวาง และลึกซึ้งในศาสตร์และศิลป์แห่งการสอน เป็นครูที่มีความรู้ ความสามารถในการสอน สามารถที่จะสอนนักเรียนให้พัฒนาก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ในหลายบริบทหรือที่เรียกว่าเป็นครูรอบรู้หรือครูปรมาจารย์ (Master teacher) ซึ่งถ้ามีปริมาณครูนักวิจัยมากขึ้นจะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมั่นคง
- กรมวิชาการ (2542 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิดพื้นฐาน คือ การบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติโดยมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู
3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ
4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544 : 5) ได้สรุปความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์ และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้งานของครูมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัย นำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันที

3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัย ในชั้นเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประกอบ มณีโรจน์ (2544 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ครูได้พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้น
3. ช่วยให้องค์กรวิชาการของการเรียนการสอนก้าวหน้ามีนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม ส่งผลต่อเนื่องต่อการจัดการการสอนของครู
4. ช่วยให้องค์กรวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงมากขึ้นเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป
5. ช่วยพัฒนาตัวครูและวิชาชีพไปพร้อมๆกัน

ภัทรา นิคมานนท์ (อ้างอิงมาจาก สุชาติ ตั้งใจ. 2540 : 13) กล่าวว่า ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีการที่มีหลักการและเหตุผล มีการทำงานที่เป็นระบบตรงไปตรงมา ปราศจากความลำเอียงและสามารถพิสูจน์ได้ และได้ให้สาเหตุที่ทำให้เกิดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. เพราะเหตุขัดข้อง เนื่องจากเกิดสภาพที่เป็นปัญหามีความขัดข้องเกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามปกติ
2. เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มาจากตัวครูเอง เนื่องจากการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการทำโดยครู เป็นของครูและเพื่อครู ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีกว่าการเปลี่ยนแปลงที่มาจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือหัวหน้า ซึ่งครูจะรู้สึกว่าคุณบังคับ

3. ครูได้ค้นพบความรู้และวิธีการใหม่ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนั้นครูยังได้ศึกษาพฤติกรรมของเด็กอย่างใกล้ชิด ได้ศึกษาพฤติกรรมและวิธีการทำงานของตนเองด้วย

4. ครูได้ทำวิจัยและได้ใช้ผลการวิจัยของตนเองในการปรับปรุงการเรียนการสอน เกิดการเรียนรู้และได้ความรู้ใหม่ เป็นการพัฒนาศาสตร์การสอน ทำให้ครูเป็นนักวิชาชีพมากขึ้น

5. การทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการปฏิบัติตามแนวการจัดการศึกษา ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 4 มาตรา 30 ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อครูในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้ นักเรียนมีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2.3 รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน ได้มีบุคคลและหน่วยงานได้กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

วัลลภ กันทรพัญ์ (2539 : 11) ได้จำแนกรูปแบบ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การวิจัยสำรวจ เป็นการวิจัยเพื่อหาคำตอบโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์อะไร มากมายนับเป็นการสำรวจประเด็นที่อยากรู้แล้วออกแบบไปหาคำตอบ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็น การศึกษาลักษณะความเป็นจริงตามสภาพในเรื่องต่าง ๆ เพื่อมุ่งรวบรวมข้อมูลและรายงาน ลักษณะที่มีอยู่ในสภาพการณ์นั้น ๆ เช่น สำรวจทัศนคติของนักเรียน สำรวจอาชีพผู้ปกครอง สำรวจโรงเรียน สำรวจชุมชน และสำรวจปัญหาการเรียนการสอน

2. การวิจัยความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เช่น ศึกษาวิธีการสอนของครูกับผลการเรียนการสอนของนักเรียน หรือ ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

3. การวิจัยเปรียบเทียบ มีลักษณะคล้ายกับ 2 แบบแรกในช่วงสถิติขั้นการ วิจัย เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ เป็นการแสดงว่าตัวแปร 2 ตัวสัมพันธ์กันหรือไม่ มี อิทธิพลต่อกัน หรือไม่ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาเหตุและผลทางการศึกษา ในกรณีนี้

ไม่สามารถศึกษาด้วยการทดลอง เช่น การศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุให้นักเรียนตกซ้ำชั้น การศึกษาสาเหตุที่ทำให้นักเรียนทะเลาะวิวาทกัน เป็นต้น

4. การวิจัยแบบทดลอง เป็นการวิจัยทดลองแบบหนุตะเถา โดยกำหนดกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง การวิจัยแบบนี้ทางสังคมศาสตร์มักจะมีจุดอ่อนมาเกี่ยวกับการควบคุมตัวแปร เพราะมนุษย์ไม่เหมือนสัตว์อื่น ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้วิจัยสามารถกำหนดค่าต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระได้ ตามต้องการ แล้วศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ชีระชัย ปุรุณโชติ (2532 : 34) ให้ความเห็นว่าการวิจัยแบบทดลองมี 2 ประเภท คือ การทดลองในสนาม และการทดลองในสภาพธรรมชาติ เช่น ทดลองกับนักเรียนในขณะที่เรียนอยู่ในห้องเรียนปกติ และการทดลองในห้อง ปฏิบัติการ เป็นการกระทำในห้องปฏิบัติซึ่งสามารถจัดและควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้ตามต้องการ การทำวิจัยแบบทดลองตัวแปรที่ผู้วิจัยเป็นผู้เปลี่ยนค่าเรียกว่า ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรที่เป็นผล ตามมา เรียกว่า ตัวแปรตาม เพราะมีค่าเปลี่ยนแปลงไปตามค่าของตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจทำให้ตัวแปรตามมีค่าเปลี่ยนแปลงได้ แต่ผู้วิจัยควบคุมไม่ให้มีค่าเปลี่ยนแปลง เรียกว่าตัวแปรควบคุม

5. การวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา เป็นการวิจัยที่ใช้เด็กกลุ่มเดียวไม่ต้องไปเปรียบเทียบวิธีสอนแบบดั้งเดิมกับวิธีสอนแบบใหม่ คิดวิธีสอนแบบใหม่มาแล้ว พัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ และเมื่อสอนเสร็จแล้ว สํารวจดูความเข้าใจ ดูพื้นฐานปัญหา เอามาปรับปรุงสอนเด็กกลุ่มเดิมในบทเรียนต่อไปประยุกต์ไปเรื่อย ๆ

กาญจนา วัฒายุ (อ้างอิงมาจาก สุชาติ ตั้งใจ, 2544 : 78-82) กล่าวว่า การวิจัยแบ่งได้หลายประเภท ถ้าแบ่งตามขอบเขตของการสรุปและนำไปใช้อาจแบ่งออกเป็น การวิจัยบริสุทธิ์ (Pure research) การวิจัยประยุกต์ (Applied research) และการวิจัยปฏิบัติการ (Action research) หากแบ่งตามลักษณะของงานวิจัย สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical research) และการวิจัยเชิงปรัชญา เป็น การวิจัยที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน คือเป็นการวิจัยจากเอกสาร อาศัยการค้นคว้าจากหลักฐานที่มีอยู่ในห้องสมุดหรือจากแหล่งเอกสารอื่น ๆ แต่ข้อแตกต่างอยู่ที่ว่า การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์เป็นการค้นคว้าหาหลักฐานของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต ส่วนการวิจัยเชิงปรัชญา เป็นการค้นหาแนวความคิดจากเอกสารหรือข้อเขียนที่ปรากฏ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การตั้งปัญหาหรือหัวข้อที่จะศึกษา

ขั้นที่ 2 การจำกัดขอบเขตของปัญหาหรือหัวข้อขอบเขต อาจเป็นในแง่ของช่วงเวลา หรือในแง่ประเภทของเหตุการณ์ หรือทั้งสองอย่างรวมกันก็ได้ การตั้งสมมติฐานอาจจะมีหรือไม่มีก็ได้

ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าเอกสารจากห้องสมุดหรือข้อมูลอื่น ๆ เครื่องมือของผู้วิจัยได้แก่ บรรณานุกรม และดัชนีวารสาร ตลอดจนบัตรรายการในห้องสมุด

ขั้นที่ 4 การประเมินผลข้อมูลที่รวบรวมมา โดยการประเมินผลว่ามีคุณค่าควรแก่การเชื่อถือได้เพียงใด ข้อมูลทางประวัติศาสตร์แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ได้แก่ข้อมูลซึ่งให้หลักฐานโดยตรงสำหรับเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ เช่น บันทึกหรือจดหมายส่วนตัวของบุคคลสำคัญ ประเภทที่สองคือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) ได้แก่ข้อมูลที่ถูกลำเลียงมาอีกต่อหนึ่ง เช่น ฟังเขาเล่ามาเป็นต้น

ขั้นที่ 5 การเสนอข้อมูล เมื่อได้ประมวลผลข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะข้อมูลที่เห็นว่าดีที่สุดในมาเรียบเรียงเสนอเป็นเรื่องราวผลงานวิจัย

2. การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) คือการวิจัยที่มุ่งศึกษาให้ได้ความจริงของสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ โดยผู้วิจัยไม่ได้กระทำการอะไรที่จะเป็นผลให้สภาพการณ์นั้นแตกต่างออกไป การวิจัยเชิงบรรยายจะทำให้ได้ข้อมูลและข้อสรุปว่าอะไรเป็นอะไรแต่ละไม่ได้ข้อสรุปที่ว่าอะไรเป็นสาเหตุของอะไร การวิจัยเชิงบรรยายมีหลายประเภทดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อหาข้อมูลพื้นฐาน (Exploratory research) เช่น การสำรวจจำนวนอุบัติเหตุ การสำรวจสภาพทางบ้านของนักเรียน เป็นต้น

2.2 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ได้แก่การวิจัยเพื่อสำรวจประชากร ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อที่จะค้นพบการกระจายของประชากรหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรบางประการในประชากรนั้น ๆ

2.3 การวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ (Study of correlation) ได้แก่การวิจัยเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

3. การวิจัยเชิงบรรยายเป็นการวิจัยที่หาข้อมูลได้ง่าย ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงสภาพหรือสร้างสถานการณ์ใหม่ ๆ ขึ้น และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลก็อาจใช้ค่าสถิติง่าย ๆ ซึ่งง่ายต่อการทำความเข้าใจ บุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่ นักวิจัยก็สามารถอ่านและเข้าใจผลการวิจัยเชิงบรรยายได้

4. การวิจัยที่เป็นการศึกษารายกรณี (Case study research) หมายถึง การติดตามศึกษาพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ในชีวิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือการติดตามศึกษาภาระหน้าที่หรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสถาบันใดสถาบันหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นการศึกษาระยะยาว โดยเฉพาะกรณีมีการรวมเอาลักษณะของการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์เข้ามารวมกับการสังเกตพฤติกรรมปัจจุบันประกอบด้วยการศึกษาเฉพาะกรณีที่ใช้ในโรงเรียน มักจะเป็นการศึกษาเด็กที่มีปัญหา เพื่อหาทางช่วยเหลือ แต่บางครั้งอาจใช้ในแง่อื่น ๆ ได้เช่น การศึกษาการดำเนินงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะของโรงเรียนเพื่อที่จะทราบสาเหตุแห่งปัญหาและหาทางแก้ไข การวิจัยเฉพาะกรณีมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

4.1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน เมื่อทราบว่าปัญหาและตัดสินใจที่จะศึกษารายกรณีของสิ่งนั้นหรือคนนั้น

4.2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังหรือประวัติของบุคคลที่ต้องการศึกษาจะทำให้เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาในปัจจุบัน

4.3 ทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 จะทำให้ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานได้ว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหา ในขั้นตอนนี้ จึงเป็นขั้นรวบรวมหลักฐานที่จะสนับสนุนหรือขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานใดที่ไม่มีหลักฐานสนับสนุนก็จะถูกตัดไป

4.4 ดำเนินการแก้ปัญหา จากการทดสอบสมมติฐานในขั้นที่ 3 จะทำให้ผู้วิจัยทราบสาเหตุของปัญหา ขั้นสุดท้ายคือการวางแผนการและดำเนินการแก้ปัญหา นั้น โดยมุ่งแก้ที่สาเหตุ เมื่อทำการแก้ปัญหาแล้วก็ต้องตรวจสอบเอกสารอีกที่ว่า การแก้ปัญหานั้นมีผลอย่างไรบ้าง หากยังไม่มีผลก็ต้องหาทางใหม่เพื่อแก้ปัญหา บางทีอาจต้องย้อนกลับไปขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 คือค้นคว้าประวัติและตั้งสมมติฐานใหม่

5. การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) เป็นการวิจัยที่มีคุณค่ามาก เพราะเป็นการวิจัยที่สามารถนำไปสู่ความรู้ใหม่ ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตั้งทฤษฎีใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการวิจัยเชิงทดลองผู้วิจัยจะต้องทำการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ โดยตรง คือควบคุมตัวแปรทุกตัวเหลือไว้เฉพาะตัวแปรที่ต้องการเปรียบเทียบ ต่อจากนั้นก็จะมีการจัดกระทำกับกลุ่มทดลอง แล้ววิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการทดลอง ไม่ใช่ผลที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ขั้นตอนของการวิจัยเชิงทดลองจะต้องประกอบด้วย การเปรียบเทียบกลุ่มอย่างน้อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง หมายถึงกลุ่มซึ่งได้รับการจัดกระทำตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ และกลุ่มควบคุม หมายถึงกลุ่มซึ่งมีลักษณะเหมือนหรือเทียบเท่ากับกลุ่มทดลอง แต่ไม่ได้รับ

การจัดกระทำตามที่ถูกกำหนดไว้ ดังนั้น หน้าที่กลุ่มควบคุมคือเป็นตัวเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง รูปแบบการวิจัยเชิงทดลองมีหลายรูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1 ใช้กลุ่มควบคุมที่ไม่เท่ากัน (The Non-equivalent control group) รูปแบบนี้จะมีห้องทดลองและห้องควบคุมซึ่งเลือกมาจาก 2 ห้องเรียน ก่อนการทดลองจะมีการทดสอบก่อนสอน ต่อจากนั้นห้องทดลองจะได้รับการจัดกระทำ ส่วนห้องควบคุมจะไม่ได้รับการ จัดกระทำ หลักจากนั้นจึงมีการทดสอบหลังสอน เพื่อเปรียบเทียบดูว่าผลการจัดกระทำที่มีต่อ ห้องทดลองนั้นทำให้ผลแตกต่างจากห้องควบคุมหรือไม่เพียงใด ข้อควรระวังคือต้องมั่นใจว่า ทั้งสองกลุ่มนั้นเทียบเท่ากันอย่างแท้จริงตั้งแต่ก่อนการทดลอง การแก้ไขข้อบกพร่องทำได้โดยวิธีการทางสถิติที่เรียกว่า การวิเคราะห์ตัวแปรร่วม (Analysis of covariance หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ANOVA) หรือใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test และต้องพบว่าค่า t ไม่มีนัยสำคัญ

รูปแบบที่ 2 ทดสอบก่อนสอนและหลังสอน (Pre-test, Post-test control group) คล้าย ๆ กับรูปแบบที่ 1 ต่างกันตรงที่ผู้วิจัยสามารถกำหนดได้ว่าใครจะเป็นสมาชิกกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดังนั้นเมื่อเลือกนักเรียนได้ตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ก็จะมีการกำหนดโดยการสุ่มให้ได้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

การวิจัยรูปแบบนี้สามารถเขียนเป็นแบบได้ดังนี้

R O X O

R O X O

โดยที่ R หมายถึง การกำหนดสมาชิกของแต่ละกลุ่มโดยการสุ่ม

O หมายถึง การทดสอบ

X หมายถึง การจัดกระทำ

รูปแบบที่ 3 ทดสอบหลังสอนเท่านั้น (Post-test' only control group) รูปแบบนี้แตกต่างจากรูปแบบที่ 2 คือ ไม่มีการทดสอบก่อนสอน ถ้าหากทั้งสองกลุ่มเท่ากันจริง ๆ การทดสอบก่อนสอนก็ไม่จำเป็น แต่นักวิจัยไม่ค่อยใช้วิธีนี้เนื่องจากไม่แน่ใจว่าทั้งสองกลุ่มเท่ากันจริง

ฟองพรรณ ตรียมงคลกุล (2543 : 124) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน โดยมากควรเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งอาจจะเป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการเต็มรูปหรือเฉพาะส่วนก็ตาม นักวิจัยทางการศึกษาเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่มี ความเฉพาะเจาะจง และมีลักษณะที่พิจารณาตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การเรียนการสอนที่ครูพบ ครูต้องการปรับปรุงหรือแก้ปัญหานั้นๆด้วยวิธีการวิจัย ปัญหาวิจัยจึงเริ่มจากความคิดของครูมากกว่าความคิดของผู้อื่นหรือจากหลักทางทฤษฎีโดยตรง

2. ขอบเขตของการวิจัย โดยขอบเขตของการวิจัยนั้นจะแคบ และเฉพาะเจาะจง ในประเด็นต่อไปนี้

2.1 ปัญหาการวิจัย (Research problem) เรื่องที่วิจัยอาจจะเป็นประเด็นที่เล็กแต่สำหรับครู แล้วจะมีความหมายสำหรับการเรียนการสอนโดยตรง

2.2 ประชากร มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนหรือสภาวะการเรียนรู้หนึ่ง (Classroom context) ในการศึกษาอาจมุ่งที่นักเรียนเฉพาะราย นักเรียนห้องหนึ่งหรือหลายห้องเรียนที่ครูทำการวิจัยนั้นมีส่วนรับผิดชอบในการเรียนการสอน

2.3 การนำผลวิจัยไปใช้ การวิจัยมุ่งผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูในสภาพแวดล้อมที่ทำการวิจัยนั้นๆ โดยตรงไม่มุ่งเพื่อนำไปใช้ในวงกว้างกล่าวคือไม่มุ่งข้อสรุปเชิงนัยทั่วไป

3. ครูผู้สอนเป็นศูนย์กลางกระบวนการวิจัยทั้งหมด ทั้งนี้ อาจเป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูคนเดียว หรือโดยครูร่วมกันวิจัย อีกทั้งอาจมีนักการศึกษาระดับปฏิบัติ เช่นศึกษานิเทศก์ ร่วมในการวิจัยด้วยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตของการวิจัย

4. การวิจัยจะดำเนินไปพร้อมๆกับการเรียนการสอนปกติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ผู้เรียนไม่รู้สึกว่าอยู่ภายใต้สภาวะการวิจัย ผลการวิจัยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ธรรมชาติของห้องเรียนที่เป็นปกติวิสัย

5. กระบวนการวิจัย มีการเชื่อมโยงระหว่างความคิดเชิงสะท้อน (Reflective thinking) และการปฏิบัติ (Action) อย่างชัดเจน กล่าวคือ มีการพินิจพิเคราะห์ ทบทวนทั้งก่อนและหลังการทดลองปฏิบัติ

กมล สดประเสริฐ (2540 : 27 - 28) ได้จำแนกรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนในระดับชั้นเรียนออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การวิจัยแบบทดลอง การทดลองเป็นวิธีการที่นักจิตวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์นำมาใช้เพื่อทดลองด้านพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ ด้วยการทดลองกับหนูตะเภาให้เรียนรู้สิ่งต่างๆโดยหวังว่าจะนำมาใช้ทดลองกับมนุษย์ การวิจัยแบบทดลองจะต้องมีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ซึ่งการวิจัยทดลองทางการศึกษา

โดยเฉพาะการสอนจะมีการให้เด็กกลุ่มทดลองทำอะไรเพิ่มเติมมากกว่ากลุ่มปกติ ส่วนกลุ่มปกติ หรือกลุ่มควบคุมก็คงเรียนไปตามวิธีสอน แบบปกติ ฉะนั้นการทดลองใช้วิธีสอนแบบต่างๆ ครูผู้สอนก็สามารถทำวิจัยเปรียบเทียบในชั้นเรียนของตนเองได้ ครูจะได้ข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยแบบพรรณนาและการศึกษาเฉพาะกรณีตามปกติ ครูผู้วิจัยมักจะคุ้นเคยกับ การวิจัยที่มีการสุ่มตัวอย่างเพื่อจะได้สรุปอ้างบรรยายหรือพรรณนาไปถึงประชากร โดยหวังว่าข้อมูลที่ทำการศึกษานั้นจะเป็นตัวแทนที่ถูกต้องของประชากรทั้งหมดทำให้ครูไม่แน่ใจว่านักเรียนในชั้นเรียนของตนจะเป็นตัวแทนของเด็กทั่วไปได้หรือไม่ ถ้าคิดในเชิงการพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์แล้วก็จะเห็นว่าน่าจะเป็นไปในทางเดียวกัน ฉะนั้นการศึกษา ค้นคว้าจากคนจำนวนน้อยๆ คนนั้นก็สามารศึกษาค้นคว้าหาความรู้และแสวงหาวิธีแก้ไขได้เท่ากับ การศึกษาจากคนกลุ่มใหญ่ แต่การศึกษาจะต้องเจาะลึกลงไปรายละเอียดในกรณีเช่นนี้จึงมีการศึกษาเฉพาะกรณีเกิดขึ้นและครูผู้สอนในชั้นเรียนก็สามารถทำการวิจัยศึกษาแก้ปัญหาของเด็กเฉพาะกรณีได้ โดยนำระเบียบและเก็บข้อมูลสะสมให้เป็นระบบ ใช้เวลายาวนาน ติดตาม การพัฒนาของเด็กที่มีปัญหาคนนั้น จะทำให้ครูทราบถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการ แก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องทำให้ครูมีความรู้ในการสอนการแก้ไขพฤติกรรมของเด็กอย่างมี ประสิทธิภาพ

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นวิธีการวิจัยที่ผู้วิจัยไม่นำเสนอผลของการสอบวัด หรือ การสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนออกมาเป็นจำนวนตัวเลขเหมือนอย่างการวิจัยแบบ พรรณา แต่จะบรรยายให้เห็นสภาพที่แท้จริง วิธีที่ใช้คือ วิธีสังเกตศึกษาในสนามโดยผู้วิจัยมี ส่วนร่วม มีชีวิตกินอยู่และร่วมทำงาน นั่นก็คือการเข้าไปสังเกตชีวิตจริง โดยเอาตัวเองเข้าไป ร่วมอย่างใกล้ชิด เป็นกันเอง ฝึสังเกตพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง แต่สำหรับการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดกับเด็กอยู่แล้วเพียงแต่ขอให้ครูวางแผน กำหนดปัญหาตัวแปรที่จะทำการวิจัย แล้วก็ร่วมมือทำงานไปกับเด็ก แล้วพยายามใช้การ สังเกต พูดคุย สอบถามก็จะทราบพฤติกรรมและหาทางแก้ไขพฤติกรรมผิดปกตินั้นได้

4. การวิจัยประเมินผล เป็นการวิจัยที่ครูนำเอาข้อมูลด้านการประเมินที่ครู จัดทำอยู่แล้วมีทั้งข้อมูลด้านคุณลักษณะ เจตคติ ข้อมูลจากการประเมินผลการเรียนทั้งก่อน เรียน ระหว่างเรียน และข้อมูลประเมินผลหลังเรียน ตลอดจนข้อมูลด้านทักษะต่างๆของ นักเรียน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ครูสามารถนำมาจัดทำเป็นการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนได้ทั้งสิ้น

5. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ผู้ปฏิบัติการ คือ ครูจัดทำวิจัยเองโดยดำเนินการในสถานการณ์ของห้องเรียนโดยแท้ ไม่ใช่การทดลองในห้องจำลอง เป็นการวิจัยที่มีเป้าหมาย เพื่อการตัดสินใจปรับปรุงการเรียนการสอนโดยเฉพาะกล่าวคือ มีการกำหนดปัญหาที่จะวิจัยซึ่งเป็นปัญหาในชั้นเรียน เลือกวิธีแก้ปัญหาคือเลือกวิธีการสอนว่าจะใช้วิธีการสอนแบบใด จึงจะเหมาะสม และดำเนินการสอนและเก็บรวบรวมผลคิดตามคู่มืออย่างต่อเนื่อง พร้อมสรุปผลการวิจัย การวิจัยแบบนี้มักจะมีผู้กล่าวว่าไม่เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์เท่าที่ควร ขาดการควบคุมเปรียบเทียบ แต่สิ่งสำคัญ คือ การวิจัยแบบนี้สามารถช่วยพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างดีเพราะเป็นการเปรียบเทียบผลความก้าวหน้าของตนเอง

วัลลภ กันทรพี (2539 : 54 - 56) ได้จำแนกรูปแบบของการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ บัญชา อิงสกุล (2540) ออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การวิจัยสำรวจ เป็นการเพื่อหาคำตอบโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์อะไรมากมาย เพื่อสำรวจประเด็นที่อยากรู้ แล้วออกแบบการวิจัยเพื่อหาคำตอบนั้นๆ เป็นการศึกษาลักษณะความ เป็นจริงตามสภาพในเรื่องต่างๆ เพื่อมุ่งรวบรวมข้อมูลและรายงานลักษณะที่อยู่ในสภาพการณ์นั้นๆ เช่น สำรวจทัศนคติของนักเรียน สำรวจอาชีพผู้ปกครอง สำรวจโรงเรียนและชุมชน และสำรวจปัญหาการเรียนการสอน เป็นต้น

2. การวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป เช่น ศึกษาหาวิธีสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียน หรือศึกษาผลสัมฤทธิ์ ในการเรียนกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

3. การวิจัยเปรียบเทียบ มีลักษณะคล้าย 2 แบบแรก โดยในช่วงสถิติที่ใช้สำหรับ การวิจัยเปรียบเทียบนั้น จะหาความสัมพันธ์เป็นการแสดงตัวว่าตัวแปร 2 ตัวสัมพันธ์กันหรือไม่ มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาเหตุและผลทางการศึกษา ในกรณีที่ไม่สามารถศึกษาด้วยการทดลอง เช่น การศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุให้นักเรียนสอบตกซ้ำชั้น การศึกษาสาเหตุที่ทำให้นักเรียนทะเลาะวิวาทกัน เป็นต้น

4. การวิจัยแบบทดลอง เป็นการวิจัยที่มีลักษณะสอดคล้องกับ กมล สูดประเสริฐ (2532 : 63) ที่ให้ความเห็นว่า การทดลองเป็นวิธีการที่นักจิตวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์นำมาใช้เพื่อทดลองด้านพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ ด้วยการทดลองกับหนูตะเภา กล่าวคือ มีการกำหนด กลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง ซึ่งในทางสังคมศาสตร์มักมีจุดอ่อนมากในการควบคุมตัวแปรเพราะมนุษย์ไม่เหมือนสัตว์อื่นๆ ซึ่งการทำวิจัยแบบทดลองตัวแปรที่ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดค่าเรียกว่าตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรที่เป็นผลตามมา เรียกว่าตัว

แปรตาม เพราะมีค่าเปลี่ยนแปลงไปตามค่าของตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ที่อาจทำให้ตัวแปรตามมีค่าเปลี่ยนแปลงได้ แต่ผู้วิจัยควบคุมไม่ให้มีค่าเปลี่ยนแปลง เรียกว่า ตัวแปรควบคุม

5. การวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา เป็นการวิจัยที่ใช้เด็กกลุ่มเดียว ไม่ต้องไปเปรียบเทียบวิธีสอนแบบดั้งเดิมกับแบบใหม่ แต่จะคิดวิธีสอนแบบใหม่ขึ้นมาแล้วทำการสอนตามวิธีการสอนแบบใหม่ดังกล่าว สอนเสร็จแล้วทำการสำรวจพิจารณาคุณภาพพื้นฐานปัญหา นำมาปรับปรุงใหม่ แล้วสอนเด็กกลุ่มเดิมในบทเรียนต่อไป ประยุกต์ไปเรื่อยๆ ซึ่งวัลลภ กันทรัพย์ ได้กล่าวสนับสนุน การวิจัยเชิงทดลองและพัฒนาว่า ถ้าครูนำไปใช้ในโรงเรียนโดยศึกษาหลักการวิธีการให้ดี จะเป็น การพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน นับเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการวิจัยการพัฒนาการเรียนการสอนมากที่สุด

อัจฉรา สระวาสี (2544 : 15 - 17) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom research) จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากได้มีการนำหลักและวิธีการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) มาใช้โดยเรียกว่า การวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Classroom Action Research) กล่าวคือ การที่ครูซึ่งเดิมเป็นผู้ที่มีบทบาทในการวิจัยแต่เพียงผู้เดียว ได้ดึงกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอนด้วยกันหรือแม้แต่ผู้ปกครองและตัวของนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การสำรวจสภาพปัญหาและการกำหนดปัญหา การวางแผนดำเนินการ การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษาวิจัย ผลการศึกษาที่ได้ก็必将มีความสมบูรณ์ครอบคลุม ชัดเจนและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่ง ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นจำเป็นต้องประกอบด้วยบุคคลที่ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยจะรวมถึงครูและนักเรียนที่มีกิจกรรมร่วมกันในการที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู และผู้ปกครองร่วมกันทำกิจกรรม ซึ่งการนำกลุ่มบุคคลดังกล่าวเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น มีความจำเป็นดังเหตุผลต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความแจ่มแจ้งตั้งแต่เริ่มต้นว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการจะดำเนินงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของแต่ละคนกับวัฒนธรรมของกลุ่ม เป็นการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อที่จะค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างเอกตบุคคลและกลุ่มในด้านการติดต่อสื่อสาร การใช้ภาษากิจกรรมและสังคม

2. ช่วยส่งเสริมการร่วมมือ ในการพัฒนาวิธีการที่สมเหตุสมผลที่กำลังดำเนินการอยู่และเพื่อผลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกัน

3. ช่วยให้เกิดการค้นคว้าหาความรู้โดยความร่วมมือระหว่างกันในโครงการมากกว่าที่จะเป็นกระบวนการส่วนตัวและใช้ความหยิ่งรู้เอาเอง
4. ช่วยให้เกิดความแจ่มแจ้งในผลที่ตามมาและการขยายขอบข่ายของงาน
5. ช่วยให้การนิยามประเด็นต่างๆ ชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากการที่จะอธิบายโครงการให้คนอื่นเข้าใจได้นั้น ตัวผู้วิจัยเองจะต้องแจ่มแจ้งในแนวความคิดของตนเองเสียก่อน
6. ช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานและร่วมใจสนับสนุนงาน (ซึ่งบุคคลอื่นที่ไม่ได้ร่วมอยู่ในโครงการจะไม่มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน)
7. ช่วยให้เกิดการช่วยเหลือกัน และเกิดความคิดถึงส่วนรวม เป็นหลักในการที่จะ สร้างสรรค์ประสบการณ์ที่บีบบังคับต่างๆ

จะเห็นได้ว่า สาระสำคัญของการวิจัยปฏิบัติตามแนวคิดของ Stephen Kemmis และ Robin Mctaggart พอสรุปได้ดังนี้ (อดุลศักดิ์ ดวงคำน้อย. 2538 ; อ้างอิงมาจาก วีระพล ฉลาดแย้ม. 2544 : 47)

1. เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
2. มีคณะผู้วิจัย (Staff) และมีการลงมติ
3. จุดประสงค์การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานในหน้าที่
4. มีระบบการดำเนินงานที่เป็นวงจร คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผล
5. เป็นรูปแบบที่ไม่ยึดติด ไม่ยึดกฎเกณฑ์การวิจัยจนเกินไป มุ่งแก้ปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญและขึ้นอยู่กับคณะทำงาน

ข้อสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับ ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (อ้างอิงมาจาก วีระพล ฉลาดแย้ม. 2544 : 48) ที่ไดเสนอกรอบแสดงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางศึกษา (Action research in education) ไว้ดังนี้

1. เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและมีการร่วมมือ (Participation and collaboration) ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกัน ในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งการเสนอความคิดเชิงทฤษฎี และการปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนนโยบายการวิจัย
2. เน้นการปฏิบัติการ (Action orientation) การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติเป็น สิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา

3. ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical function) คือเป็นการวิเคราะห์การปฏิบัติกรอย่างลึกซึ้งจากสิ่งที่สังเกตได้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเพื่อการปรับปรุงแผนการ ปฏิบัติการ

4. ใช้วงจรปฏิบัติการ (The action research spiral) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart คือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) แลการสะท้อนการปฏิบัติการ (Reflecting) ตลอดจนการปรับปรุง (Re - Planning) เพื่อนำไปปฏิบัติการ ในวงจร ต่อไป จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจ และได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎี เพื่อเผยแพร่ต่อไป

ทัศนาศาสตร์ (2543 : 72) ได้อธิบายว่า ลักษณะพิเศษของวิจัยในชั้นเรียนที่สำคัญมี 2 ประการ คือ

1. วิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาการกระทำของมนุษย์และสถานการณ์ทางสังคมโดย ครูผู้สอน การวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวข้องกับปัญหาและความก้าวหน้าต่างๆที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

2. เป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้งของครู ซึ่งอาจจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ในขณะนั้น

2.4 ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

เมื่อพิจารณารูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนตามความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้น จะเห็นว่าเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการหรือรูปแบบเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

กมล สุคประเสริฐ (อ้างอิงมาจาก สักดิ์ดา อุปณาใต้. 2544 : 12-14) ได้กล่าวถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยที่นำเอาผลไปใช้ได้ทันทีทันใด เพราะครูเป็นผู้วิจัยเอง เป็นการวิจัยที่ศึกษาปัญหาและมุ่งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ทั้งในด้านส่วนตัว ด้านการเรียน และด้านการทำงานและมีการศึกษาข้อมูลของนักเรียนในรายละเอียดควบคู่กันไป ซึ่งในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนดังกล่าว นั้น จะเป็นลักษณะของการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับตัวแปรในระบบโรงเรียนหรือโดยเฉพาะในห้องเรียน 4 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท เพราะสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและห้องเรียนมีส่วนช่วยจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ถึงแม้กระทรวงศึกษาธิการจะได้กำหนดหลักสูตรซึ่งมีจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์เป็นแกนกลางระดับไว้ก็ตาม แต่โรงเรียนและครูจำเป็นจะต้องศึกษาสภาพแวดล้อมของสังคมนรอบ ๆ โรงเรียนของตนและกำหนดเป้าหมาย ปรัชญาเพื่อพัฒนาโรงเรียนของตนเพิ่มเติมให้เหมาะสมต่อความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ครูจึงจำเป็นจะต้องมีการศึกษาวิจัยในส่วนนี้ว่า ความต้องการของชุมชน ของเด็กในโรงเรียนของตนคืออะไร

2. ตัวแปรด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญต่อระบบการเรียนการสอน ได้แก่

2.1 ความพร้อมของครูและนักเรียน เพราะความพร้อมของผู้สอนและผู้เรียน แต่ละคนนั้นนับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการดำเนินการสอน และผลของการดำเนินการสอน ซึ่งมี ผู้วิจัยเอาไว้แล้วว่า ความรู้ ความสามารถพื้นฐานเดิมของผู้เรียนนั้นมีอิทธิพลต่อคุณภาพการเรียนรู้ถึงร้อยละ 50 ความรู้พื้นฐานเดิมนั้นเป็นผลต่อเนื่องมาจากกรเลี้ยงดูก่อนเข้าสู่วัยเรียนจนถึงการเรียนรู้ ในระดับต้น ๆ เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในระดับต่อไป การที่พ่อแม่สร้างความพร้อมให้แก่ลูก ให้สารอาหารที่ถูกต้องแก่ร่างกาย ให้ประสบการณ์แก่เด็กแต่เล็กได้มีความคิดรวบยอดในสภาพแวดล้อมอย่างสมบูรณ์ พร้อมด้วยแรงจูงใจที่จะไปโรงเรียนสามารถเรียนร่วมกับเพื่อนได้นั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ในขณะที่ความพร้อมของครูในด้านการมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของนักเรียน ด้านวิธีการสอนที่เหมาะสม ตลอดจนการประเมินผลการเรียนการสอนก็เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่ง

2.2 ความพร้อมของสถานศึกษาหรือชั้นเรียน คือในด้านการบริหารของโรงเรียนจะต้องพยายามจัดสถานศึกษาให้พร้อมต่อการเรียนการสอนเสมอ ห้องสมุดหรือมุมหนังสือ ห้อง ปฐมพยาบาล ที่เล่น สนาม เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องกระตุ้นให้นักเรียนอยากมาโรงเรียน นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ครบครัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน การสอน ถึงจะจัดหาได้ไม่สมบูรณ์ทุกอย่าง แต่ก็ให้มีมากพอที่จะดำเนินการสอนด้วยวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ได้ ปัจจัยเบื้องต้นด้านความพร้อมเหล่านี้ จึงเป็นจุดเริ่มต้นให้การดำเนินการสอนมีความพร้อมยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม จะเห็นว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ตัวแปรด้านปัจจัยเบื้องต้นก็ดี ล้วนเป็นปัจจัยที่ครูผู้สอนไม่สามารถจัดหามาได้เองอย่างสมบูรณ์ตามที่ปรารถนา

เพราะขึ้นอยู่กับระบบอื่น ๆ เป็นสำคัญ การขาดปัจจัยเหล่านี้จึงดูเหมือนเป็นเรื่องธรรมดาของโรงเรียนในสังคมที่ค่อนข้างยากจน เช่น ในสังคมชนบท

3. ตัวแปรด้านการดำเนินงานการสอน การดำเนินงานสอนโดยเฉพาะด้านการสอน จัดได้ว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญของระบบการสอนการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง จนมีผู้กล่าวว่า ถึงแม้จะขาดความพร้อมด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นไปบ้าง แต่หากผู้สอนรวมทั้งผู้บริหารมีฝีมือ ช่วยกัน จัดการวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนดำเนินการสอนตามวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มีเทคนิค วิธีสอนมากมายหลากหลายแล้วจะทำให้ผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างแน่นอน ซึ่งการดำเนินการสอนประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ ที่ครูจะต้องระมัดระวังและศึกษาอยู่หลายอย่าง ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตร โดยครูต้องศึกษาหลักสูตรว่า เหมาะสมกับนักเรียนของตนหรือไม่อย่างไร และจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรหรือปรับหลักสูตรในส่วนที่ไม่เหมาะสมให้เหมาะสมแก่ผู้เรียนและท้องถิ่น ครูต้องศึกษาเรื่องหลักการให้แจ่มแจ้งว่าตนจะต้องดำเนินการอย่างไรในการนำเอาหลักสูตรไปใช้ เช่น การวางแผนการสอนให้เหมาะสมตามตามจุดประสงค์การเรียนรู้ การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน การเตรียมเครื่องมือวัดผล รวมทั้งการมอบหมายงานให้นักเรียนทำ การทดสอบนักเรียนในระยะต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรทั้งสิ้น

3.2 การพัฒนาการเรียนการสอน โดยรายวิชาต่าง ๆ อาศัยวิธีการสอนที่แตกต่างกัน อีกทั้งจำนวนนักเรียนในชั้นก็ทำให้มีการสอนแตกต่างกัน ดังนั้นการมีนวัตกรรมและเทคโนโลยี เข้าช่วยทำให้มีการสอนแตกต่างไปจากเดิม ใช้การสอนหลากหลายรูปแบบ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ในการเรียนให้แก่ผู้เรียน จะช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ความคิดที่พัฒนา ตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ช่วยผู้เรียนให้เกิดความรอบรู้ เป็นต้น

3.3 การพัฒนาสื่อการสอน มักมีผู้พูดเสมอว่า “การสอนที่ดีที่สุดคือการสอนที่ให้ ผู้เรียนได้เรียนเองให้มากที่สุด” การที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนเองให้มากที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับการพัฒนาสื่อการเรียนให้ผู้เรียนสามารถเรียนเองได้ ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาและหาทางพัฒนาให้มีสื่อที่จะสอนเด็กเพิ่มขึ้นจากสื่อหรือหนังสือเรียนที่มีอยู่แล้วให้เพียงพอและมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของเด็ก

3.4 การพัฒนาด้านการประเมินผล การประเมินผลการเรียนของเด็ก เดิมนั้นเป็น การตัดสอบได้ตก ทั้งที่การประเมินมีวิธีการสลับซับซ้อน มีกิจกรรมมากกว่า การตัดสินได้ตก การประเมินผลจึงมีหลายระยะหลายแบบ เช่น การประเมินผลก่อนเรียน

เพื่อศึกษาความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียนว่า พร้อมทั้งจะเรียนในชั้นที่กำลังเรียนอยู่เพียงใด หรือเป็นการวินิจฉัยข้อบกพร่องของนักเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน คือ การสอนไประยะหนึ่งแล้วก็ประเมินผลโดยให้นักเรียนทำหลายๆ อย่าง เช่น การมอบหมายงานให้ทำที่บ้าน การสอบย่อยๆ หลังสอน ล้วนเป็นการประเมินผลว่าสอนไปแล้วนักเรียนสามารถทำงานตามที่สอนไปได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้จะได้ปรับปรุง แก้ไขเสียใหม่ การประเมินผลหลังเรียนเพื่อตัดสินผลการเรียนออกมาเป็นระดับคะแนนหรือเกรด นับเป็นการประเมินความสามารถทั้งหมดของนักเรียน เพื่อจะได้แนะนำและแนะแนวให้นักเรียนเรียนในวิชานั้นได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. ตัวแปรด้านผลของการดำเนินงาน โดยตัวแปรที่พึงศึกษาคือผลผลิตของระบบ การเรียนการสอนก็ได้แก่ ตัวแปรด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติ ความรู้สึก หรือความรักที่มี ต่อวิชาต่างๆ ตลอดจนตัวแปรด้านผลการปฏิบัติที่จัดเป็นทักษะ รวมทั้งทักษะทางภาษา ทักษะ การคิดคำนวณ ทักษะในการทำงาน ตลอดจนทักษะในการจัดการต่าง ๆ

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2547 : 19) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนว่ามีลักษณะแตกต่างจากการวิจัยโดยทั่วไป คือ

1. ปัญหาของการวิจัยเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ
2. ครูผู้สอนต้องการที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ผู้สอนใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
4. การดำเนินการวิจัยจะกระทำไปพร้อมๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ซึ่งจะใช้รูปแบบ การวิจัยสำรวจ หรือความสัมพันธ์ หรือการเปรียบเทียบ หรือการทดลอง หรือการศึกษาคณิ หรือการวิจัยทดลองและเชิงพัฒนา หรือการวิจัยปฏิบัติการอย่างไรรู้ นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหาและจุดมุ่งหมายเฉพาะที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ทั้งนี้ ก็เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้สำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน

บัญชา อิงสกุล (2539 : 61-73) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุนครูผู้สอนในโรงเรียนให้มีกำลังใจและสามารถทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพจึงได้เสนอบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูภายในโรงเรียน 5 ประการ ดังนี้

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนที่เป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในโรงเรียนจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจในการจัดกระบวนการบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยในโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียนของครู ได้แก่

- 1.1 จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยที่ชัดเจน
- 1.2 ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อให้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่ครูต้องการ ทำวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
- 1.3 สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัย
- 1.4 หาอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคิดคำนวณ กระดาษอัดสำเนา เป็นต้น
- 1.5 จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัย เช่น จัดให้มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้างานวิจัย
- 1.6 ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัย
- 1.7 จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศการวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อทำวิจัย
- 1.8 ติดตามดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการวิจัย
- 1.9 ติดตามเพื่อให้รับรู้ปัญหาข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยของครู จนได้จุดที่ควรปรับปรุงครูให้ทำวิจัย

2. การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนที่เป็นการให้เกียรติและยกย่องครูที่มีความสามารถในด้านการวิจัย ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญที่จะทำให้ครูเกิดกำลังใจ และความภาคภูมิใจในผลงานการวิจัยของตนเอง รวมทั้ง เผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่

- 2.1 ให้การยกย่องชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยต่อที่ประชุมในโรงเรียนและที่อื่นๆ
- 2.2 ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูผู้ทำวิจัย
- 2.3 สนับสนุนให้ครูผู้ทำวิจัยเป็นตัวแทนเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

- การวิจัย
- 2.4 จัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้และประสบการณ์
 - 2.5 ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายในการบริหารงานวิจัย
 - 2.6 จัดและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวิจัยของโรงเรียน
 - 2.7 ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้ครู
 - 2.8 สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยของครู
 - 2.9 ส่งเสริมให้ครูในสาขาวิชาเดียวกันได้มีโอกาสศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรื่องการทำวิจัยซึ่งกันและกัน
 - 2.10 สนับสนุนให้นำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป
3. การให้ความสำคัญกับงานวิจัยในโรงเรียนที่เป็นการให้ความสำคัญและมองเห็น คุณประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจในการกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่
- 3.1 ชี้นำ กระตุ้นให้ครูเกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน
 - 3.2 ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยและค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 3.3 สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 3.4 เปิดโอกาสให้ครูไปค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ นอกโรงเรียน ในเวลาว่างจากการสอน
 - 3.5 ส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการแนะนำให้ครูอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารและวารสารต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย
 - 3.6 ติดต่อประสานงานเพื่อแสวงหาความรู้หรือปรึกษางานวิจัยให้ครูทราบ
 - 3.7 จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติ
- งานวิจัย

3.8 จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู

3.9 จัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้เรื่องการวิจัย

3.10 นำผลงานวิจัยในโรงเรียน ไปใช้เพื่อวางแผนการกำหนดนโยบายของโรงเรียน

4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนที่เป็นพันธมิตรกันที่จะต้องปฏิบัติ ต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจและเอาใจใส่ดูแลเพื่อให้ครูทำวิจัยในโรงเรียนได้รับความช่วยเหลือ ทั้งในด้านความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่

4.1 จัดระบบดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำการวิจัยที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

4.2 พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

4.3 ให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการวิจัย

4.4 มีส่วนร่วมในการให้นิเทศเกี่ยวกับการวิจัยแก่ครู

4.5 มีส่วนร่วมในการแสวงหาทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่นำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน

4.6 ส่งเสริมให้มีครูผู้นำด้านการวิจัยเพื่อจูงใจให้ครูทำวิจัย

4.7 จัดระบบงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ครู เช่น มีความเป็นอิสระ กล้าคิด ค้นคว้า และวิจัยทดลองความคิดใหม่ๆ

4.8 มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและพิจารณาหัวข้อวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

4.9 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จนได้แนวทางที่จะนำไปสู่การวิจัย

4.10 มีส่วนร่วมในการคิดทางเลือกนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อการวิจัย เช่น สื่ออุปกรณ์การสอน เป็นต้น

5. การส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของ ครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนที่เป็นการให้บำเหน็จความชอบ หรือการนำไปใช้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามภาระหน้าที่ของครูที่เกิดจากผลของการที่ครูได้ทำการวิจัยในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรใน

โรงเรียน โดยใช้ผลงานการวิจัยของครูเป็นเกณฑ์ ส่วนหนึ่ง เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้สูงขึ้น ได้แก่

- 5.1 กระตุ้นให้ช่วยให้นักคิดการปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยอันเป็นความก้าวหน้าของอาชีพครู
- 5.2 การผลิตงานวิจัยในโรงเรียนถือเป็นส่วนหนึ่ง ในการพิจารณาความดีความชอบ
- 5.3 พิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัย แล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงาน ในหน้าที่
- 5.4 ให้โอกาสครูมีผลงานวิจัยได้ศึกษาต่อเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะของตน
- 5.5 ให้การสนับสนุนงานวิจัยของครู เพื่อนำไปขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- 5.6 เปิดโอกาสให้ครูผู้มีผลงานวิจัยสามารถสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงขึ้น
- 5.7 ส่งเสริมให้ครูมีผลงานวิจัยมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 5.8 มอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูผู้มีผลงานวิจัย ได้รับผิดชอบในงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงขึ้น
- 5.9 สนับสนุนให้ครูมีผลงานวิจัยให้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 5.10 ส่งเสริมให้ครูผู้มีผลงานวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่ง ในการได้รับตำแหน่งอื่นสูงกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับนโยบายการส่งเสริมการวิจัยจากกระทรวงศึกษาธิการ และมีการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการประถมศึกษา โดยได้จัดทำคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน และแนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการแจกจ่ายไปยัง สำนักงานการประถมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยได้ศึกษาก่อนที่จะทำวิจัย อีกทั้งครูผู้ทำวิจัยจะได้รับผลประโยชน์จากการทำวิจัยในการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นผลงานทางวิชาการ ในการขอเลื่อนตำแหน่ง โดยครูผู้สอนจะเลื่อนจาก อาจารย์ 2 ระดับ 6 เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 7 ผู้บริหารจะเลื่อนจากผู้บริหาร 8 เป็น ผู้บริหาร 9 และศึกษานิเทศก์ จะเลื่อนจากศึกษานิเทศก์ 6 เป็นศึกษานิเทศก์ 7 เพราะการเลื่อนตำแหน่งในช่วงดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดว่า ครูผู้สอน ผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ ต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 58) ดังนั้นผลงานทางวิชาการที่กำลัง

ได้รับความสนใจในการขอเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรทางการศึกษามากที่สุดคือ ผลงานที่เป็น รายงานการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 10) ได้กำหนดนโยบาย การวิจัยฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2542 – 2544) สรุปประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน การทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้ ดังนี้

1. นโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยระบุว่า

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานโยบาย และดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานทุกระดับ และกระบวนการ เรียนการสอนนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการบริการและการจัดการ การนิเทศ ศึกษา การวัดและประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับกลุ่มบุคคลชุมชน และองค์กร ต่างๆ โดยมีเป้าหมายและมาตรการดังนี้

เป้าหมายที่ 2 มีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียนและระดับการศึกษา

มาตรการ

1. ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการนำทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ใน โรงเรียนและชุมชน
2. ให้มีการวิจัยรูปแบบการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่ กระบวนการเรียนรู้ใน โรงเรียนและชุมชน
3. ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ ที่จะ เป็น พื้นฐานในการประกอบอาชีพ
4. ให้มีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการ จัด กระบวนการเรียนรู้
5. ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนา ผู้เรียน ได้เต็มตามศักยภาพครบทุกด้าน
6. ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้สำหรับ ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ
7. ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรครอบครัวศึกษา
8. ให้มีการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสร้างทักษะชีวิตของผู้เรียน
9. ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบวิถีชีวิตของประชาธิปไตย

10. ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและสำนึกความเป็นไทย

11. ให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

12. ให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. นโยบายการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย ระบุว่าเร่งรัดให้มีการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการวิจัยขึ้นในหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำวิจัย เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายและมาตรการ ดังนี้

เป้าหมายที่ 1 มีการสร้างบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากรทางการวิจัย
มาตรการ

1. ให้มีการสร้างบรรยากาศทางการวิจัย เพื่อกระตุ้นบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีความสนใจและเห็นความสำคัญของการวิจัย โดยมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การนำเสนอผลงานวิจัย การสัมมนาวิชาการ การจัดมุมวิจัยในหน่วยงาน หรือแหล่งวิชาการ

2. ให้มีการให้ความรู้ทางด้านการศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ และสนับสนุนให้ทำการวิจัยรวมทั้งอำนวยความสะดวกให้สามารถทำวิจัยได้อย่างหลากหลาย

3. ให้มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ในรูปแบบของการประชุมสัมมนา
ทางการวิจัย

4. ให้มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ทางการวิจัยแจกจ่ายให้บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ

5. ให้มีการอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยในรูปแบบการให้ตัวอย่างงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้คำปรึกษาและข้อคิดทางการวิจัย

3. นโยบายการบริหารและการจัดการด้านการศึกษา ระบุว่า

เร่งรัดให้หน่วยงานทุกระดับจัดหาและสนับสนุนให้งบประมาณจัดระบบสารสนเทศ นิเทศ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของบุคลากรและหน่วยงานสามารถดำเนินการวิจัยและนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายและมาตรการ ดังนี้

เป้าหมาย

1. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานทุกระดับให้การอุดหนุนทุนการวิจัยพัฒนาบุคลากรการเผยแพร่การวิจัย การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างทั่วถึง
2. มีการประสานงานกับบุคคล ชุมชน และองค์กรต่างๆ เพื่อความร่วมมือ การระดมสรรพกำลังให้การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการวิจัย
3. มีการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเพื่อการวิจัยทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้มีความสะดวกรวดเร็วและง่ายต่อการศึกษาค้นคว้า
4. มีการนิเทศ ติดตามผลและประเมินผลการทำงานวิจัยอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

มาตรการ

1. ให้หน่วยงานทุกระดับมีการจัดหางบประมาณสนับสนุนให้ทุนอุดหนุนการวิจัย การพัฒนาบุคลากรการเผยแพร่งานวิจัยอย่างทั่วถึง
2. ให้มีการประสานความร่วมมือกับบุคคล และองค์กรต่างๆ เพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการวิจัย
3. ให้มีการจัดระบบและเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิจัยที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย
4. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนางานวิจัยในทุกระดับ เพื่อให้มีผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ให้มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเพื่อให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัย
6. ให้มีการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติแก่บุคลากร และหน่วยงานที่ผลิตผลงานวิจัยดีมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้นนั้น มุ่งสนับสนุน และส่งเสริมครูผู้ทำวิจัยในปัจจัยต่างๆ ซึ่งโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะดำเนินการจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูผู้ทำวิจัย และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย เพื่อให้ได้ผลงานการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆดังนี้

1. ปัจจัยด้านความรู้และทักษะการวิจัย โดยกิจกรรมที่ควรจัดให้ได้แก่ การจัดให้มีการสัมมนาวิชาการด้านการวิจัย จัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัย โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จากสถาบันต่างๆการส่งเสริมการวิจัยเป็นกลุ่ม โดยมีครูผู้นำด้านการวิจัย การส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ ตลอดจนจัดให้ คำปรึกษา นิเทศติดตามผลการดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ หรือบุคคลผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านการวิจัย เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงบประมาณสนับสนุนอุดหนุนการวิจัยในชั้นเรียน เพราะการ วิจัยเรื่องหนึ่งๆย่อมเสียค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้นเรื่องเงินทุนอุดหนุนจึงเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยหรือ หน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องมีความสามารถในการแสวงหา หรือจัดสรรงบประมาณสำหรับ ใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม

3. ปัจจัยด้านเวลา ในการวิจัยแต่ละเรื่องต้องอาศัยเวลาดำเนินการที่ยาวนาน มาก ตั้งแต่เลือกหัวข้อ หรือปัญหาที่จะทำวิจัย การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวม ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะต้องบริหารเวลาเพื่อการ วิจัยด้วยการทำปฏิทินดำเนินการวิจัย จะช่วยให้การดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีความ ต่อเนื่อง

4. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ แหล่งค้นคว้าและเครื่องอำนวยความสะดวกอื่นๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีเครื่องคำนวณ เครื่อง คอมพิวเตอร์ ผู้เก็บเอกสาร ตลอดจนบริการต่างๆ ทางธุรการต่างๆ ภายในโรงเรียน เพื่อ อำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าประกอบการวิจัย

5. ปัจจัยด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยคือ การให้ความร่วมมือ สนับสนุนและการ ช่วยเหลือในการวิจัย ได้แก่ ที่ปรึกษาการทำวิจัย เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง หน่วยงานเอกชนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการให้ความร่วมมือจากนักเรียน ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการ กระตุ้นให้ครูผู้ทำวิจัยได้ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้วิจัยและผู้บริหารจะต้องสร้างให้มีขึ้น ภายในโรงเรียน อันได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน คือ การ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย ส่วนแรงจูงใจภายนอก คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ดังได้ กล่าวมาแล้วทั้งหมด

หลายคนมองเห็นว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยุ่งยากที่ทำให้ต้องเสียเวลาไปกับการศึกษาค้นคว้า แทนที่จะให้เวลากับการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ที่ต้องเสียเวลาส่วนหนึ่งไปซึ่งอันที่จริงแล้ว ถ้านักเรียนไม่พร้อม บรรยากาศสิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสม ครูไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เป็นต้น ถึงแม้ครูจะตั้งใจทุ่มเทกับการสอนอย่างเต็มที่เท่าไรก็ตาม ก็ไม่ทำให้ผลที่ได้รับคุ้มค่า ถ้าครูยังไม่ได้ขจัดปัญหาในชั้นเรียนให้เบาบางลง ตรงกันข้าม ถ้านักเรียนมีความพร้อมที่จะเรียน บรรยากาศเอื้ออำนวย ครูมีเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ รู้จักใช้สื่อมาช่วยสอน การเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นได้ง่าย โดยครูไม่ต้องเหนื่อยมาก ในทำนองเดียวกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็จะสูงขึ้น การทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำควบคู่ไปกับการเรียนการสอนได้ สอนไปด้วยวิจัยไปด้วยแล้วนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็จะสูงขึ้น การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักการศึกษาควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหการเรียนการสอนที่ตนเองรับผิดชอบให้มากขึ้น สิ่งสำคัญครูผู้สอนต้องมีความตั้งใจจริง สนใจใฝ่หาความรู้ อย่าคิดว่าตนเองไม่มีความรู้เรื่องวิจัยแล้วทำวิจัยไม่ได้ การวิจัยในชั้นเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ยกย่องคุณภาพการเรียนการสอน ดังนั้นจึงไม่เน้นระเบียบวิธีวิจัยมากนัก แต่เน้นที่ผลที่ได้มาใช้ในการแก้ปัญหา มากกว่าข้อดีของครูผู้สอนก็คือ เป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนเป็นผู้ใช้หลักสูตร โดยตรงย่อมจะต้องมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าคนอื่น

2.6 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา ได้สรุปไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน มีแนวดำเนินการดังนี้

1. สืบหาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและผลการเรียนการสอน
2. วิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
3. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับแนวทาง / เทคนิค วิธีการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย
4. กำหนดรูปแบบ วิธีการ หรือแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
5. สร้างสื่อ / เทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน
6. ทดลองใช้สื่อ / วิธีการสอน
7. สรุปผลการใช้สื่อ / วิธีการสอน
8. จัดทำรายงานผลการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน

9. มีการเผยแพร่ผลงานในกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

ชัยพจน์ รักราม (ม.ป.ป. : 56) ได้สรุปลำดับขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

เนื้อหาส่วนที่ 1 เล่าสภาพปัจจุบัน ปัญหาและวัตถุประสงค์

เนื้อหาส่วนที่ 2 ทางเลือกที่คาดว่าจะแก้ปัญหาคือ โดยการไปศึกษาหรืออ่านจากหนังสือทางวิชาการ “นวัตกรรม” ต่าง ๆ

เนื้อหาส่วนที่ 3 การดำเนินการพัฒนานวัตกรรมของเราเอง เตรียมสร้าง ทดลอง จนแน่ใจว่าดีแน่

เนื้อหาส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ หรือผลการแก้ไขปัญหาจากการนำไปใช้จริง

เนื้อหาส่วนที่ 5 สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ

ขั้นตอนดังกล่าว เรียกว่า ทำงานอย่างมีระบบ (System approach) คือ การวิจัยในชั้นเรียนของการทำงานอย่างมีระบบ สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหา การสำรวจปัญหา / ความต้องการรู้ว่าปัญหาคืออะไร มีขอบเขตเพียงใด ถ้าไม่แก้อะไรจะตามมา อะไรคือสาเหตุ ในแต่ละสาเหตุมีแนวทางแก้ไขอย่างไร จะเลือกแก้ปัญหาคือก่อน และโดยวิธีใด และที่สำคัญมาก ๆ คือ กระชับ มีขนาดเล็ก สามารถแก้ปัญหาลองได้ เวลาคิดให้คิดถึงนักเรียน ครู วิธีการ เรียกว่า คิดถึง Input ว่าทำไม และ Process ว่าอย่างไร

ขั้นที่ 2 เตรียมการและวางแผน หลังจากผ่านขั้นตอนที่ 1 ไปแล้วก็ต้องกำหนดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ต้องบริหารเวลา บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องไปคุยกับผู้บริหาร เพื่อนครู เพื่อประสานงานไปปรึกษานักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ เพื่อหายุทธวิธีแปลก ๆ หรืออาจต้องไปอ่านหนังสือ เอกสารรายงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการทำงานให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผน คือ หัวใจสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน เพราะถ้าเพียงแต่รู้ปัญหาจากขั้นที่ 1 แล้วหยุดตรงนั้น ไม่มีอะไรสืบหน้าก็จะเป็นเพียงวิจัยสำรวจหรือบรรยาย (Descriptive) ถ้ารู้ปัญหาแล้ววางแผนอย่างดีในขั้นที่ 2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ มีกิจกรรมที่มองเห็นทางสำเร็จแต่ไม่ดำเนินการอะไรต่อ ก็จะเป็นแค่เค้าโครงการวิจัย (Proposal) ความฝันที่อยากให้เป็นจริงก็ไม่มีทางเป็นไปได้

ขั้นที่ 4 ติดตาม ปรับปรุง ทดลอง หลังจากมั่นใจจากการทดลองและปรับปรุง ก็นำไปใช้ได้เลย และพบว่าบรรยากาศในห้องเรียนมีการเปลี่ยนแปลง เป็นต้นว่า พฤติกรรมของนักเรียนเรียนสนุก เรียนอย่างมีความหมาย มีการช่วยเหลือกัน มีความ

รับผิดชอบมากกว่าเดิม และที่สุดทำให้ผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น นักเรียนน้อยคนที่สอบตก นักเรียนมี
ปัญหาติด ร หรือ มส แทบจะไม่มี ในขั้นตอนนี้มีการใช้สถิติง่าย ๆ เพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นผล
การพัฒนา

ขั้นที่ 5 เขียนรายงาน จะเห็นได้ว่า กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัย
เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ

1. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาในระดับ
คุณภาพ การเรียนรู้ของนักเรียน
2. เพื่อศึกษาแนวทางหรือนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาหรือช่วย
ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

3. เพื่อนำนวัตกรรมที่เหมาะสม พัฒนาและทดลองใช้ตาม
กระบวนการวิจัย

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2540 : 77) กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนมี
การดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยยึดหลักวิธีการทางวิทยาศาสตร์และนำมาขยายให้เป็นขั้นตอน
ที่ละเอียดต่อเนื่อง เพื่อสะดวกในการปฏิบัติ ครู อาจารย์ จึงสามารถวางแผนดำเนินการไว้
ล่วงหน้าได้โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน

การวิจัยในชั้นเรียนใด ๆ ก็ตามจะต้องเริ่มต้นด้วยการมองปัญหาของเรื่องที่จะ
วิจัยอย่างชัดเจน เพราะการมองปัญหานั้นไปสู่ความต้องการในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน
ในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน โดยทำการสำรวจข้อบกพร่องและวิเคราะห์ปัญหา
ดังกล่าว ก็จะต้องค้นหาว่า นักเรียนมีความบกพร่องจุดใด เนื่องจากสาเหตุใด ซึ่งอาจได้จาก
การระดมสมอง ตรวจสอบแบบฝึกหัด จากผลการสอบปลายภาคเรียนหรือผลการวิจัย เมื่อ
สำรวจข้อบกพร่องได้แล้ว นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุและความต้องการในการแก้ปัญหาให้ตรง
กับสาเหตุแล้วเขียนออกมาในรูปวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ก็ควรศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่
เกี่ยวกับเรื่องที่จะทำการวิจัยนั้นว่ามีอยู่ก่อนแล้วอย่างไร งานวิจัยที่จะทำนั้นมีความเชื่อมโยงกับ
ทฤษฎีอย่างไร ทั้งนี้เพื่อแสดงความต่อเนื่องทางวิชาการที่ต้องการที่จะมีส่วนสร้างเสริมให้
เจริญก้าวหน้าให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับครู – อาจารย์ ในเรื่องต่อไปนี้

1. มองปัญหาที่จะวิจัยได้ชัดเจนขึ้น
2. ได้แนวความรู้พื้นฐานตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็น (ตัวแปร) ที่จะศึกษา
3. เห็นแนวทางในการศึกษาปัญหา
4. สามารถอธิบายปัญหาโดยเฉพาะการกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสามารถที่จะอธิบายตัวแปรที่จะศึกษา

5. สามารถตั้งสมมติฐานได้อย่างสมเหตุสมผล
6. เลือกเทคนิคการสุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม
7. เลือกเครื่องมือเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้อง
8. เลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

สิ่งที่ครู – อาจารย์จะได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้คือ ได้เทคนิคการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎีหรืองานวิจัยที่มีผู้อื่นทำไว้แล้วมาปรับปรุงให้เหมาะสมทำเอากับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข เช่น

1. บทเรียนสำเร็จรูป เหมาะสมกับนักเรียนที่เรียนช้า
2. ชุดการสอนเหมาะสมกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
3. คู่มือครูเหมาะสมกับปัญหาการขาดคู่มือการสอน เป็นต้น

สิ่งที่ครู – อาจารย์จะได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้คือ ได้นวัตกรรมที่ คาดว่ามีคุณภาพเหมาะสมกับที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบการทดลอง

การทดลองทำได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับลักษณะของนวัตกรรม จำนวนกลุ่มนักเรียนที่ทดลองและจำนวนครั้งของการวัดตัวแปรที่ศึกษา แต่ละแบบมีการดำเนินการที่แตกต่างกัน ฉะนั้นในการออกแบบการทดลองจะต้องออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานโดยคำนึงถึงกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่วัด เพื่อให้ผลการทดลองมีความแม่นยำได้ข้อสรุปถึงผลการทดลองที่แม่นยำ โดยมีหลักการดังนี้

1. นวัตกรรมที่นำมาทดลองนี้จะต้องมีความเด่นชัด มีทฤษฎีรองรับ เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีโอกาสแก้ปัญหาที่มีอยู่อย่างได้ผล หรือพัฒนาการเรียนการสอนได้จริง ทั้งนี้เพื่อต้องการให้เกิดความมั่นใจได้ว่า ผลของการใช้นวัตกรรมจะแตกต่างกันจากการไม่ได้ใช้นวัตกรรมหรือการใช้วิธีเดิมอย่างชัดเจน

2. พยายามลดความคลาดเคลื่อนในการวิจัยให้น้อยที่สุด โดยการใช้เครื่องมือที่มีความตรง (Validity) คือ ผลการวัดมีความคงที่ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่ศึกษา และนอกจากนี้สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย และเหมาะสมกับระดับข้อมูลที่รวบรวมได้ และจะต้องพิจารณาว่า สถิตินั้นสามารถตอบปัญหาการวิจัยหรือจุดประสงค์ของการวิจัยได้หรือไม่ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิตินั้นหรือไม่

3. การควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนที่รบกวนผลการทดลอง เช่น ในการทดลองสอนชุดการสอนมินิคอร์ส รายวิชา ค 311 เรื่อง เลขยกกำลังและโพลิโนเมียล ขณะทำการทดลองอาจมีนักเรียนบางคนได้เรียนพิเศษรายวิชา ค 311 นอกเหนือจากการเรียนโดยใช้ชุดการสอนดังกล่าว การเรียนพิเศษจึงรบกวนต่อการทดลองในกรณีเช่นนี้ ครูควรคัดนักเรียนเหล่านี้ออกจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการไม่นำคะแนนวัดของนักเรียนที่เรียนพิเศษมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผล เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนนั้น จะใช้เครื่องมือชนิดใด ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรที่จะวัด เช่น ถ้าต้องการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เครื่องมือวัด คือ แบบทดสอบ ถ้าต้องการวัดความคิดเห็น เครื่องมือวัดคือแบบสอบถามความคิดเห็น ถ้าต้องการวัดเจตคติ เครื่องมือวัดคือ แบบวัดเจตคติ เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือวัดนั้นแบ่งออกได้หลายชนิด แต่ละชนิดเหมาะสมกับข้อมูลแต่ละลักษณะ จึงจำเป็นต้องศึกษาเครื่องมือแต่ละชนิดทั้งในแง่ลักษณะของเครื่องมือ วิธีสร้าง และข้อดีข้อจำกัด เพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสม และเมื่อครู – อาจารย์ได้สร้างเครื่องมือวัดหรือปรับปรุงเครื่องมือที่ผู้อื่นสร้างไว้ จะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยการนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรที่เราจะศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด เช่น ความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ถ้าหากคุณภาพของเครื่องมือวัดต่ำกว่าเกณฑ์จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

ขั้นตอนที่ 6 การทดลอง การรวบรวม การวิเคราะห์ และสรุปผล

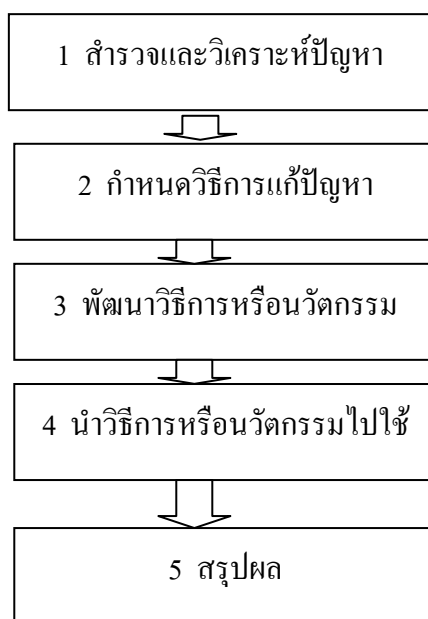
เมื่อครู อาจารย์สร้างนวัตกรรมและเครื่องมือวัดเสร็จแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การนำเอานวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ตาม

แนวทางที่กำหนด ซึ่งมีปฏิทินปฏิบัติงานดังกล่าวแสดงเวลา และระยะเวลาของการดำเนินงาน แต่ละขั้นตอนด้วย

ขั้นตอนที่ 7 การเขียนรายงานการวิจัย

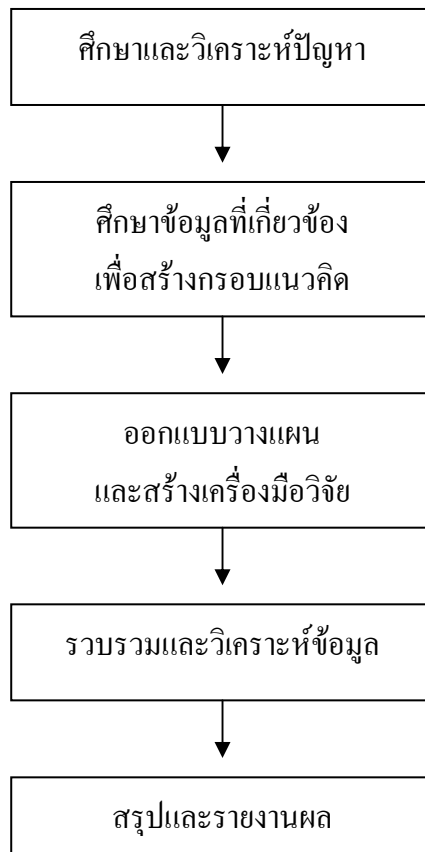
การเขียนรายงานการวิจัยเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัย เป็นการรายงานวิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นวิเคราะห์ และสำรวจปัญหา การพัฒนารูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบเพื่อ แก้ปัญหา จนกระทั่งถึงการวิเคราะห์ผล ผลสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ การเขียน รายงานนั้นมีประโยชน์อย่างมากที่ต่อตัวครู อาจารย์และผู้อื่น เพราะการเขียนรายงานการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบให้ผู้อื่นทราบ เพื่อจะได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม หรือนำไปใช้ประโยชน์อ้างอิงได้

กรมวิชาการ (2542 : 7) ได้นำเสนอกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนดังนี้



ภาพที่ 3 แสดงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาความรู้ และแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ สามารถนำผลการการค้นพบมาแก้ไขการเรียนรู้หรือตัดสินใจพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการเชิงระบบ ที่ใช้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งโดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากขั้นการศึกษาและวิเคราะห์ ปัญหา จนถึงขั้นการสรุปและรายงานผล ดังแผนภูมิ



ภาพที่ 4 แสดงขั้นตอนการวิจัยโดยทั่วไป

ในกระบวนการวิจัยแต่ละขั้นตอนสามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นการศึกษาสภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อมองให้เห็นถึงจุดที่เป็นปัญหาหรือจุดที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ดีขึ้น กว่าเดิมและเหมาะสมยิ่งขึ้นในอันที่จะนำไปสู่การลดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวัง (ผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามมาตรฐานของหลักสูตร) กับสิ่งที่เป็นจริง (ผลที่เกิดขึ้นจริงๆ จากการจัด การเรียนรู้) เช่น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 17-26)

ผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามมาตรฐานของหลักสูตร	ผลที่เกิดขึ้นจริงจากการจัดการเรียนรู้
นักเรียนสามารถจับใจความสำคัญหารายละเอียดหาข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น วิเคราะห์ความ ตีความสรุปความจากเรื่องที่อ่าน และอ่านได้เร็ว	นักเรียนชั้น ป.5 ขาดทักษะการอ่าน โดยเฉพาะหลักการอ่านจับใจความสำคัญ หรือปัจจุบันนักเรียนมีทักษะการอ่านอยู่ในระดับที่น่าพอใจอยู่แล้ว แต่ครูต้องการพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม
นักเรียนเข้าใจหลักการ วิธีการขั้นตอนกระบวนการทำงาน การจัดการ และแนวทางในการประกอบอาชีพ	นักเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงานขั้น หรือปัจจุบันนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงานขั้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจอยู่แล้วแต่ครูต้องการพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม
นักเรียนแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงโดยใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์ได้	นักเรียนขาดทักษะการคิดคำนวณ เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหา หรือปัจจุบันนักเรียนมีทักษะการคิดคำนวณอยู่ในระดับที่น่าพอใจอยู่แล้วแต่ครูต้องการพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม
นักเรียนมีความรู้และเข้าใจผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และทางสังคมที่มีผลต่อคุณภาพการดำเนินชีวิต อันเนื่องมาจากมนุษย์และการเปลี่ยนแปลงภาวะประชากร	นักเรียนชั้น ม.3 ตระหนักในความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม หรือปัจจุบันนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับที่น่าพอใจอยู่แล้วแต่ครูต้องการพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ภาพที่ 5 ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นจริง

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นหลาย ๆ ปัญหา เมื่อครูผู้สอนรู้จุดที่ต้องการพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนรู้แล้ว ครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนา อย่างเร่งด่วน (โดยเฉพาะปัญหาเร่งด่วนที่มีผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้โดยตรง) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มให้ได้ตามความเหมาะสมในการแก้ปัญหานั้น จำเป็นต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำไปสู่การวางแผนและออกแบบสื่อ /วิธีการ/กิจกรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะของ

ผู้เรียนตามมาตรฐานที่หลักสูตรคาดหวังไว้ สิ่งสำคัญก็คือครูจะต้องมีความเข้าใจถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้ครูมองเห็นความสัมพันธ์ของภารกิจและองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตที่ชัดเจน เพื่อให้การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเป็นไปอย่างถูกต้อง สาเหตุของปัญหาที่สำคัญ ๆ เช่น

1. ครูไม่ได้ให้นักเรียนปฏิบัติตามแผนการเรียนรู้
2. ครูไม่ทำหรือใช้แผนการเรียนรู้ และนวัตกรรมประกอบการสอน
3. ครูขาดเทคนิคการสอนใหม่ ๆ
4. ครูขาดความกระตือรือร้นและสนใจในการสอน
5. ผู้บริหารไม่นิเทศติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาในห้องเรียนจึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่ครูแต่ละคนต้องทำการสำรวจหรือศึกษาว่ามีอะไรเกิดขึ้นในห้องเรียน สิ่งนั้นเป็นปัญหาหรือไม่ และหากสภาพที่เกิดขึ้นในห้องเรียนแสดงถึงปัญหาหลายประการที่ต้องการแก้ไข ครูก็จำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของปัญหาเหล่านั้น โดยครูนักวิจัยควรตั้งคำถามกับตนเองหลังจากสังเกตเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่ตนเองรับผิดชอบดังต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2544 : 29)

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาของใคร
3. ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อใครและอะไรบ้าง
4. ปัญหาที่เกิดขึ้นมีความสำคัญในระดับใด เมื่อเทียบกับปัญหาอื่นปัญหาใดสำคัญกว่ากัน
5. ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับปัญหาหรือเหตุการณ์อื่น ๆ อะไรบ้างอย่างไร
6. ใครคือผู้รับผิดชอบหลักในการแก้ปัญหาดังกล่าว และการแก้ปัญหานั้นต้องเกี่ยวข้องกับใครหรือไม่ อย่างไร

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัญหานี้นำไปสู่การกำหนดคำถามวิจัยที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงสร้างของระบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ว่าจะเกิดปัญหาที่ระดับปัจจัย หรือระดับกระบวนการ หรือระดับผลผลิต หรือระดับผลกระทบ ปัญหาที่เกิดขึ้นหากพิจารณาโดยใช้เวลาเป็นเครื่องกำหนด สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 17-26)

1. ปัญหาเชิงแก้ไขปรับปรุง (ปัญหาชัดเจน) คือ ความแตกต่างระหว่างสภาพจริง (สิ่งที่เป็นจริง) กับสภาพที่ต้องการให้เกิดในปัจจุบันอาจเป็นมาทั้งในอดีตและอาจจะยังมีต่อไปในอนาคต

2. ปัญหาเชิงป้องกัน คือ ความแตกต่างระหว่างสภาพจริงกับสภาพที่ต้องการให้เกิด ซึ่งคาดว่าอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งปัญหาดังกล่าวยังไม่เกิดขึ้นทั้งในอดีตและปัจจุบัน แต่มีเครื่องมือชี้วัด บ่งบอกว่าจะเกิดปัญหานั้นในอนาคต

3. ปัญหาเชิงพัฒนา คือ สภาพที่เกิดขึ้นจริงในอดีตและปัจจุบัน ไม่แตกต่างจากสภาพที่คาดหวังในปัจจุบัน แต่เกิดความต้องการเพิ่มคุณภาพ หรือเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะต้องแก้ไขที่สาเหตุของปัญหานั้น ๆ ดังนั้น การวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาจะทำให้เรามีแนวคิดในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงตามสาเหตุนั้น ๆ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการวิจัยและส่งผลให้ผู้วิจัยทำการวิจัยได้อย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาสาเหตุแห่งปัญหามาจากองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. บุคคล ได้แก่ คุณลักษณะและบุคลิกภาพของบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ การแสดง การจัดการ เป็นต้น

2. วิธีการ ได้แก่ การดำเนินการ การวางแผนและการออกแบบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศ ทรัพยากร สภาพเศรษฐกิจและสังคม บุญเลี้ยง ทุมทอง (2547 : 20) ได้เสนอแนะวิธีการวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยที่เรียกว่า การวิเคราะห์เชิงระบบ ไว้ว่ามีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input) คือ สิ่งที่ทำให้การดำเนินการมีความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ เช่น สถานที่ เวลา สื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอน เจตคติของนักเรียน เป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) เทคนิคหรือวิธีการที่ทำให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ เช่น การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านผลผลิต (Output) คือ ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการมี องค์ประกอบด้านกระบวนการ เช่น นักเรียนมีทักษะในการแก้โจทย์ปัญหาที่ดีขึ้น นักเรียนสามารถอ่านคำได้เร็วขึ้น เป็นต้น

4. องค์ประกอบด้านผลกระทบ (Feedback) คือผลสืบเนื่องหลังจาก องค์ประกอบด้านผลผลิต เช่น นักเรียนมีความรับผิดชอบมากขึ้น นักเรียนมีวินัยในตนเองมากขึ้น โรงเรียนสะอาดมากขึ้น เป็นต้น

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544 : 19 - 22) ได้ระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหาเพื่อการ วิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาเชิงระบบซึ่งมีอยู่ด้วยการหลายประการ ถ้าสามารถ ระบุปัญหาได้ชัดเจน และสามารถระบุสาเหตุของปัญหาได้ถูกต้องสิ่งอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมา ในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนก็จะเป็นเรื่องง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการ หรือนวัตกรรมที่จะ นำมาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งแท้ที่จริงก็คือการแก้ที่สาเหตุนั่นเอง ปัญหาเชิงระบบที่กล่าวมา ปรากฏดังภาพที่ 6

สาเหตุด้านปัจจัย	สาเหตุด้านกระบวนการ	ปัญหาด้านผลผลิต
เกี่ยวกับครู -ขาดทักษะการสอน -ไม่ได้เตรียมการสอน -ขาดจิตวิทยาการสอน - ฯลฯ	เกี่ยวกับครู - ครูใช้สื่อไม่เหมาะสม - ครูไม่ฝึกทักษะ กระบวนการแก้โจทย์ปัญหา - ครูไม่เสริมแรง	- นักเรียนชั้น ป.6 ทำโจทย์ ปัญหาเศษส่วนไม่ได้ - นักเรียนชั้น ป.6 จำนวน 5 คนไม่ชอบวิชาคณิตศาสตร์ - นักเรียนชั้น ป.6 จำนวน 5 คน ขาดลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน - ฯลฯ
เกี่ยวกับนักเรียน -ไม่ชอบคณิตศาสตร์ -ทักษะพื้นฐานต่ำ -ขาดเรียนบ่อย - ฯลฯ	เกี่ยวกับนักเรียน - นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน - นักเรียนไม่ทำแบบฝึกหัด - นักเรียนไม่ใช้กระบวนการ คิดทางคณิตศาสตร์ - ฯลฯ	
บริบทอื่น ๆ -สื่อขาดคุณภาพ -สิ่งแวดล้อมไม่เอื้อ -ผู้ปกครองไม่สนใจ - ฯลฯ		

ภาพที่ 6 ปัญหาและสาเหตุเชิงระบบของชั้นเรียน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาสาเหตุของปัญหาเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญต่อการ ทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความจริงของสาเหตุที่จะนำไปสู่การ กำหนดแนวทางเลือกในการแก้ปัญหา นั้น ๆ

2. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิด

เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในชั้นที่ 1 เพื่อที่จะได้ให้แนวทางในการ แก้ปัญหาในชั้นนี้ ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานการวิจัย ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครู ทำให้ครูทราบว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเรามีผู้ได้ศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการ แก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนของ ครู ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น

การกำหนดแนวทางแก้ปัญหาที่ดี เริ่มต้นเมื่อครูตั้งคำถามว่า “ทำไม ? เพราะเหตุใด ? การตั้งคำถามแบบนี้ จะทำให้ครูได้คำตอบซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหา และได้แนวทาง ในการแก้ปัญหาหลายแนวทาง สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการกำหนดแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญห การจัดการเรียนการสอนอยู่ที่ว่า ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือการจัด กระบวนการเรียนรู้แนวใหม่ตามแนวปฏิรูปมีค่อนข้างจำกัด และครูยังไม่กล้าที่จะคิด นวัตกรรมใหม่มาใช้ในห้องเรียน จึงทำให้การวิจัยของครูไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ดังนั้นเพื่อ แก้ปัญหาดังกล่าวครูจึงควรดำเนินการดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. 2544 : 36-37)

1. อ่านให้มาก โดยเฉพาะการอ่านตำราและงานวิจัย เพื่อติดตามความ เคลื่อนไหวและความก้าวหน้าเกี่ยวกับวิทยาการด้านการสอนให้มาก
2. สำรวจและจัดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ เทคนิค การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลาย
3. มีการรวมกลุ่มกัน ประชุมระดมความคิด และหาโอกาสอภิปราย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการสอนใหม่ ๆ เนื่องจากกลุ่มครูเป็นผู้ปฏิบัติที่รู้เรื่องดีที่สุด เกี่ยวกับ “นักเรียน” และ “ห้องเรียน”
4. มีการรวบรวมสมุด รวบรวมวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยในสมุด ดังกล่าวต้องมีตัวอย่างที่นำเสนอวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาเดียวกัน ไม่ควรนำเสนอ

ตัวอย่างเดียว เพราะอาจทำให้เกิดการลอกเลียน และเป็นการจำกัดความคิดของครู ซึ่งนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์แล้วยังส่งผลเสียได้

3. ออกแบบวางแผนและการสร้างเครื่องมือวิจัย

จากขั้นที่ 2 ครูจะได้แนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหรือนวัตกรรมที่เป็นไปได้ ในขั้นนี้ครูต้องกำหนดวิธีการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาแล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมจากผู้รู้ในเรื่องนั้นๆ เช่น หากครูสร้าง บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แล้วจัดทำต้นแบบให้เสร็จสมบูรณ์ นำไปให้เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเตรียมนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนา ต่อไป

การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพควรมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 34-40)

1. การสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนา การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ต้องสร้าง กรอบแนวคิดเสียก่อน จากการพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักสูตร เนื้อหา และเนื้อเรื่องที่สอน เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็น สภาพความต้องการ และความสำคัญที่ผู้สอนควรกำหนดขอบเขตการนำเสนอเนื้อหาด้วยนวัตกรรมการเรียนรู้

1.2 ศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของเนื้อหาวิชา เพื่อให้ทราบสภาพพื้นฐานเบื้องต้นด้านโครงสร้าง สาระสำคัญ และรายละเอียดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนรู้ แก่ผู้เรียน

1.3 ศึกษาสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และระดับความต้องการในขณะนั้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนา และช่วยให้เห็นนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้น

1.4 กำหนดแนวทางการพัฒนา และการประเมินคุณภาพนวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นว่าต้องการนำไปให้ผู้สอนหรือผู้เรียนใช้ และหลังจากใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ตามกระบวนการที่กำหนดไว้แล้วผู้เรียนจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร และจะทราบได้อย่างไรว่านวัตกรรมนั้นประสบความสำเร็จในการนำไปใช้งาน

2. การวิเคราะห์หลักสูตร เมื่อได้กรอบแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมแล้ว ต้องนำ หลักสูตรมาวิเคราะห์หาลักษณะประกอบ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์โครงสร้างของเนื้อหา เพื่อศึกษาองค์ประกอบของเนื้อหาว่าลักษณะโครงสร้างตามหลักสูตรกำหนดไว้ ควรประกอบไปด้วยสาระที่เป็นแกนหลัก และรายละเอียดใดบ้าง ที่ทำให้เนื้อหาสาระที่กำหนดขึ้นสามารถนำไปพัฒนานวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความสมบูรณ์ ทันสมัย และตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.2 วิเคราะห์ความยาวนานของเวลาที่ใช้ เพื่อแบ่งเนื้อหาสาระและจัดลำดับการนำเสนอในนวัตกรรมให้เหมาะสมกับความคงทนในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละกลุ่มแต่ละวัย

2.3 วิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อพิจารณาลักษณะผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์เดิม ลักษณะทางกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความต้องการ เจตคติ ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาการด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ของผู้เรียน เนื่องจากคุณลักษณะของผู้เรียนจะมีผลโดยตรงต่อการพิจารณาเลือกพัฒนานวัตกรรมตลอดจนวิธีการนำเสนอให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเรียนรู้

3. กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยพิจารณากำหนดวิธีการให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ ด้วยการจัดลำดับเนื้อหา กำหนดเวลาการนำเสนอและกิจกรรม เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถถ่ายทอดพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ต้องการให้แก่ผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งประเภทการเรียนรู้และระดับการเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ได้ ดังนี้

3.1 พุทธิพิสัย (Cognitive) เป็นการรับข้อมูลและเนื้อหาความรู้จากสิ่งง่ายไปสู่สิ่งยาก อันเป็นการพัฒนาด้านสติปัญญาของมนุษย์ มี 6 ระดับ ได้แก่ รู้และจำได้ เข้าใจเรื่องราว นำไปใช้ได้ วิเคราะห์ได้ สังเคราะห์ได้ และประเมินคุณค่าได้

3.2 ทักษะพิสัย (Psycho-motor) เป็นการเรียนรู้ที่แสดงออกในด้านทักษะและความสามารถทางด้านบังคับกล้ามเนื้อของร่างกายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มี 7 ระดับ ได้แก่ รับรู้การกระทำ เตรียมความพร้อม ตอบสนองตามสภาพ ปรับกลไกการตอบสนอง ตอบสนองโดยอัตโนมัติ ดัดแปลงกระบวนการตอบสนอง และปรับประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ

3.3 จิตพิสัย (Affective) เป็นการเรียนรู้ด้านทัศนคติ ความรู้สึก อารมณ์ เพื่อพัฒนา พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล มี 5 ระดับ ได้แก่ ตั้งใจ รับรู้ ยอมรับและเชื่อถือ เห็นคุณค่า จัดระบบคุณค่าได้ และสร้างลักษณะนิสัย

4. กำหนดคุณลักษณะنواتกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาวัตถุประสงค์ มาเป็นกรอบกำหนดคุณลักษณะ ดังนี้

4.1 พิจารณาคคุณลักษณะของنواتกรรมการเรียนรู้ด้านประเภทการใช้งาน ว่าควรจัดอยู่ในประเภทใด เช่น นวัตกรรมประเภทเครื่องฉาย นวัตกรรมประเภทไม้ใช้ เครื่องฉาย นวัตกรรมประเภทเครื่องเสียง เป็นต้น

4.2 พิจารณาคคุณลักษณะของنواتกรรมการเรียนรู้ด้านลำดับขั้นการเรียนรู้ ว่าควรใช้นวัตกรรมให้เกิดการเรียนรู้ในลำดับใด ตามลำดับขั้นการเรียนรู้แบบกรวย ประสบการณ์ ซึ่งมีการเรียงลำดับกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ เรียนรู้จากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ประสบการณ์ตรง ประสบการณ์รอง ประสบการณ์ จากการแสดง การสาธิต การศึกษานอกสถานที่ นิทรรศการ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ การ บันทึกเสียง วิทยูและภาพนิ่ง ทัศนศึกษา และวจนศึกษา

4.3 พิจารณาคคุณลักษณะของنواتกรรมการเรียนรู้ เนื่องจาก นวัตกรรมมี ประสิทธิภาพในการถ่ายทอดประสบการณ์และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ในระดับ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น จะต้องพิจารณาคัดเลือกนวัตกรรมให้สอดคล้องกับประเภทของลักษณะ ข้อมูลและประสิทธิภาพการรับรู้ของผู้เรียน

5. สำรวจทรัพยากรการพัฒนานวัตกรรม มีหลักการในการสำรวจ ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

5.1 สำรวจบุคลากร การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีทีมงาน ที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันออกไป และต้องครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

5.1.1 นักเทคโนโลยีการศึกษา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนา ทดสอบ และทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้

5.1.2 นักวิชาการ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและเนื้อหา ในสาขาวิชานั้น ๆ

5.1.3 นักจิตวิทยาการศึกษา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรม และพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน

5.1.4 ผู้สอน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอน

5.1.5 นักวัดและประเมินผล ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและ

การประเมินผล

5.2 ตำราวงเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อาจต้องทำการสำรวจก่อนว่ามีความพร้อมเกี่ยวกับการนำเครื่องมือวัสดุและอุปกรณ์มาใช้ในการพัฒนาหรือไม่เพียงพอ และกระบวนการพัฒนาจำเป็นต้องใช้เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใดบ้างมาเป็นองค์ประกอบดำเนินงานการพัฒนาในแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาด้วยว่าควรจัดเตรียมจัดหาสิ่งใดบ้างจำนวนเท่าใด

5.3 ตำราวงงบประมาณ เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งหากขาดแคลนงบประมาณหรือมี ไม่เพียงพอ ผู้พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อาจต้องพิจารณาปรับประเภทชนิด หรือลดส่วนประกอบของนวัตกรรมออกไปตามลำดับความสำคัญ แต่ต้องพยายามคงคุณค่าของนวัตกรรมการเรียนรู้อาไว้ให้มากที่สุด

5.4 ตำราวงสถานที่ ต้องพิจารณาความเหมาะสมของสถานที่ในการพัฒนาและสถานที่ในการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ออกไปใช้งาน เพื่อให้การประกอบกิจกรรมและการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องต่อเนื่องกัน ทั้งกระบวนการพัฒนาและกระบวนการใช้นวัตกรรมประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน

6. ออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ การออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ดีต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับหลักการ และ ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนวัตกรรม การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น โดยมีหลักการที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

6.1 หลักการและทฤษฎีทางจิตวิทยาการศึกษา การพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ควรคำนึงถึงหลักการและทฤษฎีทางจิตวิทยาการศึกษาที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ดังนี้

6.1.1 การเสริมแรง นวัตกรรมการเรียนรู้ต้องมีอิทธิพลต่อการจูงใจผู้เรียนมากที่สุด ต้องช่วยให้ผู้เรียนได้รับเนื้อหาที่สอดคล้องสามารถขยายความรู้จากประสบการณ์เดิม รวมทั้ง สอดคล้องกับเจตคติเดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว

6.1.2 การให้ความรู้เฉพาะเรื่อง นวัตกรรมการเรียนรู้ต้องเป็นสิ่งที่มีความรู้เฉพาะเรื่อง การเรียนรู้ในเนื้อหา โดยเฉพาะเรื่องที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์เรียนรู้มากที่สุด

6.1.3 ความสัมพันธ์ นวัตกรรมการเรียนรู้จะมีความหมายต่อผู้เรียนมากหากจัดเนื้อหาสาระให้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในและปฏิกิริยาของผู้เรียน ในขณะที่ปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้

6.1.4 พื้นฐานของการรับรู้ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้จะต้องมีความประณีต ละเอียด สัมพันธ์กัน และมีความชัดเจนของเนื้อหาที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้อย่างสมเหตุสมผล

6.1.5 การใช้องค์ประกอบ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ต้องใช้องค์ประกอบของนวัตกรรมที่ผู้เรียนมีความคุ้นเคย และใช้เทคนิคการนำเสนอที่สอดคล้องกับทัศนคติของผู้เรียน

6.1.6 ความเป็นรูปธรรม นวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นต้องนำเสนอในสิ่งที่ ตอบสนองต่อผู้เรียน ในลักษณะที่สามารถสัมผัสได้และเป็นรูปธรรมสำหรับการเรียนรู้มากที่สุด

6.1.7 อัตราส่วนของเนื้อหาสาระ ในขณะที่นำนวัตกรรมมาประกอบกิจกรรม การเรียนรู้ต้องกำหนดปริมาณเนื้อหา และจัดลำดับการนำเสนอให้มีอิทธิพลและส่งผลต่อการเรียนรู้ มากที่สุด

6.1.8 การจัดตัวแปรทางการสอน นวัตกรรมการเรียนรู้ต้องสามารถจัดสภาพของ องค์ประกอบต่าง ๆ ให้สามารถเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเฉพาะจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้มากที่สุด

6.1.9 ความเป็นผู้นำทางการสอน นวัตกรรมทางการสอนต้องสามารถช่วยให้ ผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้เทคนิค หลักการ และทฤษฎีต่างๆ การจัดการเรียนรู้มาหลอมรวมกับประสบการณ์เดิม เพื่อใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพของผู้เรียน

6.2 หลักการออกแบบ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงพื้นฐานของ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เกิดการสังเกต การจดจำ มีความคิดสร้างสรรค์ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรม โดยเฉพาะองค์ประกอบภายในนวัตกรรม ได้แก่ ความกลมกลืน สัดส่วน ความสมดุล จังหวะ การเน้น ความเป็นเอกภาพและความแตกต่างหรือการตัดกัน ที่แสดงออกด้วยการใช้เส้น สี แสง และเงา

6.3 หลักการสื่อสาร สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการใช้วัตกรรมการเรียนรู้

ถ่ายทอดข้อมูล อันเป็นความรู้และประสบการณ์จากผู้สอนไปยังผู้เรียน คือ การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของ การสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสารหรือแหล่งของสาร เนื้อหาเรื่องราว วัฏกรรมหรือช่องทางการนำข่าวสาร ผู้รับหรือกลุ่มเป้าหมาย ผลที่เกิดขึ้น และปฏิกิริยาตอบสนอง นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาเข้ารูปแบบของการสื่อสารด้วยว่าเป็นการสื่อสารทางเดียว หรือการสื่อสารสองทาง

6.4 หลักการเรียนรู้ เป็นการพิจารณาว่านวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นควรตอบสนองต่อการเรียนรู้ในลักษณะใด เช่น การเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไข การเรียนรู้ด้านภาษา การเรียนรู้ด้านทักษะ การเรียนรู้จากการสัมผัส การเรียนรู้จากการแก้ปัญหา การเรียนรู้จากกระบวนการทางสังคมการเรียนรู้จากการสังเกต การเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากการคัดค้านหรือโต้แย้งกัน เป็นต้น

7. วางแผนและดำเนินการพัฒนา การวางแผนเพื่อดำเนินงานพัฒนา นวัตกรรม การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับขั้นตอนต่าง ๆ ที่ผ่านมา โดยหลักการดำเนินงาน ดังนี้

7.1 กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้กระบวนการพัฒนาสามารถดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและต่อเนื่องกันไป ต้องกำหนดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เป้าหมาย จำนวนทรัพยากร และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนเอาไว้

7.2 การดำเนินงานตามแผน เป็นการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ ที่กำหนดไว้มาดำเนินการพัฒนาตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้นวัตกรรมการเรียนรู้ ดังที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งผลการพัฒนาที่ได้อาจประกอบไปด้วยนวัตกรรมการเรียนรู้ คู่มือการใช้และแบบประเมินผล เป็นต้น

8. การตรวจสอบ ทดลอง และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีมาตรฐานที่เชื่อถือได้ และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องมีการตรวจสอบและ ปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาออกมาให้เป็นที่ยอมรับ โดยมีหลักการดำเนินงาน ดังนี้

8.1 การตรวจสอบเบื้องต้น เป็นการตรวจสอบคุณภาพและความสอดคล้องกับการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้งานจริง โดยกลุ่มผู้พัฒนาและผู้เชี่ยวชาญจะทำการตรวจสอบสภาพนวัตกรรมที่พัฒนาเสร็จสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้งาน หากพบข้อบกพร่องต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้มีภาพที่ดี และเหมาะสมกับการนำไปใช้

ประกอบการเรียนการสอน ซึ่งการตรวจสอบเช่นนี้จะมีความเหมาะสมกับการวิจัยพัฒนา
คุณภาพการเรียนรู้ที่มีระยะเวลาแก้ไขปัญหาวางสั้น ๆ เป็นอย่างมาก

8.2 การทดลองและพัฒนา เป็นการตรวจสอบคุณภาพโดยนำไปใช้
กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไขความบกพร่องที่ค้นพบจากการทดลอง
การตรวจสอบในขั้นนี้จะมีความเหมาะสมกับการวิจัยพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ซึ่งส่วนใหญ่
การทดลองที่ถือว่ามีมาตรฐานจะมี 3 ลำดับขั้นตอน ดังนี้

การทดลองแบบ 1 : 1 เพื่อตรวจสอบการใช้งาน และความ
สอดคล้องเหมาะสมในด้านต่าง ๆ โดยละเอียด จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้สอนและผู้เรียน
ขณะใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ หากพบว่ามีส่วนใดขาดตกบกพร่องจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ดี
ยิ่งขึ้น

การทดลองกลุ่มเล็ก (5-10 คน) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
เหมาะสมของนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีความสามารถทางการเรียน
แตกต่างกัน ทั้งเรียนอ่อน ปานกลาง และเก่ง หากค้นพบข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องก็ทำการ
แก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

การทดลองกลุ่มใหญ่ (30 คนขึ้นไป) เป็นการตรวจสอบคุณภาพจาก
การใช้งานในสถานการณ์ที่จำลองขึ้นเช่นเดียวกับกลุ่มเล็ก ซึ่งกลุ่มต้องประกอบด้วยกลุ่มเรียน
อ่อน ปานกลาง และเก่ง เช่นเดียวกัน และหากพบข้อบกพร่องใดก็ทำการแก้ไขให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

8.3 การทดสอบประสิทธิภาพในสถานการณ์จริง หลังจากทดลอง
และปรับปรุงคุณภาพจนแน่ใจว่านวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพอย่างแท้จริงแล้ว
ต้องทดสอบประสิทธิภาพเพื่อยืนยันว่านวัตกรรมนั้น ๆ เป็นนวัตกรรมที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้อีก
ครั้งหนึ่งจากการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

สำหรับการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้
ที่ต้องการความรวดเร็วในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการวิจัยในชั้นเรียน
ควรใช้เพียงการตรวจสอบเบื้องต้นเท่านั้น เพื่อให้สามารถนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้น ไป
ใช้ได้อย่างรวดเร็วและทันกับสถานการณ์ที่จะต้องเรียนรู้ในเรื่องต่อไป

9. สรุปและประเมินผล เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นทุกขั้นตอนแล้ว ต้องสรุป
และประเมินผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณานำนวัตกรรม
การเรียนรู้มาใช้ โดยมีหลักการพิจารณา 4 ประการ คือ

9.1 มีประสิทธิภาพ (Efficiency) เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้สอนแล้ว ผู้เรียนมี พฤติกรรมการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดอย่างเด่นชัด

9.2 มีประสิทธิผล (Productivity) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนการสอน โดยผู้เรียนจำนวนมากหรือทุกคนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

9.3 มีความประหยัด (Economy) นวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น เมื่อนำมาใช้สอนแล้วมีความคุ้มค่ากับการลงทุน ทั้งด้านทุนทรัพย์ แรงงาน และระยะเวลาที่ สูญไป ตลอดจนมี ความคงทนถาวรไม่ชำรุดเสียหายง่าย ๆ

9.4 มีคุณลักษณะที่ดี (Goodness) นวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ต้องตรงกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียน การสอน เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ใช้ง่ายสะดวกปลอดภัย ไม่สิ้นเปลืองประหยัดคุ้มค่า สามารถแก้ปัญหาข้อบกพร่องของเนื้อหาวิชาและสถานการณ์การเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้สอนได้วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ผลการเรียนรู้ตามความต้องการ สร้างนวัตกรรมและเครื่องมือที่ใช้วัดแล้ว ขึ้นต่อไปเป็นขั้น การนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้น ไปใช้กับนักเรียน ในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับวิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ สิ่งที่ต้องการแก้ปัญหาคือการพัฒนา และผลที่ได้รับ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 65)

1. วิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ หมายถึง วิธีการหรือนวัตกรรมที่ผู้สอน สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาคือพัฒนาการเรียนการสอน เช่น แผนการสอน แบบฝึก ทักษะ บทเรียนโปรแกรม โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แบบทดสอบวินิจฉัย แบบวัด ความถนัดทางวิชาการ ความถนัดทางอาชีพ ฯลฯ

2. สิ่งที่ต้องการแก้ปัญหาคือพัฒนา หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียน ที่เกิดขึ้นที่เป็นผลบวกจากการใช้นวัตกรรมของผู้สอน เช่น ความเข้าใจในการอ่านของ นักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติของนักเรียน ความคงทนในการเรียนรู้

3. ผลที่ได้รับ คือ การคาดคะเนหรือการตั้งความหวังเกี่ยวกับ คุณลักษณะของนักเรียนที่เป็นผลของการนำนวัตกรรมไปใช้ ตัวอย่างเช่น

3.1 หลังจากใช้แบบฝึกทักษะความเข้าใจในการอ่านแล้ว นักเรียนทำ ความ เข้าใจในการอ่านดีกว่าก่อนใช้แบบฝึก

3.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนหลังใช้ชุดฝึกสูงกว่า ก่อนใช้ชุดฝึก

3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มที่สอนโดยเน้นกระบวนการสูงกว่ากลุ่มที่สอนโดยใช้แผนการสอน

3.4 ความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนหลังจากใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน สูงกว่าก่อนการใช้

3.5 นักเรียนได้รับการฝึกรอบรมวินัยตามแนวไตรสิกขา มีวินัยในตนเองสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการฝึกรอบรมปกติ

3.6 ทำความเข้าใจกับนักเรียนเกี่ยวกับข้อตกลงร่วมกัน จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และ จุดประสงค์ทั่วไปในการใช้บทเรียนสำเร็จรูป ใช้เวลา 1 วัน ประมาณ 3 คาบ

3.7 คะแนนทดสอบตามแผนการสอน จำนวน 7 แผนการสอน บทเรียนสำเร็จรูป 3 ชุด 7 เล่ม ใช้เวลาทดลอง 12 สัปดาห์ ๆ ละ 2-3 วัน ๆ ละ ประมาณ 3 คาบ รวมเวลาการทดลอง 30 วัน

ในการนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนนำวิธีการหรือนวัตกรรมมาใช้จริงในการจัดการเรียนการสอน และผู้สอนก็ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของนักเรียนที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนนั้น มาทำการศึกษาและวิเคราะห์ว่าปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ในครั้งนั้นได้ผลตามความคาดหวังหรือไม่ สำหรับแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์นั้น ควรคำนึงถึงคุณลักษณะของข้อมูลตามระดับการวัด ซึ่งอาจเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่กำหนดขึ้นมาแทนค่าสิ่งของหรือเหตุการณ์อย่างมีระบบ ในลักษณะปริมาณหรือคุณภาพของสิ่งที่ต้องการวัด โดยค่าของข้อมูลที่วัดและเก็บรวบรวมได้แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1) ข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) ข้อมูลระดับเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ข้อมูลระดับอันตรภาค และข้อมูลระดับอัตราส่วน (Interval Scale) (Ratio Scale)

โดยสรุปข้อมูลที่ผู้สอนจะเก็บรวบรวมได้ จากการใช้วิธีการหรือนวัตกรรมและเครื่องมือวัดผลดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ นั้น อาจมีระดับของข้อมูลอยู่ในระดับใดระดับหนึ่งใน 4 ระดับ ดังที่กล่าวมา ซึ่งข้อมูลแต่ละระดับนั้นสามารถนำมาวิเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนรู้ได้ โดยการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลแต่ละระดับ ถ้าผู้สอนไม่สามารถเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลได้ไม่เหมาะสม จะทำให้การสรุปผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนรู้ในครั้งนั้นผิดพลาดไปได้

5. สรุปและรายงานผล

การสรุปและรายงานผล เป็นขั้นตอนการนำเสนอข้อมูล เพื่อแสดงให้เห็นผลที่ได้รับจากการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดของข้อมูลที่ชัดเจน สามารถให้ผู้อื่น ได้ศึกษาและทำความเข้าใจได้ สำหรับการสรุปผลการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ที่ดีมีเทคนิควิธีที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 79-82)

1. การนำเสนอผลการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

1.1 การนำเสนอด้วยแผนภูมิและกราฟ

1.1.1 แผนภูมิแท่ง (Bar chart) เหมาะสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณที่จำแนกออกได้ตามลักษณะเฉพาะของข้อมูลหรือจำแนกตามเวลา และแสดงค่าความถี่

1.1.2 แผนภูมิรูปวงกลม (Pie chart) เป็นแผนภูมิรูปภาพที่แสดงข้อมูลเชิงปริมาณด้วยรูปวงกลม โดยแบ่งพื้นที่วงกลมออกเป็น ส่วน ๆ จากจุดกลางของวงกลม เหมาะกับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ไม่มีประเภท

1.1.3 กราฟเส้น (Line graph หรือ Trend chart) นิยมใช้กับข้อมูลที่แสดงการเปลี่ยนแปลงตามลำดับของเวลาที่ข้อมูลนั้น ๆ เกิดขึ้น

1.2 การนำเสนอด้วยตาราง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตาราง เป็นการนำข้อมูลที่ได้อาจจัดให้อยู่ในรูปแถวและสดมภ์ หรือนำมาจัดเรียงตามแนวนอนและแนวตั้ง โดยทั่วไปมักจะมีย่อประกอบกว้าง ๆ ของตาราง คือ หมายเลขตาราง ชื่อตาราง หัวข้อ หัวเรื่อง และตัวเรื่อง สำหรับตัวเรื่องซึ่งแสดงรายละเอียดของข้อมูลนั้น ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอนว่าควรจะเป็นตารางแบบใด หรือมีรายละเอียดใดบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่จะนำเสนอ

2. การสรุปผลการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

จากการนำเสนอผลการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ว่าจะนำเสนอด้วยตาราง แผนภูมิ หรือกราฟเส้น ต้องมีการแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ได้ตาราง ได้แผนภูมิ หรือได้กราฟเส้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สนใจศึกษามีความเข้าใจผลที่ได้รับจากการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น เช่น การศึกษาสาเหตุความชอบอ่านหนังสือการ์ตูนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 30 คน โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ ดังนี้

มีผู้ตอบมากกว่า ร้อยละ 80	ถือว่า	เป็นสาเหตุชัดเจนมาก
มีผู้ตอบ ร้อยละ 61 – 80	ถือว่า	เป็นสาเหตุได้

มีผู้ตอบ	ร้อยละ 41 – 60	ถือว่า	ไม่แน่ใจว่าเป็นสาเหตุ
มีผู้ตอบ	ร้อยละ 20 – 40	ถือว่า	ไม่เป็นสาเหตุสำคัญ
มีผู้ตอบน้อยกว่า	ร้อยละ 20	ถือว่า	ไม่เป็นสาเหตุ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เกี่ยวกับสาเหตุที่ชอบอ่านหนังสือการ์ตูน

สาเหตุที่ชอบอ่านหนังสือการ์ตูน	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความเพลิดเพลิน	28	93.33
2. ดำเนินเรื่องด้วยภาพ	20	66.67
3. มีตัวหนังสือน้อย	27	90.00
4. เป็นเรื่องที่ทันสมัย	16	53.33

จากตารางสรุปข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ชอบอ่านหนังสือมีสาเหตุที่ชัดเจนมาก 2 ประการ คือ การได้รับเพลิดเพลิน (ร้อยละ 93.33) และมีตัวหนังสือน้อย (ร้อยละ 90.00) สิ่งที่เป็นสาเหตุได้ คือ การดำเนินเรื่องด้วยภาพ (ร้อยละ 66.67) และสิ่งที่ไม่แน่ใจว่าเป็นสาเหตุ คือ เป็นเรื่องที่ทันสมัย (ร้อยละ 53.33)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหนังสือการ์ตูนในเนื้อหาวิชาที่สอนได้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจและใช้เวลาในการศึกษาหาความรู้มากยิ่งขึ้น อันเป็นแนวทางหนึ่งในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการจัดเตรียมแหล่งความรู้ไว้ให้

3. การเขียนรายงาน

การเขียนรายงานการวิจัยจากการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการทำวิจัย เพื่อแสดงถึงกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการเขียนรายงานต้องแสดงให้เห็นถึงสภาพของปัญหา วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาและผลที่เกิดขึ้น

วิธีการเขียนรายงาน มีวิธีการดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 85 - 89)

1. การเขียนส่วนนำ

- 1.1. ปกนอก ประกอบด้วยชื่อเรื่องการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ ชื่อผู้วิจัย ชื่อหน่วยงานหรือสถานศึกษา และปีที่ทำการวิจัย
- 1.2. ปกใน มีข้อความเหมือนปกนอกทุกประการ ในกรณีที่มีได้จัดทำเป็นรูปเล่ม อาจไม่จำเป็นต้องมีปกใน
- 1.3. คำนำหรือกิตติกรรมประกาศ เป็นการเขียนนำให้เห็นถึงความสำคัญหรือความจำเป็นของการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ข้อค้นพบที่สำคัญและประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย รวมทั้งกล่าวขอบคุณผู้มีส่วนทำให้การดำเนินงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี
- 1.4. บทคัดย่อ เป็นการเขียนสรุปย่อรายงานการวิจัยที่มีความกระชับรัดและชัดเจน เขียนเป็นความเรียงไม่ต้องมีหัวข้อไม่เกิน 2 หน้า
- 1.5. สารบัญเนื้อหาและสารบัญตาราง สารบัญเนื้อหาเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงหัวข้อของรายงานการวิจัยจากการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ และเลขหน้า เพื่อแสดงให้เห็นผู้อ่านทราบว่ารายงานฉบับนี้ประกอบด้วยหัวข้อใดบ้าง อยู่ในหน้าใด ส่วนสารบัญตารางจะแสดงเลขที่ตาราง ชื่อตาราง และเลขหน้าที่มีตารางทั้งหมดในรายงาน

2. การเขียนส่วนเนื้อหา

- 2.1 บทนำ ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้
 - 2.1.1 ความสำคัญและความเป็นมา เป็นการเขียนเพื่อแสดงแนวคิด ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาหรือทำวิจัยในเรื่องนั้น ๆ อาจกล่าวถึงนโยบายการจัดการศึกษา เป้าหมาย มาตรฐานของหลักสูตร สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และสภาพที่พึงปรารถนาหรือที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา พร้อมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหา และประโยชน์ที่ได้รับ การเขียนหัวข้อนี้ต้องชี้ให้เห็นว่าทำไมจึงต้องทำวิจัยหรือพัฒนาเรื่องนี้
 - 2.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการกล่าวถึงปัญหาที่ต้องการทราบจากการทำวิจัยแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าจะศึกษาอะไร กับใคร ด้วยวิธีใด ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับปัญหาในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา และเขียนตามลำดับความสำคัญ ก่อนหลัง

2.1.3 สมมติฐานการวิจัย เป็นการกล่าวถึงความคาดหวังของผู้วิจัยก่อนดำเนินการวิจัย หรือการพัฒนาว่า เมื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้แล้ว ผลที่ได้จะเป็นอย่างไร

2.1.4 ขอบเขตของการวิจัย เป็นการกำหนดขอบเขตของการทำการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ให้ครอบคลุมสิ่งที่จะศึกษา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง เนื้อหา เวลา และ สถานที่

2.1.5 นิยามศัพท์ เป็นการนำคำศัพท์ทางวิชาการ คำศัพท์ที่มีหลาย ความหมาย และคำศัพท์ที่มีความหมายไม่แน่นอนที่ใช้ในการวิจัย มาให้ความหมายที่เป็นรูปธรรม หรือเป็นเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้อ่านเข้าใจตรงกัน

2.1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการกล่าวถึงผลที่ได้จากการวิจัยโดยตรง และประโยชน์ของการนำผลการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างความรู้ใหม่ และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

2.2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย หัวข้อต่อไปนี้

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎี และหลักการ เป็นการนำเอาแนวคิด ทฤษฎี และ หลักการที่เกี่ยวข้อง และมีความสัมพันธ์กับปัญหาการวิจัย โดยเน้นเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา ทั้งหมด เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเอาผลการวิจัย หรือข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย และตัวแปรที่จะศึกษามาศึกษาทบทวน เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป และเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับงานวิจัยนั้น

แนวการเขียนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ควรเขียนให้มีความสัมพันธ์ผสมผสานกลมกลืน และต่อเนื่องกัน โดยแยกเป็นตอนหรือหัวข้อตามเนื้อหาที่ทำการวิจัยหรือพัฒนา ในกรณีที่เป็นการเสนอผลการวิจัย หรือผลการพัฒนาฉบับย่อ อาจไม่ต้องกล่าวถึงหัวข้อนี้ ก็ได้

2.3 วิธีดำเนินการวิจัย การเขียนวิธีดำเนินการวิจัย เป็นการกล่าวถึงรายละเอียดและขั้นตอนของการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนานวัตกรรม เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีแนวการเขียน ดังนี้

2.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นการกล่าวถึงสิ่งที่จะศึกษา ได้แก่ คน และสิ่งของที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณสมบัติที่จะศึกษาเหมือนกัน กลุ่มตัวอย่าง เป็นการกล่าวถึงส่วนหนึ่งของประชากรที่มีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเหมือนกับประชากร แต่มีจำนวนน้อยกว่า เนื่องจากจำนวนประชากรมีมาก ผู้วิจัยไม่สามารถศึกษาวิจัยกับประชากรทั้งหมดได้ จึงต้องสุ่มมาเป็นตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร

2.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นการกล่าวถึง

ประเภท จำนวน ลักษณะหรือส่วนประกอบหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กระบวนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ระเบียบวิธีการนำเครื่องมือไปใช้ ในกรณีที่แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมให้ระเบียบวิธีการสร้าง และพัฒนา รวมทั้งวิธีการใช้นวัตกรรม

2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการกล่าวถึงวิธีที่ได้มาซึ่ง

ข้อมูลโดยระเบียบวิธีการเก็บข้อมูล ขั้นตอน รายละเอียดในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง วัน เวลา และสถานที่เก็บข้อมูล ในกรณีที่เป็นการศึกษา หรือพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนการสอนหรือวิธีการสอนให้ระบุขั้นตอนและรายละเอียดของการใช้สื่อการเรียนการสอนหรือวิธีการสอนด้วย

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล / ผลการวิจัยหรือผลการพัฒนา เป็น

การกล่าวถึงผลที่ได้จากข้อค้นพบของงานวิจัย ด้วยการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ พร้อมทั้งแปลผล ตีความหมายเป็นข้อสรุปของการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้นั้น การเขียนแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.4.1 การเสนอผล เป็นการนำข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วมา

นำเสนอในรูปแบบของตาราง หรือแผนภาพที่ทำให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่ายขึ้น

2.4.2 การแปลผล เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อค้นพบหรือข้อเท็จจริง ที่ได้จากการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อธิบายในรูปแบบของความเรียง

2.5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการ

เขียนสรุปผลการวิจัยตั้งแต่ต้นจนจบพร้อมทั้งอภิปรายผลการวิจัย ให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ การทำวิจัยในครั้งต่อไป โดยสรุปเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

2.5.1 การดำเนินงานวิจัย เป็นการกล่าวถึงความสำคัญและความเป็นมาวัตถุประสงค์การวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัยโดยย่อ ไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นหัวข้อ

2.5.2 สรุปผลการวิจัย เป็นการกล่าวถึงผลการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนรู้ที่ได้จากการค้นพบที่สำคัญโดยย่อ พร้อมทั้งอภิปรายผลโดยชี้ให้เห็นถึงผลงานวิจัยที่มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และข้อค้นพบที่ต้องตอบปัญหาหรือคำถามของการวิจัยทั้งหมดที่กำหนดไว้

2.5.3 ข้อเสนอแนะ เป็นการนำข้อค้นพบที่ได้จากการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้มาเสนอเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมจากข้อค้นพบนั้น เพื่อให้เกิดแนวความคิดในการทำวิจัยต่อไป

2.6 ส่วนอ้างอิง มีส่วนประกอบดังนี้

2.6.1 บรรณานุกรม เป็นการนำรายชื่อเอกสารทุกเล่มที่อ้างอิงในรายงานการวิจัยมาเขียนตามรูปแบบการเขียนบรรณานุกรมแบบใดแบบหนึ่ง และควรเขียนแยกเอกสารภาษาไทยกับภาษาอังกฤษ โดยเขียนเรียงลำดับตามตัวอักษร

2.6.2 ภาคผนวก เป็นการนำสิ่งที่ไม่ได้นำเสนอในส่วนที่เป็นเนื้อหามารวมไว้ท้ายรายงาน เพื่อต้องการให้ผู้อ่านได้ศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติม เช่น ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือ รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง และอื่น ๆ เป็นต้น

2.6.3 คณะผู้วิจัย เป็นการกล่าวถึงรายชื่อผู้ที่ร่วมดำเนินการวิจัย ทั้งที่เป็นคณะที่ปรึกษา คณะผู้ร่วมดำเนินการวิจัย ทั้งที่ เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เขียนรายงานหรืออาจเป็นการเขียนถึงประวัติของผู้ทำวิจัย

สรุปว่าจากการศึกษากระบวนการวิจัยทั้งหมดดังกล่าวมาแล้วนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นการศึกษา และวิเคราะห์ปัญหา ขั้นศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิด ขั้นการออกแบบวางแผนและสร้างเครื่องมือวิจัย ขั้นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นการสรุป และรายงานผล

3. เอกสารเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

สุรชัย พิศาลบุตร (2537 : 10) ได้สรุปความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การวิจัยคือการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ และเป็นที่ยอมรับกันในสาขาวิชานั้น ๆ โดยที่ความรู้ที่ได้มาดังกล่าวอาจเป็นความรู้ใหม่ หรือความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 10) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่ง ซึ่งใช้กระบวนการอย่างมีระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และวิเคราะห์วิจารณ์ ผลการปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ ดำเนินการต่อเนื่องไปจนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขได้จริงหรือ พัฒนาสภาพการณ์ของสิ่งที่ได้ย่อมมีประสิทธิภาพเป็นที่พอใจของผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้อง

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 71) ได้กล่าวสรุปว่า กิจกรรมใดที่ดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาโดยคิดค้นวิธีการ ลงมือปฏิบัติแก้ปัญหานั้น สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสมบูรณ์หรือแก้ไขได้เป็นระดับหนึ่ง ครูได้รับความรู้ใหม่ นับว่าเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยรายบุคคลหรือรายกรณีที่แก้ปัญหาค้นหาวิธีการแก้ปัญหาลูกเรียน การวิจัยพัฒนาการสอนและสื่อการเรียนการสอนจัดเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มปฏิบัติงานเพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นการปฏิบัติงาน ซึ่งดังกล่าวในบริบทของโรงเรียนก็คือการวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน โดยที่พยายามปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองจากการสะท้อนตนเอง การหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหที่กำลังเผชิญ รวมทั้งการใช้ความเข้าใจและมโนทัศน์ของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญการวิจัยปฏิบัติการจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถ หรือควบคุมสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยตนเอง

จากความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การแก้ปัญหา หรือพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น โดยนำเอางานที่ปฏิบัติอยู่มาวิเคราะห์สภาพปัญหา อันเป็นเหตุให้งานนั้นไม่ประสบผลเท่าที่ควร จากนั้นใช้แนวคิดทางทฤษฎี และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ผ่านมา เสาะหาข้อมูลและวิธีการที่คาดว่าจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ แล้วนำวิธีการดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มที่เกี่ยวข้องปัญหานั้น

3.3 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและร่วมมือ (Participation and Collaboration) ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีส่วนสำคัญ และมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งการเสนอความคิดเห็นเชิงทฤษฎี และการปฏิบัติตลอดจนการวางแผนการวิจัย
2. เน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา
3. ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Function) การวิเคราะห์การปฏิบัติการอย่างลึกซึ้งจากสิ่งที่สังเกตได้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผล เพื่อปรับปรุงแผนการปฏิบัติ
4. ใช้วงจรการปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ตามแนวคิดของ Kemmis & .MC. Taggart คือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนกลับ(Reflecting) ตลอดจนการปรับปรุงแผน (Re-planning) นำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจ และได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป

3.4 กระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนที่สำคัญๆ ในการดำเนินการ ดังนี้

1. การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำ

การวิจัยจะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีทฤษฎีรองรับในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหา ควรพิจารณาให้ครบ 4 องค์ประกอบ ต่อไปนี้ คือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบงาน ระบบการบริหาร ปัญหาที่เกิดจากบุคลากร และสิ่งแวดล้อมภายนอก

2. เลือกปัญหาที่สำคัญที่เป็นสาระควรแก่การวิจัย เลือกโดยอาศัยทฤษฎีมาร่วมพิจารณาลักษณะปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนอาจจะต้องสร้างสมมุติฐานของการวิจัย ในรูปแบบของข้อความที่ต้องการประเมิน ที่แสดงความสัมพันธ์ปัญหากับหลักการ หรือ ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องปัญหานั้น

3. เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัย ที่จะช่วยให้ได้คำตอบปัญหาตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองการปฏิบัติ หรือฝึกหัดตามวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ

4. บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้า และเป็นอุปสรรคตามวงจร การปฏิบัติ คือ ในแต่ละขั้นตอนของการวางแผนการปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ เก็บสะสมข้อบันทึกไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรการปฏิบัติต่อไป และเพื่อเป็นกาสรเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาคำตอบของสมมุติฐาน

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูล เพื่อให้แน่ใจในความถูกต้องแสดงรายละเอียด อธิบายสถานการณ์ จัดหมวดหมู่ และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสม เปรียบเทียบข้อแตกต่างและคล้ายคลึงของข้อมูล

6. ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มผู้วิจัยที่ได้พิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบ ที่เป็นสาเหตุและวิธีแก้ปัญหานั้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปประมวลผลเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติ หรือเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) หรือ ทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปมาน และความรู้อิงทฤษฎีดังกล่าว

3.5 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กระบวนการวิจัยนี้ เมื่อก้าวเชิงนำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีวิธีดำเนินการตามวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. **ขั้นวางแผน (Planning)** เริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไขตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร
2. **ขั้นปฏิบัติ (Action)** เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ โดยการวิเคราะห์ห้วงการปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงาน เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนด ควรจะมีความยืดหยุ่นปรับได้
3. **ขั้นสังเกตการณ์ (Observation)** เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือเก็บข้อมูลเข้าช่วย
4. **ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection)** เป็นขั้นสุดท้ายของวงจร การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่ เป็นข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ว่าสัมพันธ์กับระบบงานและสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ที่ประกอบกันอยู่ โดยผ่านการถกอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนา ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม และเป็นพื้นฐานข้อมูลที่น่าไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป

3.6 หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สมบัติ บุญประคม (2545 : 35-39) ได้สรุปหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษาโดยการเปลี่ยนแปลง (Changing) การศึกษานั้น และการเรียนรู้ลำดับขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Participatory) และเป็นการปรึกษาหารือร่วมกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางที่กำหนด
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดหมาย
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนอย่างมีระบบ (Systematic

Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมุติฐาน ทดลองฝึกปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) ว่าข้อสมมุติฐานของ แนวคิดนั้นผิดหรือถูก

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) อาจจะเริ่มต้นจาก บุคคล (ครู/นักวิจัย) คนเดียวที่พยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่ง บางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติต้องปรึกษา รับฟังข้อคิดเห็น และอาศัยการร่วม ปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ทำให้แนวทางปฏิบัติเชิงรูปธรรม จากการบันทึก (Records) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เป็นกระบวนการเข้าสู่ ปัญหา การแก้ปัญหา การปรับปรุง และได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผล ในขณะเดียวกัน สามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎีได้

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2546 : 9-10) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีหลักสำคัญ 16 ประการ คือ เพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ มุ่งปรับปรุงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ของบุคคล เน้นปัญหาเร่งด่วนของผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อความร่วมมือของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ดำเนินการวิจัยภายใต้สถานการณ์ที่เป็นปัญหา ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็น ธรรมชาติ เน้นการศึกษาเฉพาะกรณี หรือศึกษาเพียงหน่วยเดียว ไม่มีการควบคุมหรือจัด กระทำต่อตัวแปรปัญหา วัตถุประสงค์ และระเบียบวิธี มีลักษณะเป็นกระบวนการสืบเสาะหา ความรู้ ความจริง มีการประเมินหรือสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวนระเบียบวิธีวิจัย มี ลักษณะเป็นนวัตกรรมสามารถเกิดขึ้นใหม่ให้เหมาะสมได้ กระบวนการศึกษามีความเป็น ระบบหรือเป็นวิทยาศาสตร์ มีการแลกเปลี่ยนผลการวิจัยและนำไปใช้จริง วิธีการแบบบรรยาย ข้อมูลหรือการอภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล

3.7 การวิจัยเชิงปฏิบัติการสู่การวิจัยในชั้นเรียน

การจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้มุ่งเน้น ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนได้นั้นครูจะต้อง มีความเชื่อมั่นก่อนว่า ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพและสามารถพัฒนาได้ ดังนั้น การจัดการศึกษา ครูจึงนับได้ว่ามีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการที่จะดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาให้ได้ว่า ลูกศิษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป มีจุดเด่นและจุดด้อยไม่เหมือนกัน ในการจัดการเรียนการสอนครูควรใช้เทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย เหมาะสม มีจิตวิทยา

ในการสอน การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล การทราบข้อมูลพื้นฐาน ความสนใจ ความต้องการ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เราทราบว่าผู้เรียนแต่ละคนเป็นอย่างไร ซึ่งจะเป็แนวทางให้ครูสามารถหาทวิวิธีที่เหมาะสมมาจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างตรงจุด ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสนในการประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูจะต้องหมั่นตรวจสอบอยู่เสมอว่านักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ พียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรบ้างเมื่อประสบกับปัญหาที่ลองคิดหาวิธีการ หรือแนวทางในการแก้ปัญหา นั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแนวปฏิบัติดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นกระบวนการวิจัยนั่นเอง ซึ่งอาจมีครูหลายท่านเคยปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวมาแล้ว แต่ไม่ทราบว่าตนเองกำลังทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กัน และเป็นสิ่งที่สามารถทำควบคู่กันไปได้ตลอดเวลา (กรมวิชาการ. 2542 : 7)

4. บริบทของโรงเรียนบ้านแดงน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

4.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนบ้านแดงน้อย ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลคำพิ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2502 มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 7 ไร่ 1 งาน 55 ตารางวา เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวม 8 ชั้นเรียน ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งสิ้น 88 คน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน มีเขตบริการ 1 หมู่บ้าน

4.2 วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ยุทธศาสตร์/เป้าหมายของโรงเรียน

วิสัยทัศน์

ภายใน 4 ปี ระหว่างปี 2548 – 2551 โรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ ครูเป็นครูมืออาชีพ นักเรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายหลักสูตร มีคุณธรรมจริยธรรม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

พันธกิจ

1. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตั้งแต่ก่อนประถมศึกษา ถึงระดับประถมศึกษา

2. สนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และเสริมสร้างภูมิปัญญาในความเป็นไทย

3. พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

4. พัฒนาครูให้สามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้

5. สร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีในโรงเรียนอย่างเพียงพอ

6. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

7. ประสานงานระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 และหน่วยงานราชการโดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ประเด็นยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

1. ส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่าน และมีคุณธรรมจริยธรรม

2. ปฏิรูปครูในการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้

3. จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนให้ความรักเมตตาต่อเด็กนักเรียนทุกคน

4. ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

5. ใช้แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนให้มากขึ้น

6. ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

7. พัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐาน และมาตรฐานจากการประเมินภายนอก สถานศึกษาสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)

เป้าหมาย

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา ได้รับการเตรียมความพร้อม 100 %

2. นักเรียนระดับประถมศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนด 100 %

3. นักเรียนทุกคนมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงตนในสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมตามวิถีชีวิตของคนไทย

4. โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

5. ครู นักเรียนร้อยละ 80 มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษาชาติ

6. ครูร้อยละ 90 พัฒนาเป็นครูมืออาชีพ

7. ครูร้อยละ 80 สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้

4.3 กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนจำเป็นต้องมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้นักเรียนอ่านทุกวัน วันละ 15 นาที
2. จัดทำโครงการรักการอ่าน
3. ส่งเสริมให้ครูทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ให้ครูจัดองค์ความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด
6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
7. จัดทำโครงการจัดสภาพแวดล้อม ทั้งในและนอกห้องเรียน มีการประกวดห้องสวยงาม และบริเวณที่ห้องต่าง ๆ รับผิดชอบ
8. จัดทำโครงการยกย่องให้รับเกียรติบัตร ครูผู้มีความรัก ความเมตตาต่อเด็ก
ครูดีเด่น
9. อบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
10. จัดทำโครงการวิจัยในชั้นเรียน 1 คนต่อ 1 เรื่อง
11. จัดทำแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนให้ครบทุกกลุ่มสาระ
12. พาครูไปทัศนศึกษาดูงาน
- 13.พานักเรียนไปทัศนศึกษาดูงานยัง โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและโรงเรียนในฝัน
14. จัดครูเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์
15. จัดทำโครงการ E – learning
16. ติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

4.4 สภาพปัญหาและสาเหตุของการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านแดงน้อย

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา และผลจากการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนของครูในปีการศึกษา 2549 พอที่จะสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนของครูมี ปัญหาและสาเหตุที่ต้องดำเนินการแก้ไข ดังนี้ (โรงเรียนบ้านแดงน้อย, 2549 : 10-17)

1. ด้านปริมาณ
 - 1.1 ครูผู้สอนมีไม่ครบตามจำนวนชั้นที่เปิดสอน

1.2 วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอกับความต้องการ
จำเป็นใช้

2. ด้านคุณภาพ

2.1 ระดับความรู้ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนยังไม่ได้รับการ
พัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.2 ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ ของนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ
และไม่ได้มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

2.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่
สถานศึกษากำหนด

2.4 ครูผู้สอนไม่สามารถบูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้
เชื่อมโยงกับท้องถิ่น และไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2.5 ครูผู้สอนขาดการวิเคราะห์ผู้เรียน วิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียน จึง
ไม่สามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ

สาเหตุของปัญหา

1. ครูไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ขาดการนิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้อง
กับการจัดการศึกษา

3. ครูไม่ได้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนจากโรงเรียนที่มีความสามารถ
ในการทำวิจัยชั้นเรียนได้

4. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน ตลอดทั้งแหล่งศึกษาค้นคว้า
จะเห็นว่าจากสภาพปัญหาดังกล่าว ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัย
ภายใน (SWOT) ทำให้ทราบสาเหตุปัญหาจากตัวครูเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็น
ผู้บริหาร โรงเรียน จึงได้ประชุมคณะครู เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและได้ ข้อสรุปว่า
ปัญหาที่ควรดำเนินการแก้ไขเป็นอันดับแรก คือ การให้ครูได้รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล รู้
ปัญหาของผู้เรียน และสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นได้ อันเป็นเส้นทางนำไปสู่การวิจัย
ในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ถาวร พลีดี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสมเด็จพระราชชนนี อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ ก่อนการพัฒนา พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสมเด็จพระบรมราชชนนี ยังไม่ได้ลงมือทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากประสบปัญหา คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดทักษะในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดแรงจูงใจ และความกระตือรือร้นในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้า จากกรณีศึกษาให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน มีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย และครูผู้สอนส่วนมากมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อที่จะได้นำความรู้ไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

หลังจากการดำเนินการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนตามแผนการและแนวทางที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 วงจร ผลจากการดำเนินการ พบว่า ครูผู้สอนที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 คน ตระหนักและเห็นความสำคัญของการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เกิดความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะในด้านการวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้ถูกต้องตามขั้นตอน และกระบวนการของวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจนประสบผลสำเร็จ สามารถพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้

ประสิทธิ์ ลาสอน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเทศบาล 3 บ้านเหล่า สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ก่อนทำการศึกษาค้นคว้าบุคลากรโรงเรียนเทศบาล 3 บ้านเหล่า ไม่มีคามรู้ ความเข้าใจและมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ขั้นตอน การวางแผนแก้ปัญหา การจัดกิจกรรมแก้ปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ภายหลังจากฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และนิเทศติดตามผลการนำไปปฏิบัติจริงที่ห้องเรียนดำเนินการ 2 วงรอบ พบว่า ปัจจุบันครูมีความเข้าใจในการวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงประกอบในการหาเหตุผลของปัญหา และสรุปความ

จำเป็นที่ต้องแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ได้ ครูผู้สอนมีการวางแผนการเขียนเค้า
โครงการวิจัยในชั้นเรียน พัฒนาการแก้ปัญหาการเรียนรู้ด้วยการสอนที่หลากหลาย และ
สามารถสรุปผลการแก้ปัญหาในลักษณะการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ
ได้ ซึ่งเป็นการจุดประกายให้ครูทุกคนในโรงเรียนหาแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้การเรียน
การสอนของตนเองมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นแต่ยังมีปัญหาในการพัฒนา คือ ครูมีเวลาน้อย
เอกสารความรู้เกี่ยวกับการวิจัยไม่เพียงพอ ขาดประสบการณ์ และขาดความชัดเจนในการ
เขียนรายงาน การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมเชิง
ปฏิบัติการ และการนำไปปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และ
สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่ยังคงขาดความชำนาญ ซึ่งควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครู
อย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น
บุคลากรครูในการวิเคราะห์กิจกรรมได้เหมาะสมเพื่อการพัฒนาต่อไป

วิทยา แสงงาม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้น
เรียน โรงเรียนไร่ได้ประชาคม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรใน
โรงเรียนไร่ได้ประชาคมก่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
การทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาตามขั้นตอน
การวิจัยปฏิบัติการ ด้วยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน
แล้วทำให้บุคลากรครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ในระดับหนึ่ง
แต่ยังคงขาดความชัดเจนในเรื่องการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากรครูบรรลุความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการทำวิจัยในชั้น
เรียน แต่ยังคงต้องได้รับความช่วยเหลือในขั้นการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมซ้ำ ควรมีการ
พัฒนาบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้อย่างชัดเจน และสามารถทำวิจัยได้ด้วย
ความมั่นใจยิ่งขึ้น

ธนวัฒน์ สมบูรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยใน
ชั้นเรียนระดับประถมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของ
โรงเรียนอนุบาลเพชรโพธิ์เงิน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัย
ในชั้นเรียนขั้นสำรวจครูมีความรู้ และมีความมั่นใจค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัยในชั้น
เรียน ภายหลังการพัฒนาโดยการอบรมปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และศึกษาดูงาน ครูมีความรู้
ความมั่นใจเพิ่มขึ้น ขั้นวางแผนครูสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ ขั้นลง

มือปฏิบัติ ครูสามารถ ทำวิจัยในชั้นเรียนโดยพัฒนานวัตกรรม เครื่องมือวิจัย และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนได้ ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงานการวิจัยได้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความตระหนักในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในระดับปานกลาง

นุศรา สุพร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเมืองมุกวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตาม สามารถช่วยให้บุคลากรครู กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ มีประเด็นที่ต้องนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรด้าน การทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ควรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

วราวุธ พุดซ้อน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยใน ชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาครูไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จึงไม่สามารถทำการวิจัยพัฒนาผู้เรียน ภายหลังจากที่ดำเนินการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษางานการวิจัย และการนิเทศกำกับติดตามการประเมินผล การตรวจผลงาน พบว่า บุคลากรครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน และทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ตามกรอบ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน

สมร คำสุข (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองทัพ อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สภาพการจัดการเรียน การสอนของครูยังไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนักเรียนระดับ ประถมศึกษามีปัญหาด้านการเรียน ภายหลังจากได้ดำเนินการให้ศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ และวารสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในชั้นเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตาม ผล พบว่า ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนได้

สมาน สุขสมบัติ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูเกี่ยวกับการวิจัยใน ชั้นเรียน โรงเรียนบ้านสำโรง อำเภอดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่อุบลราชธานี เขต 3 พบว่า

สภาพการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนบ้านป่าไร่ ก่อนที่จะได้รับการพัฒนานั้น ข้าราชการครูไม่มีความรู้ และไม่สามารถเขียนเค้าโครงเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนได้ พร้อมทั้งครูไม่นำเค้าโครงเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ภายหลังจากการได้รับการพัฒนา โดยการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศงาน ซึ่งผลการพัฒนาทำให้ครูมีความรู้ ความชำนาญ พร้อมทั้งมีการนำเค้าโครงเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ยังมีบางประเด็นที่ไม่สัมฤทธิ์ผลดีพอ คือ ครูไม่สรรหาและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสมควรได้รับการพัฒนาต่อไป

สุกัญญา สีสวย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนอนุบาลศรีอยุธยาพิมาย พบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ครูไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน ขาดทักษะการทำวิจัย ภายหลังจากพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความรู้และมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น

สมพร บุ่งทอง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านโนนธาตุ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการพัฒนาครูพบว่า ครูมีความตระหนักเห็นความสำคัญในการแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีศักยภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแบบมีส่วนร่วมมาพัฒนาครูในการนำไปใช้ในครั้งต่อไป ถ้าจะให้ได้ดีอย่างถูกต้อง สมบูรณ์แบบทุกขั้นตอนกระบวนการ ผู้เข้ารับการอบรมมีความชัดเจน ถูกต้อง ควรใช้เวลาในการอบรม 3-5 วันและใช้การนิเทศอย่างต่อเนื่อง หลากหลายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ น่าจะมีความเหมาะสมและได้ผลเป็นอย่างดี

สำราญ อภิวงค์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านแสงไฟ อำเภอวังสามสี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาในวงรอบที่ 1 กลยุทธ์ที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่ 1 การบรรยายให้ความรู้ด้านเนื้อหาการวิจัยในชั้นเรียน วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการพัฒนาบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจทำวิจัยในชั้นเรียน กิจกรรมที่ 2 ฝึกปฏิบัติการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นกระบวนการในการเขียนเค้าโครงการวิจัยได้ ผลการพัฒนาบุคลากรสามารถนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นกระบวนการในการเขียนเค้า

โครงการวิจัยได้ กลยุทธ์ที่ 2 คือ การนิเทศภายใน เพื่อติดตามผลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน กิจกรรมที่ 1 การประเมินพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน วัตถุประสงค์เพื่อวัดและประเมินผลพฤติกรรมครูเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบการศึกษาค้นคว้า ผลการพัฒนาบุคลากรมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบการศึกษาค้นคว้ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง กิจกรรมที่ 2 การตรวจผลงานการวิจัยของครู วัตถุประสงค์เพื่อตรวจผลงานการวิจัยที่มีคุณภาพของครู ผลการพัฒนาบุคลากรมีผลงานการวิจัยที่มีคุณภาพระดับพอใช้ ในวกรอบที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมที่ 1 การบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจการวิจัยในชั้นเรียน วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการพัฒนาบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น กลยุทธ์ที่ 2 การนิเทศภายใน เพื่อติดตามผลการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน กิจกรรมที่ 1 การประเมินพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน วัตถุประสงค์เพื่อวัดและประเมินผลพฤติกรรมครูเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบการศึกษาค้นคว้า ผลการพัฒนาบุคลากรมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบการศึกษาค้นคว้ามีความเหมาะสมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง กิจกรรมที่ 2 การตรวจผลงานการวิจัยของครู วัตถุประสงค์เพื่อตรวจผลงานการวิจัยที่มีคุณภาพของครู ผลการพัฒนาบุคลากรมีผลงานการวิจัยที่มีคุณภาพระดับพอใช้ในการกำหนดนวัตกรรม การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัยยังจะต้องปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

สาขันธ์ วงษ์ชัย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโคกกระเบื้องไห อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า สภาพก่อนการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโคกกระเบื้องไห อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา พบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูไม่มีการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา กำหนดวิธีการแก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาโดยไม่ได้นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากขาดประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนแม้จะเคยผ่านการอบรมมาแล้วแต่ยังคิดว่าการวิจัยเป็นเรื่องที่ยากต้องใช้เวลาและมีความเข้าใจในงานวิจัยอย่างถ่องแท้ ครูมีความเข้าใจว่าการสอนและการวิจัยแยกจากกันส่งผลให้การแก้ปัญหาคือกระบวนการเรียนการสอนยังไม่เป็นระบบและการแก้ปัญหาไม่ตรงประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ดำเนินการพัฒนาในวกรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ คือ 1) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยด้วยตนเอง 2)

การอบรมปฏิบัติการ และ 3) การศึกษาดูงาน พบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและขั้นตอนเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น รู้จักวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลสามารถวางแผนงานในการแก้ปัญหาได้ตามกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โดยเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้แต่ยังไม่ครอบคลุมสมบูรณ์ทุกขั้นตอน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่สามารถดำเนินการได้ จึงดำเนินการพัฒนาต่อเนื่องในวงรอบที่ 2 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจตามกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนชัดเจนดี สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนก่อนข้างครอบคลุมสมบูรณ์ทุกขั้นตอนและสามารถเขียนรายงานการวิจัยได้แต่ยังไม่ครอบคลุมสมบูรณ์ทุกขั้นตอน คือ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสร้างและการใช้นวัตกรรมและการอภิปรายผลเนื่องจากมีเวลาในการพัฒนาฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัยค่อนข้างจำกัด ขาดแหล่งศึกษา ค้นคว้า ขาดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และขาดผู้เชี่ยวชาญให้การแนะนำ นอกจากนี้ยังพบว่าครูมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียนของตนเองเพื่อให้เกิดทักษะเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

พัฒนาผล จิตรดิษฐ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนราษฎร์พัฒนา อำเภอสว่าง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า สภาพปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก่อนการพัฒนาได้แก่ ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ครูจัดการเรียนการสอนไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน และครูขาดความรู้ความสามารถด้านการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูขาดความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน และจากการสำรวจพบว่า ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก จึงได้ดำเนินการพัฒนาวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสาร และการนิเทศภายใน ผลการดำเนินการพบว่า หลังจากดำเนินพัฒนากลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นตามกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าในด้านความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ว่าปัญหาใดควรนำมาเป็นหัวข้อวิจัย สามารถระบุวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและสามารถที่จะเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องตามรูปแบบ กลุ่มเป้าหมายได้ดำเนินการวิจัยโดยครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ทำการวิจัยในชั้นเรียนเรื่อง ปัญหาการออกเสียงพยัญชนะในภาษาอังกฤษของนักเรียน

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทำการวิจัยในชั้นเรียนเรื่อง ปัญหาการวิเคราะห์โจทย์คณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครูชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทำการวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง การเสริมสร้างทักษะในการคิดคำนวณในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และครูชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ทำการวิจัยการวิจัยในชั้นเรียนเรื่อง การอ่านออกเสียงตามหลักภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คนสามารถดำเนินการวิจัยได้ดีในขั้นตอน การวิเคราะห์ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน ส่วนประเด็นที่ต้องปรับปรุงหรือควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมและการทดลองใช้ และการเขียนรายงานการวิจัย จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน ผลการดำเนินการพบว่า กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำมาแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้และสามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ถูกต้องตามรูปแบบของการเขียนรายงานการวิจัย

จศักดิ์ อุทรามนตรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนโคกสะอาดวิทยาคม อำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน นั้นบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจและไม่สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่ภายหลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศให้คำปรึกษา พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ครบกระบวนการ แต่ยังมีปัญหาในบางเรื่องเช่นความไม่เข้าใจในบางขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งก็ได้เพิ่มเวลาในการนิเทศ ให้คำปรึกษา จึงทำให้บุคลากรสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาค้นคว้าชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยการใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศให้คำปรึกษา ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ อย่างไรก็ตามบุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดทักษะในด้านการวิจัยในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น

จักรกฤษณ์ ลีตาน้อย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประชาพัฒนา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดมหาสารคามพบว่า การดำเนินการในวงรอบที่ 1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายทุกคนมีความตั้งใจ สนใจและกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดีทุกคนสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนและกำหนดชื่อเรื่องในการวิจัยได้ รวมทั้ง

สามารถเขียนเค้าโครงงานวิจัยได้ และดำเนินการวิจัยได้ทั้ง 4 คน แต่ยังมีประเด็นที่กลุ่มเป้าหมายยังพัฒนาได้ไม่ดีเท่าที่ควร คือ การออกแบบการทดลอง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้ทันระยะเวลาที่กำหนด จึงได้ดำเนินการแก้ปัญหาการวิจัยโดยใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เป็นบทเรียนสำเร็จรูปที่มีการวิจัยหาคุณภาพไว้แล้ว ซึ่งเมื่อดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าวแล้วทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ทุกคน แต่กลุ่มเป้าหมายยังมีปัญหาในการเขียนรายงานการวิจัย จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงจรที่ 2 โดยการใช้กลยุทธ์การนิเทศการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย มีการนิเทศให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียนทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เน้นการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ มีการปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล ให้สามารถดำเนินการพัฒนาครูทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประชาพัฒนา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดมหาสารคาม วงจรนี้พบว่ากลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้ ครูกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “การใช้บทเรียนสำเร็จรูปวิชาคณิตศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอนเรื่อง สมการ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1” ครูกลุ่มสาระภาษาไทย ดำเนินการวิจัยเรื่อง “การใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองเรื่องการเขียนบทร้อยกรองในการพัฒนาการเขียนบทร้อยกรอง วิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1” ครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ดำเนินการวิจัยเรื่อง “การใช้ชุดสื่อประสมโปรแกรมในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพชีวภาพในการเรียนการสอน เรื่อง โลกและดวงดาวชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5” ครูกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ ดำเนินการวิจัยเรื่อง “การใช้บทเรียนเสริมการอ่านภาษาอังกฤษ โดยใช้นิทานพื้นบ้านในการพัฒนาการอ่าน-เขียนภาษาอังกฤษนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4” ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความรู้ ความเข้าใจสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ซึ่งบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาได้อย่างดี

ชัยศรี นามพรหม (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดินแดง (สีลาประชารัฐ) อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการดำเนินงานและปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดินแดง (สีลาประชารัฐ) ก่อนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่าบุคลากรเคยได้รับความรู้จากการอบรมเป็นหลักสูตรเร่งรัด สาระหลักสูตรจะเกี่ยวข้องหลักกับการทำวิจัย การเรียนรู้ศัพท์และเทคนิคเป็นเรื่องที่ครูไม่คุ้นเคยและเข้าใจยาก ไม่ได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริง จึงทำให้ครูไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เมื่อดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสนองานการทำวิจัยใน

ชั้นเรียน ในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่าครูทุกคนสามารถดำเนินการฝึกปฏิบัติการในการอบรมจนมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำความรู้ที่ได้ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสนองานการทำวิจัยในชั้นเรียนและสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ทุกคน ตามกรอบการศึกษาขั้นที่ 5 ขั้นตอนของกรมวิชาการ แต่ยังคงมีความวิตกกังวลในเรื่องของคุณภาพงานวิจัย ซึ่งในวงรอบที่ 2 ได้พัฒนาบุคลากรโดยใช้กิจกรรมประชุมกลุ่มย่อยและเชิญวิทยากรมาเสนอแนะและตรวจผลงานวิจัย ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ถูกต้องมากขึ้น

ชินกร คะอังกู (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านนาทัน อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านนาทันไม่มีความรู้ความเข้าใจ และไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน หลังจากที่ได้รับความรู้จากการศึกษาเอกสารการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายในเพื่อติดตามผลการดำเนินงานทั้ง 2 วงรอบแล้วครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนได้ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 5 ขั้นตอน ครูทุกคนมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น จากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบว่าผลจากการพัฒนาครูด้วยการศึกษาเอกสาร การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายในทำให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจและจะนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแต่การที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้นจำเป็นต้องมีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญในการใช้การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูในโรงเรียนเกิดความชำนาญ มีความมั่นใจในการที่จะพัฒนางานด้านการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

สุนทร อุทัยพรม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) ความต้องการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ความต้องการด้านส่งเสริมและการสนับสนุนในการทำวิจัย ความต้องการเวลาในการทำวิจัย ความต้องการความรู้ในการวิจัย ความต้องการงบประมาณในการทำวิจัยและความต้องการแหล่งค้นคว้าและวัสดุอุปกรณ์ 2) ความต้องการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความต้องการพัฒนางานวิจัย
ในชั้นเรียนของครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและความต้องการพัฒนาวิจัยในชั้น
เรียนของครูผู้สอน สรุปเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้ดังนี้คือ ควรมี
การจัดสรรงบประมาณแก่ครูผู้ทำวิจัยอย่างเหมาะสม ควรมีการให้วันลาเพื่อทำวิจัยเป็นระยะ
ควรมีการจัดหาตำรา เอกสารอ้างอิง แหล่งค้นคว้าเพื่อการทำวิจัย ควรมีการศึกษาอบรม ดูงาน
เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรมีการจัดหาวัสดุสำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่
เพียงพอ

ธีรพงษ์ วาพะวัฒน์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนานุเคราะห์เกี่ยวกับการวิจัย
ในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโค้งกระโดน อำเภอโซคชัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ก่อนการ
พัฒนานุเคราะห์เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ครูคิดว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการทำผลงานทาง
วิชาการและเห็นว่ามีควมยากลำบากในการวิจัย จึงไม่ได้สนใจและไม่ให้ความสำคัญในการใช้
การวิจัยในชั้นเรียนแก้ไขปัญหาที่พบในชั้นเรียนของตน ไม่สามารถดำเนินการสำรวจและ
วิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการไปใช้
และการสรุปผลได้ เมื่อผ่านการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
และการนิเทศภายใน ตามกรอบการศึกษา 5 ขั้นตอน ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและมี
ความมั่นใจขึ้น สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนและทำการวิจัยในชั้นเรียนตาม
ขั้นตอนได้ สามารถวิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิธีแก้ปัญหา พัฒนาการหรือนวัตกรรม นำ
วิธีการไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้ แต่ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
และการสรุปผล ครูยังมีความต้องการการนิเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถเขียนรายงาน
ผลการวิจัยได้ดีขึ้น โดยสรุป การพัฒนานุเคราะห์เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กลยุทธ์การ
อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศภายในทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
ด้านพฤติกรรมการสอนของครู คือ ครูผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยใน
ชั้นเรียน มีความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน มีการนำเอาการวิจัยในชั้น
เรียนมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สามารถออกแบบการสอนให้
สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ส่งผลให้นักเรียนได้รับการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและ
เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน รวมทั้งโรงเรียนได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ
ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่นในโรงเรียนและสถานศึกษาอื่น ๆ ที่สนใจ
อย่างไรก็ตามการพัฒนานุเคราะห์เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้แก้ไขปัญหาที่ยังไม่บรรลุผลและเป็นการเพิ่มพูนทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน

จรัส เขียวเขว่า (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนโป่งขุนเพชร อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ก่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน แม้ว่าบางคนจะผ่านการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนมาแล้ว แต่เป็นเพียงการให้ความรู้จากการรับฟังคำบรรยาย ทำให้ไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ หลังจากได้ดำเนินการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน การกำหนดกิจกรรมเป้าหมาย การสร้างนวัตกรรมและการทดลองใช้ การเขียนรายงานการวิจัย และการนิเทศติดตามผล โดยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 วงรอบ พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 4 ขั้นตอนได้ แต่ยังมีปัญหาด้านการเขียนรายงานการวิจัย ความไม่ชัดเจนในขั้นตอนการเขียนรายงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลและการแปลผลข้อมูลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

จงกล ชูเนตร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยแซ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กลยุทธ์การศึกษาด้วยตนเอง และกลยุทธ์การพัฒนาทีมงาน ผลการดำเนินกิจกรรมทั้ง 2 วงรอบ (Spiral) บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน ตระหนักในความสำคัญเห็นคุณค่า และประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 5 คน ผ่านการประเมินการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะด้านการวิจัยในชั้นเรียนเรื่องการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และการสรุปผล อยู่ในระดับมาก

คำราญ เนตรรัตน์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านป่าแดง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรส่วนใหญ่เคยผ่านการอบรมและมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับหนึ่งแต่ยังขาดความเชื่อมั่นในการทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กล

ยุทธ การประชุมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การมอบหมายงาน และการนิเทศติดตามผล
ปรากฏว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ 3
ขั้นตอนตามองค์ประกอบของการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ สามารถกำหนดหัวข้อการวิจัย
ในชั้นเรียน การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน แต่ในขั้นตอน
ที่ 4 การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง จึงได้ดำเนินการพัฒนา
ในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา การมอบหมายงาน และการนิเทศติดตามผล
ผลปรากฏว่าบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน และวิธีการทำวิจัย
ในชั้นเรียน และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ตามองค์ประกอบของการทำวิจัยในชั้นเรียน

สมพร ชัยศิษฐ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยใน
ชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองไช้ น้ำ อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ก่อนการ
ดำเนินการพัฒนาครูส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ไม่กล้าลงมือ
ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ขาดผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ขาดการนิเทศของผู้บริหารไม่ต่อเนื่อง
กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
และการนิเทศติดตามผลการดำเนินการในวงรอบที่ 1 พบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ
และสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ และในขั้นการกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน
กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สามารถดำเนินการได้ดี ส่วนการเขียนเค้าโครงการวิจัยการดำเนินการ
วิจัยในชั้นเรียนมีเพียงกลุ่มเป้าหมาย 3 คน ทำได้ดีและอีก 1 คน ทำได้พอใช้และพบปัญหา
เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือและการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนการเขียนรายงานการวิจัยใน
ชั้นเรียนกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สามารถทำได้ไม่ดีเพราะมีปัญหาในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล
และขาดความสมบูรณ์เล็กน้อย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า พัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 โดยใช้
กลยุทธ์ คือ การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและการนิเทศติดตาม พบว่า
กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สามารถตั้งคำถามการวิจัยในชั้นเรียนและเขียนเค้าโครงการวิจัย
ในชั้นเรียนได้ดี ส่วนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนกลุ่มเป้าหมาย 3 คน สามารถดำเนินการ
ได้ดีกว่าเดิมและอีก 1 คน ทำได้ดีและพบปัญหาการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงาน
การวิจัย กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้สมบูรณ์ดี โดย
กลุ่มเป้าหมายคนที่ 1 ทำวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบที่ 1 เรื่อง การคิดเลขเร็วและในวงรอบที่ 2
เรื่อง นักเรียนอ่านหนังสือไม่ออก กลุ่มเป้าหมายคนที่ 2 ทำวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบที่ 1
เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหาและในวงรอบที่ 2 ทำวิจัยในชั้นเรียนเรื่องการขาดทักษะการทำงาน
เป็นกลุ่ม กลุ่มเป้าหมายคนที่ 3 ทำวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบที่ 1 เรื่องนักเรียนไม่ชอบทำและ

ส่งการบ้าน และในวงรอบที่ 2 ทำวิจัยในชั้นเรียนเรื่อง นักเรียนหนีเรียนและกลุ่มเป้าหมาย คนที่ 4 ทำวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบที่ 1 เรื่องนักเรียนขาดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ และในวงรอบที่ 2 ทำวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง นักเรียนขาดความรับผิดชอบ

สมพาน เบ็ญจรงค์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูในการทำวิจัยชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองโบสถ์ อำเภอละหานทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า การพัฒนาครูในการทำวิจัยชั้นเรียน โดยใช้วิธีการพัฒนา คือ การศึกษาเอกสาร การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ตามกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของกรมวิชาการ 5 ขั้นตอน สามารถดำเนินการทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้อง ครบถ้วนและเห็นความสำคัญ ของการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนที่ไม่สามารถดำเนินการได้บรรลุ เป้าหมายคือ การขาดความเข้าใจในการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรม การสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ภาษาในการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งต้อง ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ใช้การนิเทศภายในแบบให้คำปรึกษาแนะนำ โดยใช้เทคนิค การนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching Techniques) มีผลทำให้ผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจใน ส่วนที่ต้องการพัฒนาดีขึ้น

สมภพ เถลิมนแสน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเสถภูมิพิทยาคม อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ก่อนการดำเนินพัฒนาครูด้าน การวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ถึงแม้ว่าครู จะผ่านการอบรมและได้รับการนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนจากฝ่ายบริหารโรงเรียนหลังเลิก เรียน ซึ่งใช้เวลาวันละ 1 ชั่วโมง แต่ก็ยังไม่สามารถดำเนินการวิจัยตามกรอบ 4 ขั้นตอน จึงได้ดำเนินการพัฒนาวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและนิเทศ ภายใน พบว่ากลุ่มเป้าหมายสามารถบรรลุตามกรอบการพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ การกำหนด ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน การกำหนดกิจกรรมเป้าหมาย การสร้างนวัตกรรมและทดลอง ใช้ แต่ยังไม่สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ จึงดำเนินการในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์นิเทศ ภายใน ผลปรากฏว่า กลุ่มเป้าหมายทุกคนสามารถเขียนรายงานการวิจัยได้อยู่ในระดับดีและ กลุ่มเป้าหมายได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่อง เศษส่วนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป เรื่อง การจัดกิจกรรมการ สอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ รายวิชาภาษาอังกฤษหลัก

อ 31102 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การพัฒนาผลการเรียนรู้เรื่อง ทฤษฎีบทพีทาโกรัส ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3/1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 โรงเรียนเสลภูมิพิทยาคม อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์ (ช 0250) นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 เรื่อง ความต้องการและความพอใจของผู้ใช้บริการงานห้องสมุด โรงเรียนเสลภูมิพิทยาคม อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง รายงานการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เรื่อง การศึกษาผลการทำโครงการ และเจตคติที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนในรายวิชาสังคมศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุวรรณ มูลปลา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยรวมทุกด้านและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ขึ้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ขึ้นกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา ขึ้นนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ขึ้นสรุปผล และขึ้นพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 2) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับขนาดโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู ทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และฝึกทักษะปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรออกนิเทศให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตามโรงเรียนต่าง ๆ

ณัฐวุฒิ ทองเอี้ย (2549 : บทคัดย่อ) การประเมินโครงการการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านเบิกไพร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า 1) การประเมินบริบทพบว่า สิ่งที่ โรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ การวิจัย ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น วิทยากรมีความรู้ระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำ วิจัย ครูผู้สอนมีความพร้อมในการเข้าร่วม โครงการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน มีงบประมาณของโครงการการวิจัยในชั้นเรียนเพียงพอ และมีวัสดุอุปกรณ์พอเพียงในการดำเนินงานตามโครงการ 3) การประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการการวิจัยในชั้นเรียน พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินคือ กระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามแผนร้อยละ 100 ด้านกระบวนการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศภายใน ครูได้รับการนิเทศผ่านเกณฑ์ครบทุกคน และครูได้นำเสนอ

ผลงานวิจัย ในชั้นเรียนร้อยละ 81.18 4. การประเมินผลผลิต พบว่า ผ่านเกณฑ์ การประเมิน คือ ครูผู้สอนร้อยละ 70 มีการพัฒนาการเรียนการสอน โดยนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการ แก้ปัญหา และวางแผนการ จัดการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นสำคัญ

สำราญ ลักขม (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอนต่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการวางแผน ด้านการปรับปรุงและพัฒนา และด้านการ ตรวจสอบ ประเมินผล ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไกรสิทธิ์ ปฐมวัฒนกุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินโครงการการ พัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนวัดห้วยปลาตุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า 1) การประเมินบริบทในด้านการปฏิรูปการ เรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำมาหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียน โดยคณะครูได้ คัดเลือกให้โครงการการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เป็น โครงการที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ พบว่า โรงเรียนมีความพร้อมในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นไป ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) การประเมินกระบวนการของโครงการ พบว่า ครูได้รับความรู้ ทักษะ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและประสบการณ์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดกิจกรรม นิเทศกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ความรู้ทักษะกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนจากการศึกษา ดูงาน และสามารถปรับใช้ และครูใช้การวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริง โดยเน้นนักเรียนเป็น สำคัญ อยู่ในระดับดี เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 4) การประเมินผลผลิตของโครงการ พบว่า จำนวนครูที่นำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ไพโรจน์ อินทวัฒน์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินโครงการการวิจัยในชั้น เรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดสนามชัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี เขต 2 พบว่า 1) การประเมินบริบทของโรงเรียนใน ด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ พบความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนา โรงเรียนโดยคณะครูได้คัดเลือกให้โครงการการวิจัยในชั้นเรียน

เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นโครงการที่มีความต้องการ จำเป็นในลำดับแรก 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้นของโครงการพบว่า โรงเรียนมีความพร้อมในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และ ด้านแผนงาน /โครงการ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) การประเมินกระบวนการของโครงการพบว่า ครูมีความรู้ทักษะและ ประสบการณ์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานวิจัยในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมนิตเสภายในการทำงานวิจัยในชั้นเรียน ครูได้รับความรู้และประสบการณ์การศึกษาคุณงานการวิจัยในชั้นเรียน และการ จัดนำเสนอผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งทุกกิจกรรมดำเนินการ อยู่ในระดับดี และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด 4) การประเมินผล ผลผลิตของโครงการพบว่า จำนวนครูที่ทำงานวิจัยในชั้นเรียนคิดเป็นร้อยละ 100 และครูที่นำผลงานวิจัยไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของ นักเรียน ร้อยละ 100 ซึ่งทุกรายการผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

บุญมี พาพิมพ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 16 ปี มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านคุณลักษณะของนักวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอน 16 ปี ขึ้นไปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนมีประสบการณ์การสอนที่ต่ำกว่า 16 ปี และ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 16 ปี มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอน 16 ปีขึ้นไปทุกด้าน เรียงลำดับปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณลักษณะของนักวิจัย ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ด้านทักษะในการทำวิจัย และด้านการสนับสนุนการวิจัยของโรงเรียน

ปิยะ วงศ์คำจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 - 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า 1) สภาพการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่

เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-3 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการให้ความสำคัญแก่งานวิจัยในชั้นเรียน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำงานในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน เมื่อแยกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่าคุณภาพการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกตามลำดับการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของผู้ทำงานวิจัย และด้านการให้ความสำคัญแก่งานวิจัยในชั้นเรียน ส่วนครูผู้สอนมีความเห็นว่าคุณภาพการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกตามลำดับ คือ ด้านการให้ความสำคัญแก่งานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีสภาพการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญแก่งานวิจัยในชั้นเรียนและด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาขนาดกลางมีสภาพการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญแก่งานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำงานวิจัยในชั้นเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า

มีความเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ปราโมทย์ วีรวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าสองคอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 21 คน มีคะแนนผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเท่ากับ 26.19 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ (75% หรือ 22.50 คะแนน) และเมื่อได้พิจารณาเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 19 คน มีคะแนนผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ มีผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ จำนวน 2 คน 2) ด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า มีผลของคะแนนที่ได้จากการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 เรื่อง มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่กลุ่มตัวอย่างจัดทำขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมินที่น่าพอใจ (75%) จำนวน 19 เรื่อง มีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่น่าพอใจ 2 เรื่อง 3) ด้านความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการ พัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านท่าสองคอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)

สุวัฒน์ แสงแก้ว (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแกดำวังแสง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการดำเนินการวิจัยการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแกดำวังแสง พบว่าครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องเทคนิคการทำวิจัย ขาดทักษะ แรงจูงใจ งบประมาณ ตลอดจนการเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย 2) การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนนั้น มีครูผู้สอนสมัครใจเข้ารับการพัฒนาดตนเองจำนวน 5 คน โดยได้ดำเนินการพัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 วงรอบ พบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยในชั้นเรียน เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในเรื่องที่ดำเนินการจนประสบผลสำเร็จ ดังนี้ (1) นายถวิล ชินวรรณ ทำวิจัยเรื่อง “การแก้ปัญหาให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เขียนพยัญชนะไทยไม่ถูก” (2) นางศิริพร ศรีธรรมราษฎร์ ทำวิจัยเรื่อง “การอ่านและเขียนมาตราตัวสะกดแม่กน” (3) นางกาญจนา วรรณ ลามะไห ทำวิจัยเรื่อง “การแก้ปัญหาให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 การเขียนและอ่าน

ภาษาอังกฤษไม่ถูกต้อง” (4) นางฉรรค์ มีแก้ว ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการฝึกทักษะการเขียนสะกดคำยาก” (5) นางสมเดช อิมสำอาง ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการฝึกทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ” จากความรู้การทำวิจัยในครั้งนี้ ก็ได้มีการถ่ายทอดให้กลุ่มครูโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่คำวังแสง และผู้ที่สนใจด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้ การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้ใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำวิจัยจากกรณีศึกษา เอกสารตัวอย่างงานวิจัย และได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน และแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ประยูร จันทะมาตย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรที่เกี่ยวข้องและการดำเนินงาน ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระพบว่า 1.1) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 12 ปี ลงมา มีปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน 13 – 18 ปี และ 19 ปีขึ้นไป มีปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 1.2) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 1.3) ประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูที่เคยและไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน มีปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบ 2.1) ข้าราชการครูในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 – 4 ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอน 12 ปี ลงมา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอน 13 – 18 ปี และ 19 ปีขึ้นไป ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอน 13 – 18 ปี กับ 19 ปีขึ้นไป มีปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.2) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการวิจัยในชั้น

เรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 2.3) ข้าราชการครูที่เคยทำและไม่เคยทำการวิจัยในชั้นเรียน มีปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุษณี ฤระวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เกิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนการวิจัย ด้านแหล่งข้อมูลทำการวิจัย ด้านทักษะการดำเนินงานวิจัย ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องในการวิจัย 2) ครูผู้สอนเพศหญิงและเพศชาย โดยรวมมีความต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านทักษะการดำเนินงานวิจัย และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย 3) ระดับความต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านทักษะการดำเนินงานวิจัยและด้านแหล่งข้อมูลการวิจัย 4) ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 เรียงลำดับจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยนำผลงานมาเป็นส่วนในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิม ควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ จัดหาเอกสาร ตำราและวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย

สุริยงค์ ศรีนอก (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า 1) ระดับบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของ

ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การจัดโครงสร้างของสถานศึกษา และการสนับสนุนด้านงบประมาณ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ ควรมีการบริหารงบประมาณในส่วนของงานวิจัยตามความจำเป็นและการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงานที่นำไปพัฒนาคุณภาพสูงสุด (ร้อยละ 25.00) ควรมีการนิเทศติดตามและช่วยเหลือครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง (ร้อยละ 21.43) และควรมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับการทำการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูในโรงเรียน (ร้อยละ 20.24)

ปัญญา สมชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

- 1) ความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ทำวิจัย ด้านให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน 2) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับขนาดโรงเรียนที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทาง

บทบาทของผู้บริหารการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย ควรจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ จัดหาวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่ดีในการที่จะนำข้อมูลมาใช้ มีการวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ควรจัดอบรมให้ความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ช่วยเผยแพร่ผลงานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มในการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้ความยอมรับในการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการทำวิจัยในชั้นเรียน ติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้ครูนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ต่อไป จัดหาเอกสาร และตำราเพื่อเป็นคู่มือในการทำงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดอบรมเพิ่มเติมความรู้การทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยากรทดลองการทำวิจัยในหลาย ๆ รูปแบบ และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูผู้ทำวิจัย ควรส่งเสริมให้ครูที่ทำงานวิจัยเป็นผู้นำทางวิชาการพิจารณาให้ความคิดความชอบแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนนำผลงานไปขอเลื่อนตำแหน่ง ประกาศเกียรติคุณผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เฟลด์แมน (Feldman. 1994 : 2526 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของครู ซึ่งเป็นการสำรวจวิธีที่ครูใช้ประสบการณ์ของตนเอง และจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานภายใต้คำถามที่ว่าอะไรคือ วิธีการที่สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครูภายใต้รูปแบบจำลองโปรแกรมของการวิจัยในชั้นเรียน โดยการเตรียมการของครู ผลการศึกษา พบว่า ความเข้าใจของครูสามารถพัฒนาได้โดยผ่านการฝึกปฏิบัติจริง และการพัฒนาตนเอง เช่น ด้านการพูดคุย การใช้ความคิด การศึกษาอย่างเป็นระบบร่วมกับครูคนอื่น และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการว่ามีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของครู และการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน

มัวร์ (Moore. 1997 : 5038 - A) ได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนแบบ Reflective โดยใช้คำถามระดับชั้นเรียน กรณีศึกษานักเรียนจำนวน 7 คน ตรวจสอบความเชื่อด้านการสอนของ

ตนเอง โดยมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจผลกระทบของการวิจัยในชั้นเรียนแบบ Reflective ในการ
จำแนกเหตุการณ์และปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งทำให้เกิดความรู้โดยทางอ้อมเกี่ยวกับความเชื่อเรื่อง
การสอนต่อครู 7 คน ที่สอนนักเรียนผู้ใหญ่ 300 คน ในจำนวน 25 ห้องเรียนซึ่งถูกกำหนด
โดยภาษาที่เหนือภาษา จริยธรรมและการเรียนแตกต่าง การวิจัยได้สำรวจสิ่งที่ครูค้นพบ
เกี่ยวกับ ความเชื่อด้านการสอนและปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียนแบบ Reflective ที่จัด
ตามคำถามหรือข้อสงสัยของครู กระบวนการวิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยวิธีการ และแหล่งข้อมูล
การสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับคำถาม ข้อสงสัยของครูด้านการสอนในตอนต้นของการศึกษา
นิตยสารจากครูแต่ละคน บันทึกการสัมภาษณ์ครูในตอนท้ายของการวิจัย เลือกลงและวิเคราะห์
ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลที่ได้ชี้ให้เห็นว่า กระบวนการของปฏิสัมพันธ์ได้ตอบมีอิทธิพล
อย่างยิ่งต่อการตัดสินใจเลือกของครูว่าจะศึกษาปฏิสัมพันธ์ใด และจะเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนไป
ทางใด นอกจากนี้ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่าไม่มีครูคนใดเปลี่ยนแปลงความเชื่อด้านการสอนในชื่อ
ของพวกเขา (ครู) เอง นอกจากนี้ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า การวิจัยในชั้นเรียนแบบปฏิสัมพันธ์
ได้ตอบ (Reflective Action Research) มีประโยชน์อย่างมากเมื่อใช้ร่วมกับครูคนอื่น ๆ
นอกจากเอกสารที่แสดงถึงประสบการณ์ทางการเรียนของนักเรียนชี้ให้เห็นถึงความต้องการ
ของผู้เรียนและเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาในชั้นเรียนของผู้ใหญ่
สรุปตัวอย่างการเรียนรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ครูกลุ่มศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเลือกที่จะ
เขียนหรืออภิปรายชี้ให้เห็นถึงคำถามสะท้อนกลับในระดับชั้นเรียน

ดิกเคนส์ (Dickens. 1998 : 300-A) ได้ทำการศึกษาการใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการใน
องค์กร โดยใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ทีมงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 กลุ่ม โดยการศึกษา
อธิบายว่า ผู้ปฏิบัติจะใช้กระบวนการกลุ่มเข้าร่วมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และเน้นการใช้
กระบวนการวิจัยมากกว่าการอธิบายวิธีการวิจัยดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า จากการกระทำใน
วงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 ทำให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการตามขั้นการวางแผน ขั้นปฏิบัติและขั้น
สะท้อนผล ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจวิธีการที่ผู้ปฏิบัติในการกระทำในแต่ละวงรอบ ทำให้
เข้าใจถึงความพยายามของผู้ปฏิบัติที่จะเข้าใจซึ่งบูรณาการ และปฏิบัติการวิจัย พร้อมทั้ง
สะท้อนปัญหาให้ทราบถึงประสบการณ์ของสมาชิกในทีมงานด้วย นอกจากการเน้นเรื่องภาษา
ซึ่งเป็นเครื่องมือพื้นฐานของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจความหมาย
และสร้างความเป็นจริงของการมีส่วนร่วมได้

แดเนียลส์ (Daniels. 1999 : 2442-A) ได้ทำการศึกษาผลของการสอนในการเรียนรู้
โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น ส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพความมั่นใจ

ในตนเอง และประสบการณ์ของนักศึกษา และครู จำนวน 6 คน กลุ่มทดลองเป็นนักศึกษา จำนวน 3 คน ได้รับการสอน การช่วยเหลือ และการแนะแนวเกี่ยวกับการพัฒนา โครงการวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มเปรียบเทียบเป็นนักศึกษาคูจำนวน 3 คนเช่นกัน ได้รับเพียงคำ สอนที่เป็นสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การนำกลยุทธ์ไปใช้ และวิธีการ ประเมินผลเพื่อดำเนินโครงการวิจัยในชั้นเรียนให้เสร็จเรียบร้อย ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ คำตอบจากแบบสอบถามก่อนทดลอง หลังทดลองการสัมภาษณ์ การศึกษาเฉพาะกรณี และ คำถามเพื่อสะท้อนกลับเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มนั้น ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาคู จะมีความชำนาญในวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ กลุ่มทดลองและกลุ่ม เปรียบเทียบมีการเปลี่ยนแปลงในทางบวกในการรับรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ความ เชื่อมั่นในตนเองในฐานะผู้จัดการ และผู้ขยายพฤติกรรมในชั้นเรียน รวมทั้งในฐานะ ผู้ออกแบบ และผู้นำเทคนิคการจัดการพฤติกรรมที่ประสบความสำเร็จไปใช้ การใช้กรณีศึกษา ที่เป็นเชิงเอกสาร สำหรับประเมินโครงการพวกตนเองนั้น ช่วยให้นักศึกษาคูมีทักษะในการ สะท้อนผลต่อปัญหาที่เผชิญหน้าในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และบริบททางสังคมของ ชั้นเรียน

มิงกูชชี (Mingucci, 2002 : 415-A) ได้ศึกษาการประเมินผลของโครงการวิจัยเชิง ปฏิบัติการที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองระดับหลังมัธยมศึกษา จำนวน 8 คน ผู้ร่วมวิจัยที่ทำงานในโปรแกรมการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองใน มหาวิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน ได้อาสาดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนวิชาการเขียน ภาษาเป็นเวลา 2 ภาคเรียนติดต่อกัน ผู้ศึกษาได้สำรวจว่า ผู้บริหารการศึกษาสามารถส่งเสริม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านการศึกษาโดยเข้าร่วมเกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ได้ อย่างไร และได้ศึกษาปัญหาที่ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูซึ่ง เป็นนิยามง่ายกว่าเป็นการสืบเสาะที่ครูดำเนินการ เพื่อให้เข้าใจและปรับปรุงการปฏิบัติของ ตนเอง นั้นสามารถให้ประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยรับรู้ว่า มีความหมายต่อการ สอนของตนมากกว่าหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้หลายวิธี ได้แก่ แบบทดสอบ การ สัมภาษณ์ และการจดบันทึกสภาพ รวมทั้งบันทึกเรื่องสั้น ๆ ด้วย ผลการศึกษาพบว่า ครูที่ ร่วมวิจัยได้ประโยชน์หลายด้านจากการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และทาง วิชาชีพอื่น ๆ อันเป็นผลมาจากการทำโครงการวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังมีหลักฐานยืนยัน ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถช่วยสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านการศึกษา ได้ผู้ร่วมวิจัยมีการ

อภิปรายร่วมกันในโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติอื่น ๆ ทำให้มีส่วนร่วมแบ่งปันในปัญหา มีการเรียนรู้เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในเชิงสร้างสรรค์ผลงาน

ริสโก้ (Risko. 2001 : 314-A) ได้ทำการศึกษาการใช้รูปแบบฝึกงานที่ใช้สติปัญญา เพื่อสอนให้นักศึกษาคูทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทำให้นักศึกษาคู จำนวน 8 คน เริ่มวินิจฉัยลักษณะเดิม และทักษะของการเป็นนักวิจัย จากรูปแบบดังกล่าว จะทำให้รับรู้ถึงชนิดของการสืบเสาะที่อาจารย์นักวิจัยได้ใช้ในการสอนรายวิชาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้การวิจัยยังมุ่งสำรวจการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการของนักวิจัยที่สอนรายวิชาดังกล่าว มีอิทธิพลต่อความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับการสอนรายวิชานี้ และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องจากมีความเข้าใจในการวิจัยดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการฝึกงานที่ใช้สติปัญญาดังกล่าวช่วยทำให้ผู้สอนสามารถสร้างรูปแบบกระบวนการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการลงมือทำวิจัยดังกล่าว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็น การแสวงหาความรู้หรือเป็นนวัตกรรมในการแก้ปัญหา หรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นปัญหาในชั้นเรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายและมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถกำหนดปัญหาที่จะทำการวิจัย ออกแบบการวิจัย สร้างนวัตกรรม และนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการแก้ปัญหาได้