

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเทศบาล ๑ ภาพยนตร์พิทยาสีห์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและได้จัดลำดับเนื้อหา ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

- 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

2. การนิเทศภายใน โรงเรียน

- 2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
- 2.2 ความสำคัญของการนิเทศภายใน
- 2.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
- 2.4 กระบวนการนิเทศภายใน

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ

4. การวิจัยในชั้นเรียน

- 4.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.3 ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.4 ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.5 การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6. บริบทโรงเรียนเทศบาล ๑ ภาพยนตร์พิทยาสีห์

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 7.1 งานวิจัยในประเทศ
- 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรทางการศึกษาในชุดปริญญาโทการศึกษาคาวร์ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม มีมาตรฐานแห่งบรรณารักษะวิชาชีพครู หากยังมีครูและบุคลากรทางการศึกษาคนใดที่ยังไม่ทันไรไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอทั้งนี้เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วัลลภฤดี โทธิรสนา (2542 : 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกร่วมกันที่ติดต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นารีรัตน์ ตั้งสกุล (2542 : 23) สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็น กระบวนการสนับสนุนให้ครูมีทิศทาง แนวความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและทัศนคติในการทำงานอย่างมีระบบและต่อเนื่องเกิดประสิทธิภาพสูง

นรวัดกันณ์ พันธะสา (2542 : 19) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ได้ทันทั้งนี้และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

เข็มทอง แสงวง (2544 : 9) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็น กระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกร่วมกันที่ติดต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็น กระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติของบุคลากรไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบและกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาสนับสนุน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามที่คาดหวังอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ บุรี เดชรัตนมูรณี (2540 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหรือการอบรมเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงาน หรือเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างหรือเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการดำเนินงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 116) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคล หรือการดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

จำลอง ภู่อ่าง (2542 : 17) ได้สรุปว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพราะว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ปรับตัวทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วินัยและกำลังใจที่ดีของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจดูแลผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ โดยให้คำนึงถึงเรื่อง คน หมายถึง การให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

นภคธ ทองโสภิต (2543: 12) การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงครู เพื่อความเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึง การให้การศึกษา ความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่การงานทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (Education) และการอบรม (Training) คือ การเตรียมคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี เมื่อรวมกับการพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึง การเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้

บุญเลี้ยง สุวรรณธานี (2542 : 14) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันเวลาที่ และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการ กระบวนการที่สำคัญเพื่อทำให้บุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความสามารถตามสถานการณ์และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้รู้ทันการเปลี่ยนแปลง ทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และประสิทธิภาพของงาน

3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้
แก่นักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541 : 19) มีเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการครู ดังนี้

1. ให้ข้าราชการครูประจำการได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้งในเวลา 2 ปี
2. ส่งเสริมการพัฒนาครูให้เต็มเสร็จภายใน 5 ปี นับจากปี 2540 เป็นต้นไป

ปรีศนา เสาร์บง (2541 : 17) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาตนในหน้าที่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เกษณี ชิวปรีชา (2544 : 32-35) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการครูตลอดชีพการงานในครู ส่งผลให้การพัฒนาคูณภาพประสิทธิภาพของนักเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนองความต้องการทางสังคมและตระหนักในความคาดหวังในการทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและสังคม

4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีระบบแบบแผน นักวิชาการ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีระบบแบบแผนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 19) เสนอว่าในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีกระบวนการในแต่ละชั้นตอน ที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ตามลำดับก่อนหลังดังนี้

1. การประชุมนิเทศ
2. การนิเทศภายใน
3. การจัดหาเอกสารแนะนำการปฏิบัติ
4. การส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรม
5. การส่งเสริมให้เข้าร่วมการศึกษาเพิ่มเติม
6. การส่งเสริมให้ศึกษาดูงาน
7. การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้
8. การประชุม
9. การอบรมสัมมนาในโรงเรียน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 156) สรุปกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

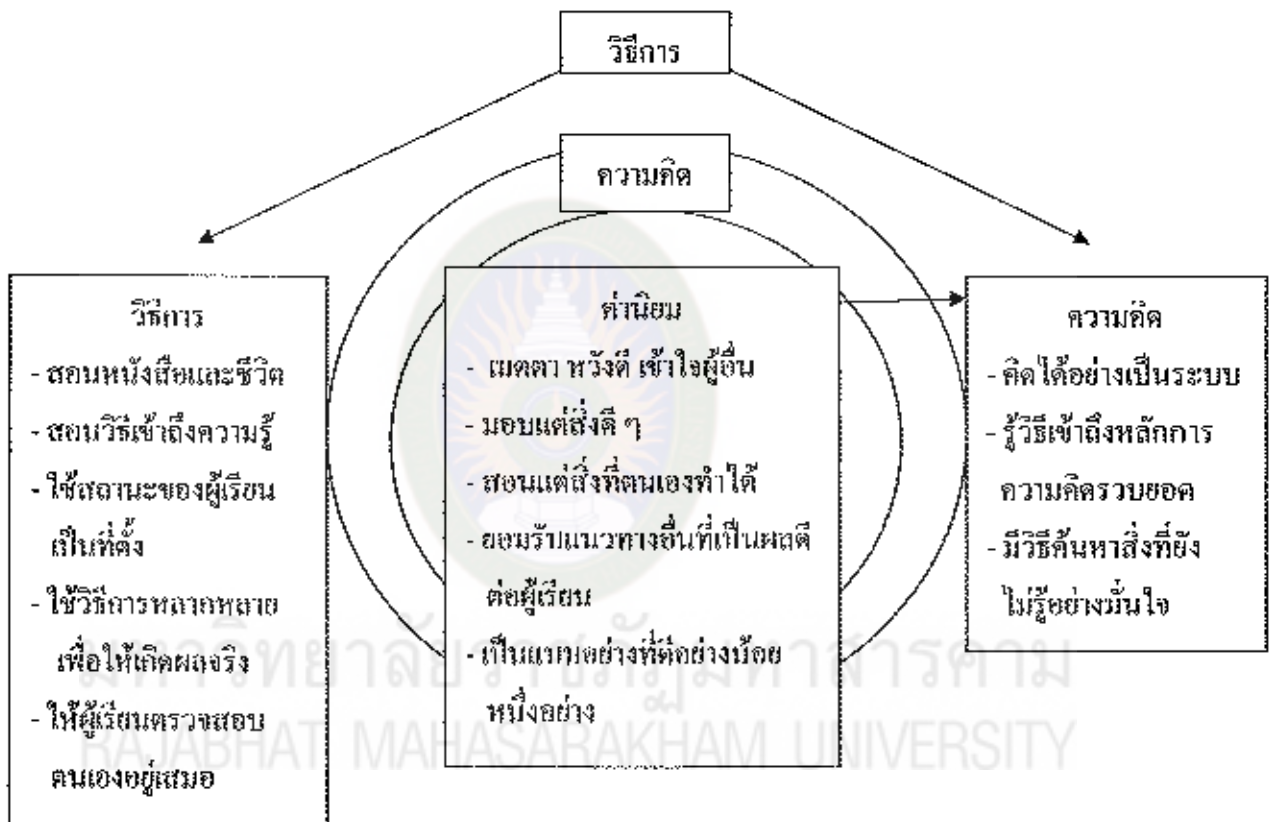
1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

หนึ่งนิจ กองผาผล (2543 : 19-20) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงาน โดยจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อพัฒนา
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนา
3. วางแผนพัฒนา
4. ดำเนินการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

นฤมล บุตรนิมะ (2545 : 19-20) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูสำหรับอนาคตไว้ว่า การเปรียบเทียบระหว่างครูในอดีตและครูปัจจุบันพบว่า ครูในอดีตสอนในสิ่งที่ตนรู้อยู่แล้ว มีเส้นแค่ครูสมัยใหม่ต้องสอนในสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน เพราะฉะนั้นการเตรียมตัวครูจะต้องดำรงถึงเงื่อนงำที่ว่าครูสอนในสิ่งที่เคยรู้เคยเรียนมาก่อน ดังนั้นเพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยน

บทบาทให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต้องเน้นหนักในการเข้าสู่ความรู้ การสำนึกถึงผู้เรียนและเจตจำนงที่จะส่งผ่านแต่สิ่งที่ดี ๆ ให้กับผู้อื่น การฝึกให้ครุฑดีต้องเป็นการบูรณาการวิชาการและชีวิต โดยพิจารณาถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้วิธีการเรียนและการใฝ่เรียน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาครู

จากที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ต้องเริ่มต้นที่การสำรวจปัญหาความต้องการของหน่วยงาน กระบวนการเริ่มจากการวางแผน การดำเนินการตามแผน การติดตามและประเมินผล การดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

5. หน้าที่การพัฒนามุคละกร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการพัฒนามุคละกร ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541 : 18-19) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูพอสรุปได้ดังนี้

1. ให้ ก.ค.เป็นองค์กรกลางในการพัฒนาครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งให้ครูได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ในเวลา 2 ปี
 2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาครู (Learning and Development Center) ประกอบด้วยสถาบันผลิตครูและองค์กรทางวิชาชีพครูทุกภาคส่วน เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู
 3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการอบรม มีการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด
 4. ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูในระดับจังหวัด
 5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประกอบอาชีพครู โดยถือว่าพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าของครู
 6. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาครู เพื่อทำโครงการผลไปใช้ในการพัฒนาครู
 7. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
- นิตยชัย อรุณนันท์ (2542 : 377) ได้กล่าวถึงหลักการให้บุคลากรทั้งงานอย่างมีคุณภาพว่า ต้องอาศัยหลักการ ดังนี้

1. หลักการพัฒนา ก่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน
 2. หลักความเหมาะสม ในตำแหน่งหน้าที่การงานจัดให้เหมาะสมแก่ความสามารถหลักสวัสดิการ เพื่อให้หมดความห่วงใยในการดำรงชีพ เพื่อให้เสมอกัน
 3. หลักความยุติธรรม ให้ได้รับความยุติธรรมเที่ยงตรงอย่างเสมอกัน
 4. หลักเสริมสร้าง เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักเป็นหมู่คณะ
 5. หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 6. หลักประสิทธิภาพตามหลักเศรษฐกิจ ให้ได้งานสูงสุดค่าใช้จ่าบต่ำสุด
 7. หลักการวิเคราะห์งาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเหมาะสม
- ก่อให้เกิดความกลมกลืนในการปฏิบัติงาน

วิจิตร อวระกุล (2540 : 62-63) ได้กล่าวถึงปรัชญาในการพัฒนาคนไว้ ดังนี้

1. การยอมรับในความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละด้าน แต่ละสาขาที่จะพัฒนาให้มีขีดความสามารถสูงได้โดยมิให้ระดับชั้นวรรณะ ฐานะเป็นเครื่องกีดกัน
2. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถและกระตือรือร้นด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ทุกคนจะแสดงออกซึ่งศักยภาพเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและเจริญก้าวหน้า
3. การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและพัฒนาความรู้ความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงกัน จะเป็นการเพิ่มงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน
4. เชื่อว่าทุกคนย่อมมีศักยภาพ วิธีการแก้ปัญหา และการพัฒนาของแต่ละคนซึ่งอาจแตกต่างกัน ไปบ้าง หากได้รับการศึกษาอบรม พัฒนาพฤติกรรม ระเบียบวินัย ความเข้าหมายขององค์กรที่ถูกต้องแล้ว องค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากบุคคล
5. โดยการสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมบรรยากาศด้านต่างๆ ในองค์การ จะมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ พฤติกรรม การทำงานเป็นหมู่คณะ ระเบียบวินัย การคิด การแก้ปัญหาอันจะเป็นความสำเร็จขององค์กรเป็นส่วนรวม

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้นคือ ผู้บริหารต้องหาวิธีการที่หลากหลายในการดำเนินการพัฒนา โดยการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากร ให้มีความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่ง ในหน่วยงาน ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในงานที่จะต้องปฏิบัติด้วยความที่มอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ

กรณีศึกษาในโรงเรียน

กรณีศึกษาในเป็นกระบวนการหนึ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะพัฒนาคน เนื่องจากกรณีศึกษาเป็นการฝึกปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ซึ่งจะต้องพัฒนาบุคลากรให้รู้จัก การเรียนรู้ที่จะตั้งแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน ไม่ใช่ทำให้บุคลากรเพียงแต่รับรู้เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการให้เรียนรู้วิธีการมากกว่า จึงจะถือว่าเป็นการพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนกว่า อันจะส่งผลต่อการพัฒนางานไปในตัว มีการคิดริเริ่มสร้างงาน

ไปสู่จุดหมายที่ต้องการและขณะเดียวกันการนิเทศก็มีเป้าหมายที่จะวิเคราะห์สถานเข้าพันระหว่างบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งการนิเทศก็มุ่งหวังที่จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

1. ความหมายของกรนิเทศภายใน

นักการศึกษา และหน่วยงานของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ได้ความหมายของกรนิเทศภายในไว้ ดังนี้

สุทธนู ศรีไสย์ (2537 : 3) ให้ความหมายว่า กรนิเทศภายในหมายถึง การให้ความช่วยเหลือ โดยตรงแก่ครูและผู้นสอน เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ ซึ่งผลดังกล่าวจะทำให้นักเรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการเรียน การสอน ได้รับความรู้ วิชาอันยิ่งใหญ่จากการสอนของครู

บันลือ พุกพะวัน (2537 : 80) กล่าวว่า กรนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการนิเทศ โดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง มีผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ และครูผู้มีความชำนาญเฉพาะวิชาที่โรงเรียนคัดเลือกแล้วแต่งตั้งให้ทำกรนิเทศเป็นกระบวนการ โดยมี จุดมุ่งหมายอันเป็นหัวใจของกรนิเทศ 5 ประการ คือ

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น
2. มุ่งพัฒนางาน หมายถึง งานการเรียนการสอน และสร้างสรรคงานให้มีประสิทธิภาพ
3. มุ่งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษา และกรนิเทศ ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมของ โรงเรียนในอันที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในชุมชน
4. ส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจจากบุคลากรให้ทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีกำลังใจในการทำงาน
5. ประสานงานอำนวยความสะดวก ส่งเสริมกรนิเทศจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

วิลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 39) ได้กล่าว คือ การที่ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชาโดยความร่วมมือของคณะครูในโรงเรียน ร่วมมือปรึกษาหารือ เพื่อทำการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้ดีขึ้น นอกจากนี้โรงเรียนอาจเชิญวิทยากรและศึกษานิเทศก์ มาร่วมงานด้วย

ซารี มณีสรี (2542 : 201) ได้นิยามความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไปในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้น

อนนท สังแสง (2540 : 136) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การนิเทศที่อาศัยบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ ตลอดจนครูในโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่โรงเรียนคัดเลือกและแต่งตั้งขึ้น โดยทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปโดยวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 51) ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการเสริมสร้างพัฒนาการทุกด้านของนักเรียน ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มความวัย และศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ที่มีภารกิจและจัดดำเนินการตามความต้องการ และความจำเป็นของสถานศึกษานั้น ๆ และมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพสูงสุด

2. ความสำคัญของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในสำหรับครู ทั้งนี้กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศเป็นการนำเอาความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกสู่ภายในโรงเรียน ให้ครูเกิดการพัฒนาการทำงานของตนเอง แต่การนิเทศจากภายนอกโรงเรียนไม่อาจสนองความต้องการของโรงเรียนได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ระบบหรือวิธีการนิเทศภายในโรงเรียน จึงนักการศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ควรจะมีการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

สมเดช สีนแสง (2539 : 130) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียนว่า

1. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนภายใต้ซึ่งตกลงซึ่งกำหนดร่วมกัน จึงก่อให้เกิดความรับผิดชอบและความบทบาทหน้าที่ด้วยความพึงพอใจของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การจัดกิจกรรมการนิเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ สามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจ
3. การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ก่อให้เกิดระบบงานที่มีระเบียบ ติดตามประเมินผลงานได้สะดวก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในว่า การกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา คือ การดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและศักยภาพ บุคลากรที่สำคัญที่จะเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจหลักให้บรรลุผลสำเร็จ คือ ครูผู้สอน ครูเหล่านี้มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพและความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรวมพลังของครูที่มีความสัมพันธ์ตามความต้องการของหน่วยงาน ในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียน ด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือเห็นครูที่เรียกว่า “ครูมืออาชีพ” การนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน ที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครู และการพัฒนาครู ให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันครูก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจดี มีความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจนถึงขั้นเกิดความภาคภูมิใจแล้วก็จะปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นสมจนเป็นนิสัย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวร ดังมีคำกล่าวที่ว่า “การจัดการที่ดีเป็นกุญแจในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี”

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2540 : 179) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน
2. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศภายใน เพราะเป็นโครงการที่ประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศ จะช่วยในการชี้แนะคุณภาพครู และยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
4. การนิเทศสามารถกระตุ้นชี้แนะทางความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะที่นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
5. โรงเรียนที่มีความจำเป็นจะต้องให้ครูทำตนเองกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ
6. เป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาทั่ว ๆ ไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์
7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันดีด้วยกัน มีความสามัคคีที่น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนมาปฏิบัติอยู่

ซารี มณีศรี (2542 : 201) ได้กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มีคุณภาพ ประการแรกอาศัยการนิเทศจากภายนอกเมื่อขยายโรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอก ทำไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน
2. ความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม ครูสมัยใหม่ผู้สอนดี มีความรู้ ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนากุศลกรโรงเรียน ไม่หวังพึ่งไม่รอคอย พัฒนาการนิเทศตนเอง

3. การช่วยเหลือกันและกัน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัยร่วม

4. ปรารถนาผลงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอกจะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5. การยอมรับ บุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องให้ผู้อื่นยอมรับ แม้ในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงค่า คุณลักษณะด้านวิชาการ นำด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม ความประพฤติเป็นแบบอย่าง เป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในการดำเนินการนิเทศภายใน

6. ปัญหาด้านเร่งที่เร่งด่วน เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่อ อุปกรณ์การสอน การประเมินผลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กร โดยความร่วมมือของครูทุกคน ในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการบริหารและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถให้ทันต่อกระแสเปลี่ยนแปลงที่อยู่นิ่งจะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการนิเทศภายใน ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น และมีศรัทธามั่นใจในความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาที่ถาวรต่อไป

3. ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนมีความแตกต่างกันออกไป ตามสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของแต่ละ โรงเรียนซึ่งการนิเทศภายในมีหลายรูปแบบที่จะต้องดำเนินการในโรงเรียน ซึ่งจุดหมายหลัก คือ ต้องการพัฒนากิจการศึกษารวมการเรียนการสอนของครู ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์ ทางด้านการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ได้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา นักการศึกษา ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

บันลือ พงุทนะวัน (2537 : 80) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น

2. มุ่งพัฒนางาน หมายถึง งานการเรียนการสอน และสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ

3. มุ่งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษา และการนิเทศ ตลอดจนการดำเนินงานกิจกรรมของโรงเรียนในชั้นที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในชุมชน

4. ส่งเสริม สร้างขวัญ กำลังใจของบุคลากรให้ทำงานด้วยความตั้งใจ มีกำลังใจในการทำงาน

5. ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอก อย่างสม่ำเสมอ

อนึ่ง ส่งแสง (2540 : 137) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของกรณีศึกษาในโรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน

2. เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจหลักสูตร และ โครงสร้างของหลักสูตร ในแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

3. เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการประชุม อภิปราย สัมมนาและปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้เสมอ

4. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา

5. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับกระบวนการสอน การปรับตัวของครูผู้สอน และนักเรียน เช่น ทำการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา จัดการแนะแนวในโรงเรียน อบรมควบคุมความประพฤติ จัดบรรยากาศทางการเรียน เป็นต้น

6. เพื่อแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละฝ่าย ให้รับผิดชอบร่วมกันและทำแทนกันได้ เช่น หัวหน้าหมวดวิชาทำหน้าที่นิเทศแทนอาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

7. เพื่อแนะนำครู อาจารย์ใหม่และการจัดการปฐมนิเทศครู อาจารย์ใหญ่ ตั้งแต่การถือโรงเรียนเพื่อตกลงทำความเข้าใจทบทวนนโยบายการดำเนินงาน ทาแนวทางการปรับปรุงพัฒนาทั้งงานหลักและงานสนับสนุน

8. เพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือผู้ปกครองเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมของโรงเรียน

9. เพื่อให้การเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพ ของนักเรียน โดยเน้นกระบวนการให้เด็ก นอกเหนือจากการทวนซ้ำผู้เรียนแต่ฝ่ายเดียว กับการเน้นทั้งระบบของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2541 : 52) ให้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน โดยถว้รนำหลักการนิเทศการศึกษาและ กระบวนการนิเทศมาใช้ในการบริหาร โรงเรียน
3. เพื่อประสานความสัมพันธ์อันดี ในกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้อง
4. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ สร้างความมั่นใจ ความสบายใจ ความภูมิใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ในโรงเรียน
5. เพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนอย่างเป็น ระบบตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ก็เพื่อให้คณะครู ได้มีการร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันประเมินผลที่จะแก้ปัญหาและพัฒนา การเรียนการสอน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่ครูในด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลการเรียน การพัฒนา บุคลิกภาพ นับว่าในการส่งเสริมให้คณะครูได้เกิดการเรียนรู้วิธีการในการแก้ปัญหาที่เป็น ระบบ โดยใช้ การวางแผนที่เป็นทีมงานมีส่วนร่วมในการบริหารด้วยการร่วมประชุมปรึกษาหารือร่วมทีมงานที่แจ้งแฉ่ง ร่วมระดมพลังสมองในการวิเคราะห์ปัญหา หาทางเลือกและ กลวิธีที่หลากหลาย ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้วางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยความรักสามัคคี ซึ่งเป็นการพัฒนาคน และมีผลต่อการพัฒนางาน ทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีในหน่วยงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ อันจะส่งผลทำให้งานพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ และจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมาย สูงสุด

4. กระบวนการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องดำเนินการตามขั้นตอน และเป็นระบอบการนิเทศภายในของโรงเรียนอย่างถาวร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรองการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักการศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

ซารี มณีศรี (2542 : 202 - 203) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ เป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกตามขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียด ของกิจกรรมโดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนด

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นการตรวจสอบผลการนิเทศตามโครงการที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 54 - 59) ได้จัดลำดับขั้นตอน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นทางการไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นการเก็บรวบรวม ข้อมูล ปัญหาความต้องการ แล้วก็ประเมินความต้องการจำเป็นในการนิเทศ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.1 กำหนดสภาพความจำเป็นและเกณฑ์การประเมิน
- 1.2 กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.3 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.6 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ

1.7 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงสภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จของงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

1.8 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

1.9 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา เป็นการวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสมทำให้การนี้เทศบาลในของโรงเรียนมีโอกาสและประสบความสำเร็จได้ จุดที่จะพัฒนาอาจจะพิจารณาค้นต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ

2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง

2.4 ทักษะการทำงานกับผู้อื่น

2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา เป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา ให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสนี้จะประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนา หรือขีดจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.1 การรวบรวมแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

3.2 พิจารณานแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้

3.3 พิจารณาข้อดี ข้อเสีย ของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้

3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ

4. การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

4.2 กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ

บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น

- 4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
- 4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการดำเนินการ
- 4.5 จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน
- 4.6 ประชุม ชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ
- 4.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 4.8 ผู้นิเทศจัดกิจกรรมนิเทศ และผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับ

มอบหมายและรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหาร โรงเรียนทราบ

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศ และผลที่ได้ระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนการนิเทศข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้จะต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่หากดำเนินการพบว่ามีวิธีที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้น อีกได้

จากกระบวนการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายในต้องเริ่มจากการวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนนิเทศ การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการขั้นตอนของการนิเทศ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ที่ได้ผล และมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีท่านผู้รู้ได้กล่าวไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เสถียร แก้วสุข (2547 : 48) ได้ให้ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ไว้ว่า เป็นการจัดประชุมขึ้นเพื่อเพิ่ม หรือเสริมทักษะบางเรื่องให้แก่ผู้เข้าประชุม โดยเฉพาะวิธีการอาจประกอบด้วยการบรรยาย หรืออภิปรายเนื้อหาต่าง ๆ ติดตามด้วยการลงมือปฏิบัติภายใต้การดูแล และให้คำแนะนำของที่ปรึกษา เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการเรียนรู้นแบบศูนย์การเรียน หรือ การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดชั้นเรียนแบบศูนย์การเรียน เป็นต้น

ปริศนา เสร่บง (2541 : 28) กล่าวไว้ความว่า การอบรมเป็นกระบวนการที่มีรูปแบบขั้นตอน มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน ให้ผู้ส่งผ่านผู้ส่งต่อ และประหยัคทรัพยากร

จันทราณี ดวงนวม (2544 : 55) ได้กล่าวถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการ (WORKSHOP) ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้กับการอบรมกลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่งที่มีความสนใจในปัญหาเดียวกันมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และแสดงวิธีปฏิบัติงานอย่างละเอียดคล้ายกันเป็นการทำแบบฝึกหัด หรือเป็นการอบรมในภาคปฏิบัติ ภายหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมได้ฟังการบรรยายในภาคทฤษฎีไปแล้ว เพื่อช่วยให้การอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการเหมาะสำหรับทุกสถานการณ์ที่เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมจะมีความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ได้มากขึ้น หากได้มีการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือประสานงานเหมาะสำหรับใช้ในการอบรมระยะสั้น ๆ และเมื่อการประชุมเชิงปฏิบัติการสิ้นสุดลง ฝ่ายดำเนินการย่อมต้องได้ผลงานจากการประชุม

ซารี เม็นีศรี (2542 : 90) ได้สรุปความหมายการอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า เป็นกลวิธีที่จัดให้บุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ทักษะ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ทำหน้าทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในวงแคบอาจกล่าวได้ว่า การอบรม (Training) มุ่งปรับปรุงงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น การศึกษา (Education) มุ่งประกอบวิชาชีพในอนาคต และการพัฒนา เป้าหมายคือการพัฒนาองค์กร ให้ดีขึ้น การอบรมมีขั้นตอนไม่ซับซ้อน เมื่อเทียบกับการศึกษา และการพัฒนาอาจจัดสำหรับบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร โดยมีระยะเวลาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และหลักสูตรกำหนด

จากความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ และมีทักษะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเกิดทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน

2. ความสำคัญของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยวิธีการอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมีเป้าหมายเพื่อให้ครูมีความตื่นตัวทงวิชาการ นำความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการอบรม ไปใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังได้มีนักการศึกษา ได้กล่าวไว้ดังนี้

ซารี มถ์เสรี (2542 : 90) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการอบรมไว้ว่า การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นบุคคลที่ทำงานใหม่ย่อมต้องการทักษะในการทำงาน ต้องการเข้าใจนโยบาย วิธีดำเนินงาน ในส่วนผู้ปกครองและครูก็ต้องการความรู้ขั้นสูงเพื่อปรับปรุงประยุกต์กับการทำงาน การได้รับการอบรมอย่างดี เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะดำเนินการจัดอบรม เพราะวิทยาการสมัยใหม่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วตามยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) การรู้เพื่อป้องกันปัญหาการเรียนรู้จากกันและกัน ความรู้ไม่เคย มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้เกิดประสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน

3. ความมุ่งหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ซารี มถ์เสรี (2542 : 92) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า

1. เพื่อทำความเข้าใจปัญหาและสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้น
2. เพื่อหาแนวทางแก้ไข้ปัญหา
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ยุทธวิธีการแก้ไข้ปัญหา
4. เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิก

4. ขั้นตอนของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ทารี มถ์เสรี (2542 : 94)) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการอบรมเชิงปฏิบัติการควรดำเนินการดังนี้

1. ชี้แจงแนวทางในการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้ฝึกอบรมเข้าใจ
2. จัดให้มีการบรรยายหรืออภิปรายของวิทยากรเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่น่ามเกิดอบรมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนให้แนวทางแก่กลุ่มเพื่อการประชุมย่อย

3. แบ่งกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติการ และรวบรวมสรุปเป็นรายงานหรือผลงาน ในช่วงระยะเวลาช่วงนี้ต้องใช้เวลาแก่กลุ่มมากพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ

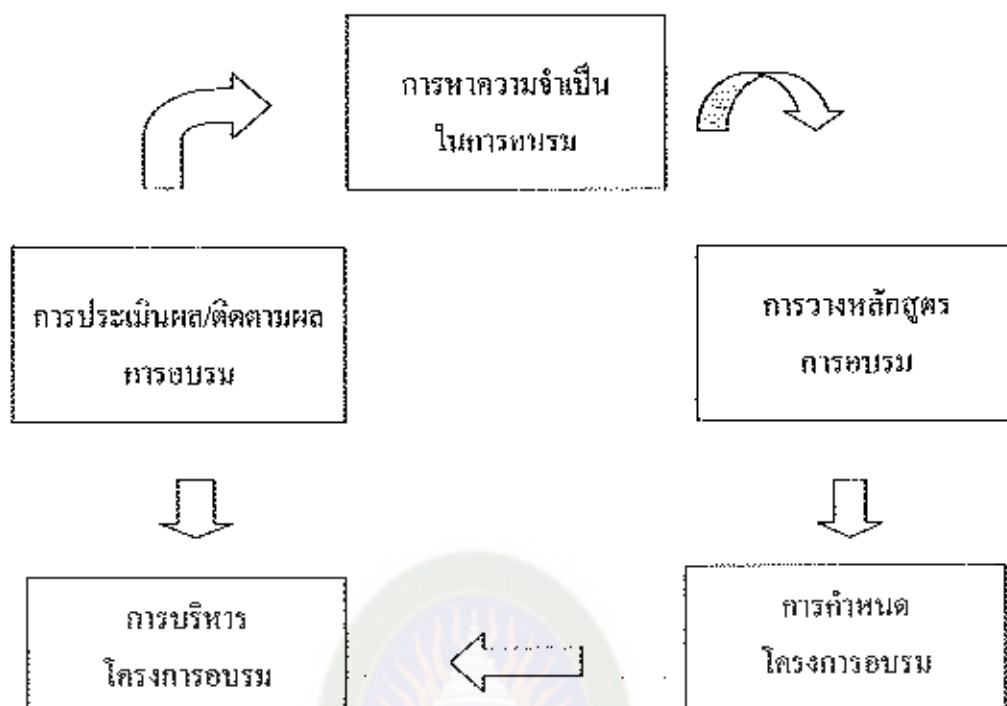
4. การนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมกลุ่มใหญ่ เพื่อการรับเป็นแนวทางที่ใช้แก้ปัญหา และปฏิบัติงาน

5. สมาชิกที่เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการนำแนวทางไปจัดทำแนวปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6. สรุปการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการแก้ไขร่วมกัน

จากความหมาย ความสำคัญ จุดมุ่งหมาย และขั้นตอนของการอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการอบรมแบบผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพโดยตรงแก่ผู้เข้ารับการอบรม ได้เป็นอย่างดี อันเป็นผลทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ให้เกิดผลดี ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการเหมาะสำหรับการอบรมที่มุ่งให้ผู้ประสบปัญหาหรือมีความสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันมาปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้า เพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน เป็นเทคนิคที่คล้ายกับการสัมมนา แต่การประชุมเชิงปฏิบัติการจะเป็นกิจกรรมสองส่วน คือ ทฤษฎีกับการปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ผู้เข้ารับการอบรมมีอิสระในการคิด และปฏิบัติงานกลุ่ม และเข้ารับการอบรมยังสามารถนำผลที่ได้จากการอบรม ไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน ได้อีกด้วย

การอบรม คือ กระบวนการ ในอันที่จทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไป ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัด โครงการอบรม เป็นเพียงวิธีการหนึ่ง ในหลายวิธีการ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และการอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการ อย่างมีระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้หากผู้รับผิดชอบจัดการอบรมมีความเข้าใจถึงการอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสมก่อนที่จะทำความเข้าใจตั้งแต่ระดับต้น ของกระบวนการอบรมในรายละเอียด เราอาจมองกระบวนการอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างคร่าว ๆ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงถึง “กระบวนการอบรม”

สิ่งที่ระบุในแผนภูมิดังกล่าวข้างต้น กระบวนการอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับผิดชอบจัด โครงการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละ โครงการควรจะต้องดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างครบถ้วน เพื่อให้เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ มีความสมบูรณ์และเกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมาย ซึ่งอาจให้ความหมายและคำอธิบายย่อ ๆ สำหรับแต่ละขั้นตอนของกระบวนการอบรมได้ ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือในหน่วยงาน ว่ามีปัญห เรื่องใดบ้าง ที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วย การอบรม โดยรวมไปถึงการพยายามหาข้อมูลด้วยว่า กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับ การอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็น โครงการอบรมให้ หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับ การอบรมภายนอกองค์กรเท่านั้น มีภารกิจใดบ้าง ที่ควรจะต้องแก้ไข ปรับปรุง ด้วย การอบรม ผลลัพธ์ประเภทใดบ้างที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาและแสดงถึง

ความจำเป็นในการอบรมอาจมีทั้งที่ปรากฏชัดเจน และเกินสภาพการณ์ที่จับต้องจำเป็นต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อค้นหาวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการอบรม มีหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรการอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็นในการอบรม ซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่า มีปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดเห็น มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียนลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการกำหนดลักษณะของวิทยากร ผู้ดำเนินการอบรม ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรม ได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนทำให้ถึงที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขลุกล่วงไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจยิ่งขึ้น

3. การกำหนดโครงการอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ดังที่เรียกว่า “โครงการอบรม” แต่ในการบรรยายละเอียดถี่ถ้วนของทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความจำเป็น หรือความจำเป็นในการอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่เข้ารับการอบรม ระยะเวลา สถานที่อบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการอบรม ทั้งนี้ เนื่องจากการอบรม เป็นกิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้ที่จะเข้ารับการอบรม ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร และที่สำคัญคือ ผู้บริหาร ซึ่งมีอำนาจขออนุมัติโครงการและค่าใช้จ่าย จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของการอบรม โดยใช้โครงการอบรมที่เขียนขึ้นเป็นสื่อนั่นเอง

4. การบริหารโครงการอบรม สำหรับขั้นตอนนี้ ในตำราการบริหารงานฝึกอบรมบางเล่มระบุเป็นขั้นของ “การดำเนินการอบรม” แต่เนื่องจากผู้เขียนพิจารณาเห็นว่า ถึงแม้จะดูเหมือนว่าการดำเนินการอบรมเป็นหัวใจสำคัญของการจัดโครงการอบรม หากแต่ที่จริงแล้ว การดำเนินการอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหาร โครงการฝึกอบรม เพราะการดำเนินการอบรมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ได้นั้นนอกจากมาจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการอบรม ซึ่งเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรมพอที่จะสามารถวางแผนและดำเนินการธุรการทั้งหมดในช่วง ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพอีกด้วย จึงได้กำหนดขั้นตอนนี้เป็นในการบริหาร โครงการอบรม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา ที่ผู้จัด โครงการอบรมควรทราบทั้งหมด ส่วนในการดำเนินการอบรมเจ้าหน้าที่ผู้จัด โครงการอบรมจะต้องมีบทบาทหลักที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรม ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน ยานพาหนะ ฯลฯ และในขณะที่เขากำลังยังต้องดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการ โครงการทำ หน้าที่ความคุมให้การอบรมดำเนินเป็นไป ตามกำหนดการ จัดให้มีกิจกรรมและหลายพฤติกรรม และกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ในระหว่างเข้าอบรม อันจะช่วยสร้างบรรยากาศในการอบรมให้ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เข้าอบรม ได้เป็นอย่างดี มิฉะนั้นอาจไม่สามารถทำให้ การอบรมดำเนินไป ตามที่ระบุไว้ใน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผล เท่าที่ควร

5. การประเมินและติดตามผลการอบรม ในขั้นตอนของการกำหนด โครงการอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงการประเมินผลการอบรมไว้ด้วยว่าจะดำเนินการประเมินผลด้วย วิธีการใดบ้าง โดยใช้เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตามผลการอบรมหรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้ เพราะเมื่อการอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบ โครงการควรจะต้องทำการสรุปประเมินผล การอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชา ได้พิจารณาถึงผลของการอบรม ส่วนผู้รับ รับผิดชอบ โครงการเองก็จะต้องนำเอาผลการประเมิน โครงการอบรมทั้งหมดเป็นข้อมูลย้อนกลับ ใช้พิจารณาประกอบ ในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเช่นเดียวกันในครั้ง/รุ่นถัดไป ในขั้นตอน ของการหาความจำเป็นในการอบรมว่า ควรจะต้องมีการพัฒนาหรือปรับหลักสูตร หรือ การดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผล ตรงตามวัตถุประสงค์ของ โครงการเพิ่มขึ้น

4. กระบวนการอบรม

กระบวนการอบรม เป็นขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมของผู้เข้ารับ การอบรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพทั้งต่อตนเองและ หน่วยงานซึ่งมีนักการศึกษา ได้สรุปไว้ดังนี้

อนุชิต ศูนย์สวัสดิศฤง (ชารี มณีศรี, 2542 : 92- 93 ; อ้างถึงมาจาก อนุชิต ศูนย์สวัสดิศฤง, 2535 : 3-5) ได้สรุปขั้นตอนการอบรมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการอบรม ดำเนินการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เชื่อมั่นว่าจำเป็น ต้องมีการอบรมอย่างแท้จริง จากการสำรวจของประเทศ

สหรัฐอเมริกา ซึ่งได้รับสนับสนุนจาก ASTD (The American Society for Training and Development) สองในสามของบริษัทรักษาสุขภาพใช้เทคนิคการหาความจำเป็น โดย การสัมภาษณ์การสังเกต โดยตรง การตรวจสอบงาน การประเมินผลผลิต และแบบสอบถาม เพื่อหาความจำเป็นว่าใครควรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เมื่อตกลงเลือกที่จะอบรมเรื่องอะไร การสร้างหลักสูตรให้เหมาะสมกับเรื่องนั้น ประกอบด้วย หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาหรือประเด็นสำคัญ เทคนิควิธีการ สื่อ และเวลาทั้งหมดไว้ โดยเรียงลำดับหัวข้อและความสำคัญตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 การจัดดำเนินการอบรม ประกอบด้วยการบริหารโครงการ การขออนุมัติจัดกิจกรรม การจัดทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ รวมทั้ง ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย แบ่งคน แบ่งงาน แบ่งความรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการอบรม การประเมินควรทำทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นแรก ความจำเป็นที่ได้มานั้นถูกต้องตามความจำเป็นจริงหรือไม่ การดำเนินการมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยยึดวัตถุประสงค์คู่กับงบประมาณ เวลาที่สูญไป หากประเมิน แล้วพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีศักยภาพสูงขึ้น ปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น ผลผลิตสูงขึ้น ย่อมบ่งบอกได้ว่า การอบรมนั้นประสบความสำเร็จ เมื่อรายงานประเมินผลนำผู้ผู้บังคับบัญชา

เริ่มทอง แสงวง (2544 : 21) ได้กล่าวถึงกระบวนการอบรมตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่ามี 5 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการอบรม การกำหนดหลักสูตรและแผนการอบรม การดำเนินการอบรม การประเมินผล การอบรม และการติดตามการอบรม พร้อมทั้งสรุปขั้นตอนการอบรมไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. หาความจำเป็นของการอบรม เป็นการค้นหาสถานการณ์และปัญหาของหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการอบรม ซึ่งเก็บขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการอบรม ความจำเป็นในการอบรมของแต่ละหน่วยงานมีความไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาคนจะให้เป็นเช่นใด เพื่อประโยชน์อะไร แต่อย่างไรก็ตามทุกหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อการนำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรม ซึ่งขั้นตอนการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นสรุปได้ 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์หน่วยงานทั้งระบบ วิเคราะห์งานที่จะปฏิบัติและวิเคราะห์บุคลากรในหน่วยงาน

2. สร้างหลักสูตรการอบรม เป็นการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาสาระที่จะใช้
ในการอบรมของหน่วยงาน

3. ดำเนินการอบรม เป็นการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการตามที่กำหนด
ไว้ในแผนงานและโครงการ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งขั้นตอนการอบรมไว้
เป็น 3 ระยะคือ

3.1 ก่อนดำเนินการอบรม จะต้องดำเนินการในเรื่องนี้

3.1.1 ติดต่อสถานที่อบรม

3.1.2 ติดต่อวิทยากร

3.1.3 เตรียมเอกสารประกอบการอบรม

3.1.4 เตรียมงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

3.2 ระหว่างการอบรม จะต้องดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

3.2.1 การตรวจสอบความเรียบร้อยโดยทั่วไป

3.2.2 การลงทะเบียน

3.2.3 จัดพิธีการ

3.2.4 ดำเนินการอบรมให้เป็นที่ราบรื่น

3.3 หลังการอบรม จะต้องดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

3.3.1 ประเมินการอบรม

3.3.2 ประเมินระหว่างอบรม

3.3.3 ประเมินหลังการอบรมหรือสิ้นสุดการอบรม

สหชาติ ไชยรา (2544 : 36) ได้สรุปขั้นตอนการอบรม ว่า ควรดำเนินการ
ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความต้องการ (Needs Assessment) เช่น ผลการดำเนินงาน วิธีการ
ทำงาน ความตั้งใจ ขวัญกำลังใจ การประสานงาน การควบคุมกำกับการทำงาน เป็นต้น

2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการอบรม

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร

4. กำหนดวิธีการอบรม

5. ดำเนินการอบรม

6. ประเมินผล

7. ติดตามผลการอบรม

จากการศึกษากระบวนการอบรมสรุปได้ว่า กระบวนการอบรมควรมีขั้นตอนอย่างน้อย 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนา
2. การเตรียมการอบรม เตรียมคน เตรียมเอกสาร เตรียมวัสดุอุปกรณ์

เครื่องมือ เตรียมสถานที่

3. การดำเนินการอบรม
4. การประเมินผล

6. การประเมินผลกรอบรม

การประเมินผล คือ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้ทราบว่า การอบรมประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการประเมินผลกรอบรมไว้ดังนี้

เสนาะ ตีเขาว (2535 : 106) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลกรอบรมไว้ว่า การประเมินผลที่ใช้วัดการอบรมที่ได้ผลดีคือ การวัดผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการอบรม วิธีนี้ผู้ทำการวัดผล จะต้องเลือกคนขึ้น 2 กลุ่ม บุคคลทั้งสองกลุ่มจะต้องมีคุณสมบัติอย่างเดียวกันในด้านการศึกษา ประสบการณ์ ความชำนาญ กลุ่มแรกจะต้องให้การอบรมที่ถูกต้อง ส่วนกลุ่มที่ 2 ไม่ต้องให้การอบรมใด ๆ เลย ให้ทั้งสองกลุ่มปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน โดยมีเครื่องมือและวิธีการเหมือนกัน และสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวกัน แล้วจึงวัดผลงานทั้งสองกลุ่มว่าให้ผลออกมาแตกต่างกันหรือไม่ จากผลอันนี้ ทำให้เชื่อได้ว่าการอบรมจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างไร

จารี มณีศรี (2542 : 94) ได้สรุปการประเมินการอบรมไว้ว่า ข้อมูลเบื้องต้นกลับของการอบรมคือ การประเมิน โครงการอบรมว่า กิจกรรมการอบรมมีประสิทธิภาพหรือไม่ ได้รับผลคุ้มค่าใช้จ่ายและเวลาที่สูญเสียไปหรือไม่ การประเมิน โครงการเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสวณิเทศในการปรัปรอง โครงการและสารสนเทศในการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ของโครงการ การประเมินผลกรอบรมมุ่งตรวจสอบความก้าวหน้า การเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมอาจตรวจสอบจาก การเตรียมแผนงาน หลักสูตร ทรัพย์สินที่เกี่ยวข้อง ระบบการประเมินใช้แบบสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ การรายงาน การประเมินการอบรมสัมพันธกัน การดำเนินการ เมื่อสิ้นการดำเนินการ ผลการประเมินจะเป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงการวางแผนฝึกอบรมต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินผลการอบรม เป็นการดำเนินการประเมินก่อนฝึกอบรมและหลังการอบรม โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป จากหลากหลายความหมายของผลงานวิจัยหลายท่าน พอสรุปความหมายของผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้ความว่า เป็นการพัฒนาศักยภาพ ให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนในโรงเรียนในโรงเรียนของตนได้ถูกวิธี และเป็นไปตามขั้นตอนของการจัดชั้นเรียนแบบศูนย์การเรียน เพราะผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ได้ผ่านการฝึกประสบการณ์ตรง คิดเป็น ทำเป็น วิเคราะห์เห็น และได้ออกมือปฏิบัติจริง การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการอบรมที่ผู้นำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพซึ่งลักษณะการอบรมสามารถดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนแรก จะเป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน

ส่วนที่สอง จะเป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหาหรือ อดิปรายให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหา หรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจดำเนินการทั้งสองกลุ่มใหญ่ หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการส่วนที่สองจะอาศัยหลักวิชาหรือหลักการวิทยากรได้บรรยาย หรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

การวิจัยในชั้นเรียน

1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542 : 7) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียน คือการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าและวิจัยควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

บุญเลี้ยง หุมทอง (2544 : 19) กล่าวถึง ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัย โดยครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบ โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและจบด้วยการใช้นวัตกรรม(Innovation) แก้ปัญหา

นภคณ เจนอักษร (2544 : 15-16) กล่าวว่า การวิจัยของครู (Action Research) เป็นงานวิจัยที่แสดงคุณค่าของความเป็นครู เพราะเป็นการนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการเรียน การสอนของครูและนักเรียนต่อสาธารณชน ดังนั้นครูจึงควรได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยตาม รูปแบบและเนื้อหาที่พึงการ โดยไม่จำเป็นต้องจำรูปแบบของการวิจัยจะเหมือนกับรายงานการวิจัยทั่วไป การทำงานวิจัยของครูทำในห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่จึงเรียกการวิจัยของครู ในชื่อการวิจัย ในชั้นเรียน (Classroom Research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

อานนท์พร สติธภาทิกุล (2544 : 63) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการ แก้ปัญหาอย่างมีระบบที่เกิดขึ้นในห้องเรียน โดยครูผู้สอน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียน การสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

ยุทธนา ปฐมวราชาติ (2544 : 60) ระบุว่าความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัย ในชั้นเรียน (Classroom Action Research) คือ ร้อยรอยของการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบหรือ เป็นกระบวนการการแก้ปัญหา หรือแสวงหาคำตอบจากข้อสงสัยที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ ของครูที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน อาจเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม หรือทั้งชั้นเรียน อย่างมีขั้นตอน

ชาติรี เกียรติธรรม (2545 : 13) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ โดยเป็นการแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีระบบ ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยที่ คำนึงการควบคุมไปกับการปฏิบัติงานของครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546 : 53-58) กล่าวว่า การวิจัย ในชั้นเรียนว่า หมายถึงการวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการดำเนินงาน ที่เป็นระบบแผนแผนชัดเจน มีจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนมากที่สุดและมีลักษณะเฉพาะ จะต่างจากการวิจัยทั่วไป

พิชัย ญาณศิริ (2545 : 31) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง การทำงานที่เป็น ระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อให้ปัญหาหมดไป หรือทำในสิ่งที่ต่ออยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 76) ได้นิยามความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาในชั้นเรียนใด ๆ โดยศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน พฤติกรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย หรือทักษะพิสัย อาจเป็นการวิจัย

รายบุคคล การวิจัยรายกรณี การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงพรรณนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คำว่าชั้นเรียนใด ๆ หมายถึง ชั้นเรียนทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นชั้นเรียนขนาดใหญ่ ที่มีผู้เรียนหลายร้อยคน หรือชั้นเรียนขนาดเล็กที่มีผู้เรียนเพียงคนเดียว ถิ่นชั้นเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษาถึงปริญญาเอก หรือชั้นเรียนนอกระบบโรงเรียน ทั้งนี้ต้องเป็นการวิจัย โดยครูผู้สอน ซึ่งอาจวิจัยด้วยตนเองเพียงคนเดียว หรือร่วมกับคนอื่นก็ได้

สุวิมล ว่องวานิช (2547 : 9) ได้สรุปว่าการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีความหมายคือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนา การเรียนรู้ให้ดีขึ้นทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นการวิจัยที่ด้อยกว่าทฤษฎี รวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ของตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ได้มีโอกาสวิพากษ์วิจารณ์ อภิปราย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน

จากความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนมีจุดประสงค์เพื่อการแก้ปัญหาในชั้นเรียน มีกระบวนการที่มี แผนชัดเจนการกระทำอย่างรวดเร็ว นำผลมาใช้ได้ในระหว่างทำการวิจัยจะมีผลสะท้อนข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งผลที่ได้ก็นำมาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีจุดเน้น ที่ประโยชน์ต่อตัวนักเรียนมากที่สุด กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนจะมีการทำอย่างต่อเนื่อง จนกว่าจะได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ทววมสำคัญของกรวิจัยในชั้นเรียน

ยุทธนา ปฐมบรรชาติ (2544 : 59-60) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ ประการหนึ่งของครู ที่จะต้องทำควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบ ที่ครู ต้องบูรณาการความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติในการคิดค้นวิธีการสอน สื่อ หรือนวัตกรรม ต่างๆ ผสมผสานกับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัย ในการประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลของการวิจัยในชั้นเรียนจะทำให้ครูทราบคำตอบว่า ครูควร จะพัฒนาผู้เรียนให้บังเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้อย่างไร

อรุณศรี อนันตรศิริชัย (2544 : 59-60) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญ ไม่เฉพาะต่อผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพของตน แต่มีความสำคัญต่อผู้เรียน หากมีการนำ การวิจัย ไปใช้ทำให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ตามต้องการ ความสนใจ และอย่างเต็มศักยภาพ

หากผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและพื้นฐานที่ดีในการวิจัย จะทำให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ชาตรี เกียรติธรรม (2545 : 13) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวครูผู้สอนเองมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดของตัวครูเอง การวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาลักษณะและพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้นและยังเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าของครู
3. เป็นการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริง
4. เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการวิจัยทางการศึกษาและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้กับผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้
5. เป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน จากความรับผิดชอบดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อครู ต่องานที่ปฏิบัติ ต่ออาชีพและต่อผู้เรียน

3. ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนสามารถดำเนินการ ได้หลายลักษณะ เช่น การศึกษารายกรณีหรือ การศึกษาเฉพาะกรณี การพัฒนาการสอน การพัฒนาเชิงหรือวินัดกรรม การวิจัยเชิงพรรณนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวถึงรายละเอียดของการวิจัยแต่ละลักษณะได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 1-5)

3.1 ลักษณะการศึกษารายกรณี

- 3.1.1 เป็นการศึกษารายกรณีใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะกลุ่มอย่างกลุ่มเล็ก โดยพิจารณาข้อมูลในเบื้องต้นพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อมต่างๆ
- 3.1.2 เป็นการศึกษารายกรณีที่จะศึกษารายกรณีนั้น ช่วยให้ทราบความรู้ความจริงในเรื่องนั้น ช่วยให้ทราบสาเหตุจุดเด่นหรือ เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแก้ไขปัญหาคือศึกษา
- 3.1.3 การศึกษารายกรณี ไม่อาจสรุปครอบคลุมหรือวางนัยทั่วไปได้ เช่น การศึกษากับนักเรียนกลุ่มหนึ่ง จะเป็นข้อความจริงสำหรับกับกลุ่มนั้น ไม่ใช่มุ่งอ้างครอบคลุมนักเรียนกลุ่มอื่นๆ

3.1.4 การศึกษาเฉพาะกรณี อาจทำการวิเคราะห์และบรรยายอย่างละเอียดเกี่ยวกับนักเรียนคนใดคนหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ห้องใดห้องหนึ่ง เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งก็ได้

3.1.5 การศึกษาเฉพาะกรณีในชั้นเรียน อาจศึกษาเรื่องต่างๆ ได้แก่ ปัญหาการเรียน ปัญหาเด็กก้าวร้าว ปัญหาเด็กเข้ากับคนอื่นไม่ได้ ปัญหาเด็กมีความบกพร่องทางกาย ปัญหาเด็กขาดความสามารถในการเรียน ปัญหาเด็กดกซ้ำชั้น ปัญหาเด็กคิดหาเสียดสี

3.1.6 ผู้วิจัยอาจศึกษาเพื่อทราบข้อความจริงของกรณีที่เกิดขึ้นและ/หรือ คำนึงการแก้ไขปัญหาของกรณีนั้นด้วย

3.2 ลักษณะของการวิจัยพัฒนาการสอน

ครูหรือผู้วิจัยจะพัฒนาวิธีการสอนหรือรูปแบบการสอนแตกต่าง ๆ นำไปใช้ทดลองใช้ตามแนวนี้ อาจใช้รูปแบบการวิจัยที่มีกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว พิจารณาประสิทธิภาพของสภาพการทดลอง จากการเปรียบเทียบ ผลการวัดค่าตัวแปรตาม ก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง ถ้าพบว่าหลังการทดลองนักเรียนทำคะแนนได้สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า สภาพการทดลองนั้นมีประสิทธิภาพหรือใช้รูปแบบการวิจัยที่มีกลุ่มควบคุมไว้สำหรับเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง หลังจากสิ้นสุดการทดลอง ถ้าพบว่ากลุ่มทดลองได้คะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ก่อนการทดลองต่างมีคะแนนค่าพอๆ กัน หรือพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนหลังการทดลองเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า สภาพการทดลองนั้นมีประสิทธิภาพ หรืออาจใช้รูปแบบการทดลองที่ซับซ้อนรัดกุมมากกว่านี้ หนึ่ง ในการพิจารณาผลอาจพิจารณาทั้งสองห้องหรือกลุ่มย่อย เช่น กลุ่มที่มีความถนัด สูง กลาง ต่ำ วิจัยสอนที่นำมาวิจัยเชิงทดลองมีหลายวิธี เช่น การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ หรือการสอนแบบสืบถามสอบสวน (Inquiry) การสอนแบบเรียนรู้เพื่อรอบรู้ หรือเพื่อรู้แจ้ง (Mastery Learning) การสอนแบบเรียนรู้ (Learning Cell) การสอน โดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer Assisted Instruction) การสอน โดยใช้บทเรียนโมดูล (Module Instruction) หรือเป็นวิธีการสอน หรือรูปแบบการสอนที่มีผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กลุ่มควบคุมมักสอนโดยวิธีบรรยาย ซึ่งบางครั้งเรียกว่า วิธีการสอนแบบปกติ

3.3 ลักษณะการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนมีหลายรูปแบบ ผู้วิจัยจะเลือกรูปแบบที่เห็นว่ามีความเหมาะสม คาดว่าจะมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์แล้ว พัฒนาสื่อการเรียนรู้นี้ในรูปแบบที่กำหนดไว้ การวิจัยตามแนวนี้จะต้องมีการทดลองใช้

(Try Out) โดยควรทดลองใช้กับรายบุคคลกับกลุ่มย่อย ก่อนใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง ทั้งนี้ ควรเลือกคนที่ค่อนข้างอ่อนหรือปานกลาง ใช้กับรายบุคคลจะต้องสัมภาษณ์ สอบถามปัญหา จากการทดลองใช้ว่า มีส่วนใดจุดใดที่ไม่เข้าใจ ร่วมกับการพิจารณาผลการตอบ และการวัด ความรู้ ความเข้าใจ นำผลการพิจารณาทั้งสองส่วนมาปรับปรุงการสอบ แล้วลองใช้กับกลุ่มย่อย อีกครั้ง ซึ่งอาจมี 3 คน ถึง 9 คน ใช้พร้อม ๆ กัน ควรสัมภาษณ์ พิจารณาผลการตอบ และผลวัด ความรู้ความเข้าใจ นำผลการพิจารณาดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง และจึงนำไปใช้ กับกลุ่มเป้าหมาย โดยทั่วไปนิยมหาประสิทธิภาพ ซึ่งมี 2 ดังนี้ คือ ประสิทธิภาพกระบวนการ (Process) และประสิทธิภาพของผลผลิต (Product) ซึ่งนิยมใช้เกณฑ์ 80 : 80

3.4 ลักษณะของการวิจัยเชิงพรรณนา

การวิจัยเชิงพรรณนา เป็นกรวิจัยเพื่อกันหาความจริงในสภาพปัจจุบันซึ่งจะ พบความจริงได้รับความรู้ ความกระจ่าง ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุง แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ตัวอย่างการวิจัยเชิงพรรณนา เช่น

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประ โยชน์ในการนำไปพิจารณา แก้ไขปัญหาการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มคล้ายคลึงกัน

3.4.2 การศึกษาความพร้อมของเด็กเล็ก ซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้สารสนเทศที่เป็น ประ โยชน์ต่อการนำไปพิจารณาการจัดสอนเด็กชั้นเด็กเล็ก

3.4.3 ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้ช่วยให้ได้สารสนเทศที่เป็นประ โยชน์ต่อการพิจารณาปรับปรุงทักษะภาษาทั้ง 4

3.4.4 ความสามารถทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยจะช่วยให้ทราบความสามารถทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะ เป็นประ โยชน์ต่อการนำมาใช้พิจารณาปรับปรุงการสอบต่อไป

3.4.5 ข้อผิดพลาดในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่องเศษส่วนของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยเรื่องนี้ จะเกื้อประ โยชน์ต่อการนำไปพิจารณา แก้ไขปัญหาของนักเรียนต่อการวิจัยเชิงพรรณนามาจะศึกษาให้ทราบข้อเท็จจริง แต่ไม่ได้ มุ่งหาวิธีการเทคนิคต่าง ๆ มาใช้แก้ปัญหา

3.5 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.5.1 มุ่งแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในชีวิตประจำวันของผู้วิจัย หรือผู้ร่วมวิจัย ในการปฏิบัติงานมักพบปัญหาอุปสรรคต่างๆ มักมีหลายปัญหา เช่น จะใช้วิธีการใดที่จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น การคิดค้นหาวิธีแก้ปัญหาแล้วนำมาลงปฏิบัติ ศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน เพิ่มผลผลิตสูงขึ้นหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ถึงระดับที่ต้องการหรือไม่ มีเงื่อนไขอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกรณีที่ยังไม่บรรลุตามที่มุ่งหวังไว้จะทำอย่างไร ลองปรับปรุงในส่วนที่ไม่ค่อยได้เพิ่มวิธีการเทคนิคต่างๆ แล้วลองนำไปปฏิบัติใหม่ ตรวจสอบดูผล ฯลฯ ลักษณะเช่นนี้ คือ ตัวอย่างของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.5.2 มีการลงมือปฏิบัติหรือกระทำ ปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งอาจสามารถแก้ไขปัญหานั้นตามที่วางแผนไว้ หรืออาจต้องทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนพบแนวทางที่ดีตามที่มุ่งหวังไว้

3.5.3 ผู้วิจัยอาจทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง หรือไปดำเนินการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน โดยทำการวิจัยร่วมกันก็ได้ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง

3.5.4 เน้นการวิจัยเฉพาะที่ ไม่ได้มุ่งเน้นการนำผลการวิจัยมาใช้ในการสรุปอ้างอิงหรือสรุปครอบคลุม กล่าวคือ ผู้วิจัยลงมือดำเนินการเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการปฏิบัติงานของตน ไม่ได้มุ่งนำไปใช้ในที่อื่นๆ ปัญหาคนอื่นๆ

3.5.5 ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยอาจมีการเปลี่ยนแปลงในจุดมุ่งหมายและวิธีการวิจัย เพื่อให้สามารถพัฒนาได้

อัจฉรา สระวาสี (2540 : 16) กล่าวว่า จากสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียน หากประเมินผลแล้วพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูผู้สอนอาจพยายามว่าในเพราะอะไร มีสาเหตุมาจากอะไร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือช่วยเหลือนักเรียนให้ดีขึ้น ครูต้องหาคำตอบ โดยการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา จากนั้นก็ศึกษาถึงวิธีการแก้ปัญหาและดำเนินการตามวิธีนั้น ติดตามผลว่าดีขึ้นหรือไม่ หากยังไม่ดีขึ้นก็ต้องปรับปรุงวิธีการจนเป็นที่พอใจแล้วจึงยื่นรายงาน เพื่อให้ครูอื่นๆ ที่มีปัญหาและพัฒนาต่อไป

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2543 : 7) ได้ขยายกรอบแนวคิดกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของกรมวิชาการที่กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน เป็น 12 ก้าวปฏิบัติการสำหรับศึกษาปฏิบัติดังนี้

1. ระบุปัญหา
2. ศึกษาเอกสาร
3. ผสมผสานวิธี
4. มีกระบวนการพัฒนา
5. สรรหานวัตกรรม
6. จัดทำโครงสร้าง
7. วางแผนการใช้
8. ใส่ใจประเมินผล
9. ค้นหาความสำเร็จ
10. เปิดเรื่องเขียนเค้าโครง
11. โยนรูปรายงาน
12. สานต่อการพัฒนา

บุญเลี้ยง ทนทอง (2544 : 19) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะที่แตกต่างจากการวิจัยโดยทั่วไป คือ

1. ปัญหาของการวิจัยเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ซ้ำๆ ซากๆ
2. ครูผู้สอนต้องการที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
4. การดำเนินการวิจัยจะกระทำไปพร้อมๆ กัน กับการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอน

4. ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน

อนงค์พร สถิตภาณีกุล (2544 : 63) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เริ่มด้วยการกำหนดปัญหาที่จะทำและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในปัญหา จากนั้นตั้งสมมติฐานและคาดคะเนคำตอบของปัญหาว่าควรเป็นไปในลักษณะใด โดยอาศัยเหตุผลจากประสบการณ์หรือจากการค้นคว้าไปสู่การกำหนดรูปแบบหรือวิธีการที่จะปัญหา แล้วสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สรุป และเขียนรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำเสนอสิ่งที่ค้นพบ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

ยุทธนา ปฐมวราชาติ (2544 : 60) เสนอแนวทางการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการวิจัย เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้เรียน เพื่อกำหนด ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่ควรทำเบื้องต้น คือ การวิเคราะห์ปัญหา การเลือกสื่อ วิธีการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาและการกำหนดโครงการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพทฤษฎีปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งตรงสภาพผู้เรียนว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนการเรียนรู้หรือไม่ โดยใช้ข้อมูลจากการบันทึกผลการเรียนรู้ การสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์จากแบบทดสอบ เพื่อสำรวจปัญหาของผู้เรียนนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อกำหนดปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้อะไรบ้าง มีสาเหตุมาจากอะไร จัดลำดับความสำคัญที่ต้องพัฒนา การกำหนดปัญหาควรมีทิศทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาว่าจะเป็นไปในจุดไหน จะพัฒนาผู้เรียนอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ

2. การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย หลังจากวางแผนดำเนินการ โดยการจัดทำโครงการหรือเขียนเค้าโครงร่างเสร็จแล้วครูผู้สอนต้องดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้เป็นสิ่งที่ทดลองที่จัดทำขึ้น และกำหนดเป็นต้นแปรอิสระหรือสิ่งทดลอง เช่น วิธีการสอน สื่อ แบบฝึกต่าง ๆ และเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประมวลผลการวิเคราะห์ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้เก็บสิ่งทดลอง เมื่อครูพัฒนาโดยศึกษาแนวคิดในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อให้ได้มาตรฐานก่อนนำไปใช้จริง ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ก็ต้องมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ และทดลองหาค่าความยากง่าย หาค่าอำนาจ信เนก และค่าความเชื่อมั่น

3. ดำเนินการวิจัย เป็นการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ โดยนำเครื่องมือที่เป็นสิ่งทดลอง เช่น วิธีการสอน สื่อ แบบฝึกต่าง ๆ และเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มาใช้พัฒนาผู้เรียนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในเค้าโครงการวิจัย ดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการแล้ว ต้องนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และแปลความหมายเพื่อสรุปผลการวิจัย ซึ่งเป็นการตอบคำถามหรือปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนที่กำหนดไว้

พิชัย อุภณศิริ (2545 : 34) กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนว่าประกอบด้วย

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การวางแผนวิจัย

3. การดำเนินการวิจัย
4. การสรุปผล
5. การรายงานผล

ดังนั้นขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน อาจดำเนินการเป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา
3. การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม
4. การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้
5. การสรุปผลการวิจัย
6. การเขียนรายงานผลการวิจัย

5. การเขียนเค้าโครงการวิจัยให้เข้าเรียน

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 22-25) เสนอแนวทางในการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนว่าควร ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง (Title) เป็นประโยคสมบูรณ์ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ครอบคลุมถึงตัวแปร ประชากร และวิธีการที่ศึกษา
2. ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา ควรบรรยายถึงสภาพปัญหาและแรงจูงใจ รวมทั้งประโยชน์ที่จำได้รับในการวิจัยครั้งนี้
3. วัตถุประสงค์ เขียนให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย กะทัดรัด ระบุประโยคบอกเล่า
4. สมมติฐานของการวิจัย อาจจะมีหรือ ไม่มีก็ได้แล้วแต่ลักษณะของการวิจัย ที่ต้องมีสมมติฐานจะต้องเขียนไว้ให้ชัดเจน
5. ขอบเขตของการวิจัย เป็นการกำหนดขอบเขตของปัญหาการวิจัยว่ากว้างหรือแค่มัเพียงใด
6. ประโยชน์ของการวิจัย เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการวิจัยว่าเกิดประโยชน์อย่างไร
7. ข้อมูลเบื้องต้น ตั้งไว้เพื่อขอรับในการตกลงางประการในการวิจัย โดยเงื่อนไขหรือข้อแม้ซึ่งใช้ในการขอรับ โดยไม่ต้องพิสูจน์

8. นิยบคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เป็นการเขียนคำที่มีความหมายเฉพาะในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะนำมาใช้ในการวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

9. เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง

10. วิธีการดำเนินงานวิจัย กล่าวถึงการวิจัยโดยสรุปตามลำดับ ดังนี้

10.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

10.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

10.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

10.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

11. ปฏิทินการปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนแต่ละขั้นตอน โดยกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้

12. งบประมาณที่ใช้ แสดงรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณให้ชัดเจน

13. ผู้รับผิดชอบ อาจเป็นบุคคลเดียว เป็นคณะหรือหน่วยงาน

14. เอกสารอ้างอิง

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาและพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอนที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการ ไปพร้อมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ โดยวิถีการใช้สื่อและนวัตกรรม เป็นเครื่องมือในการพัฒนา มีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาจากการจัดการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหา พัฒนาวิธีการ สื่อหรือนวัตกรรม นำวิธีการหรือนวัตกรรม ไปใช้ แล้วสรุปผล เขียนรายงานการวิจัย ก่อนการดำเนินการวิจัยครูผู้สอนควรเขียนเค้าโครงการวิจัยให้ชัดเจนเพื่อการดำเนินการวิจัยเป็นไปตามแผนที่วางไว้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research : AR)

1. หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ส.วาสนา ประมวลพิศุทธ์ (2538 : 2) ได้กล่าวถึงหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis and McTaggart ว่าเป็นการพัฒนาที่มุ่งแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมเฉพาะตนในการปรับปรุง พัฒนาและประเมินตนเอง การวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและยินยอมพร้อมใจของบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ และให้การพัฒนานั้นยังคงอยู่ในสังคม เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกิดจากงานด้านจิตวิทยาสังคมของเลวิน (Lewin) ผู้ซึ่งใช้แนวทางหลายปีพัฒนานและประยุกต์วิธีการและทดลองใช้ในบริบทต่าง ๆ ในสังคม เช่น การจัดแหล่งที่อยู่อาศัยให้กับชุมชน การให้ความเสมอภาคของกุ่มชนต่าง ๆ ในสังคม เดียวกัน การปรับตัวของวัยรุ่นในสังคม จากงานวิจัยในชุมชนของเลวินทำให้เขาได้แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน ว่าจะต้องประกอบด้วยแนวคิดหลัก 2 ประการ

1. ทำอย่างไรจึงจะได้แนวคิด ข้อตกลงจากกลุ่มในการตัดสินใจกำหนด ข้อตกลงเพื่อปฏิบัติการ
2. ทำอย่างไรจึงสามารถกำหนดภาระหน้าที่เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้เห็นไป ตามข้อตกลงของกลุ่ม

ดังนั้นแนวคิดและรูปแบบของการวิจัยจึงแตกต่างจากการวิจัยแบบอื่น ๆ กล่าวคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะเห็นผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนแผน อันเนื่องมาจาก ความร่วมมือของหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ปฏิบัติงาน ร่วมกัน และประเมินร่วมกัน ในขั้นที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาสังคม ดังนั้นการวิจัย เชิงปฏิบัติการจึงเป็นภารกิจของกลุ่ม

2. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมาย ของการวิจัยปฏิบัติการไว้มากมาย ซึ่งจะนำเสนอพอสังเขป ดังนี้

ยาใจ วงษ์บริบูรณ์ (2537 : 10) กล่าวถึงความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ว่า เป็นการวิจัยประเภทหนึ่ง ที่มีกระบวนการในการปฏิบัติอย่างมีระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตลอดจนวิเคราะห์วิจารณ์ผล โดยมีกระบวนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ ในการดำเนินการวิจัยนั้นจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะ ได้ผลเป็นข้อสรุปที่แก้ไข ได้จริง หรือสามารถพัฒนาสถานการณ์ของสิ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้า ได้ดั่งมีประสิทธิภาพ

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 12) กล่าวถึงความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ว่าเป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้ในการแก้ไขหรือหาข้อริบคว่น หรือเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

อรรถยุทธ สุชาติโนบต (2544 : 66) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการหมายถึง การวิจัย อย่างมีระบบ โดยนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาคณะเฉพาะเรื่อง เฉพาะจุด ซึ่งจะแก้ไขปัญหานั้นได้เกิดขึ้น ได้อย่างทันที อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 5) ได้สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางในการปฏิบัติ หรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

เคนมิสและแม็กแท็กการ์ด (Kemmis และ McTaggart) (ประวิต เอราวรรณ์ . 2545 : 5 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart. 1991 : 169 - 170) ได้ให้คำจำกัดความของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นรูปแบบของการศึกษาวิจัยแบบสองสะท้อนตนเองของกลุ่มปฏิบัติจริง จากผลการปฏิบัติงานกลุ่ม เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสมกับบริบททั้งหมดทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและสภาพที่เป็นอยู่

จากความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้ศึกษาวิจัยและผู้เกี่ยวข้องทุกคน หรือทุกกลุ่ม จะต้องดำเนินกิจกรรมของการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน ในขณะที่เดียวกันก็จะเป็นผู้ที่สะท้อนผลของการวิจัยออกมาโดยตรง และเมื่อได้ผลอย่างไรก็จะนำไปปรับปรุงพัฒนาสิ่งที่กำลังศึกษาอยู่นั้น ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

3. หลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ

นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้คำอธิบายถึงหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

ยาใจ วงษ์บริบูรณ์ (2537 : 13) กล่าวว่า หลักการสำคัญ ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยปฏิบัติการมีดังต่อไปนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลง (Changing) การศึกษานั้นและการเรียนรู้ลำดับการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแนวทางกลุ่มกำหนด
3. การวิจัยปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีระเบียบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำมาคิดเชิงนามธรรมมาทดลองฝึกปฏิบัติ และการประเมินผลปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) แนวคิดนั้นถูกหรือผิด

5. การวิจัยปฏิบัติการที่เริ่มจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) อาจเริ่มต้นจากบุคคล (ครู/นักวิจัย) คนเดียวพยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติการต้องปรึกษา รับฟังข้อคิดเห็น และอาศัยการร่วมปฏิบัติกับผู้เกี่ยวข้อง

6. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ ที่ให้แนวทางปฏิบัติรูไลธรรมจากการบันทึก (Records) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ขณะเดียวทันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามารประมวลเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎี (Proposition) ได้แนวทางวิจัยปฏิบัติการนี้ เมื่อนำมาวิจัยแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้เรียน และวิเคราะห์วิจารณ์จากผลที่ได้จากการปฏิบัติจะทำให้ได้รูปแบบการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชั้นเรียน และระบบของตนเองได้อย่างแท้จริง

แม็กเคอร์มัน (McKernan) (ประวัติ เฮอร์วอร์น. 2545 : 9 ; อ้างอิงมาจาก McKernan. 1996 : 45-46) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการมีหลักการสำคัญอยู่ 16 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. เน้นหาคำถามที่สนใจในปัญหาต่าง ๆ
2. มุ่งปรับปรุงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคคล
3. เน้นที่ปัญหาเร่งด่วนของผู้ปฏิบัติงาน
4. ให้ความสำคัญต่อความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. ตั้งใจการวิจัยภายใต้สถานการณ์ที่ถ่วงเป็นปัญหา
6. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ
7. เน้นการศึกษาเฉพาะกรณีหรือศึกษาเพียงหน่วยเดียว
8. ไม่มีการควบคุมหรือจัดการทำต่อตัวแปร
9. ปัญหาวัตถุประสงค์ และระเบียบวิธีมีลักษณะที่กระบวนกรสืบเสาะหาความรู้ความจริง
10. มีการประเมินหรือมองสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวน
11. ระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรม สามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับปัญหาได้
12. กระบวนการศึกษามีความถี่ในระนาบหรือถี่ในวิทยาศาสตร์
13. มีการแลกเปลี่ยนผลวิจัยและมีการนำไปใช้จริง
14. ใช้วิธีแบบบรรยายข้อมูล หรือการอภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ

15. ทิศวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งตั้งมาจากการทำความเข้าใจ การตีความหมายและการคิดอย่างอิสระ

16. เป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอย่างอิสระ และเป็นการเสริมสร้างพลังร่วมในการทำงาน (Empowerment) ให้ผู้เกี่ยวข้อง

4. มโนทัศน์พื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวิต เทรวารินทร์ (2545 : 6) ได้กล่าวถึง มโนทัศน์พื้นฐานที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการพอสรุปได้ 7 ประการ คือ

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเชื่อมโยง 2 เรื่องเข้าด้วยกันคือ แนวคิด (Idea) ซึ่งเป็นทฤษฎี (Theory) ส่วน ๆ อยู่บนหอคอยงาช้าง (Ivory Tower) ไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Practical) ซึ่งอยู่ล่าง ๆ ระดับรากหญ้า (Grass Root)

2. ผู้ปฏิบัติงานคือนักวิจัย (Practitioners as a Research) ซึ่งอยู่ในองค์กรหรือชุมชนที่กำลังเผชิญสถานการณ์การปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาหรือข้อสงสัยที่คลุมเครือไม่กระจ่าง

3. เป้าหมายคือเพื่อปัญหา (To Solve Problem) และเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ (To Improve Process Practice)

4. หัวใจสำคัญที่แฝงอยู่ในกระบวนการ (Process) ของการวิจัยปฏิบัติการ คือ การมีส่วนร่วม (Participation) และความร่วมมือกัน (Collaboration) เพื่อนำไปสู่ความเกี่ยวข้องกัน (Involvement) ของผู้เกี่ยวข้อง (Participants) ในองค์กรหรือชุมชนที่ดำเนินการวิจัย

5. การมีส่วนร่วม (Participation) ในการวิจัยปฏิบัติการ คือ การร่วมกันตระหนักในปัญหา (Awareness) วางแผน (Plan) การตัดสินใจ (Decision Making) ลงมือปฏิบัติ (Practice) ชั่งสะท้อนตัวเอง (Reflection) และรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging)

6. เป็นกระบวนการศึกษาแบบวิวัฒน์ (Evolving) ที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับจากจุดเล็ก ๆ ของคนกลุ่มหนึ่งในประเด็นปัญหาที่ไม่ใหญ่โตซับซ้อนเกินไป

7. จุดเด่นข้อหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะนักวิจัย เมื่อได้ทำการวิจัยแล้วผลวิจัยจะตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้อยากศึกษาค้นคว้า และปรับปรุงพัฒนาจนต่อไป

5. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวิต เศวตวรรณ (2545 : 11 - 20) ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการที่สำคัญและมีผู้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาอย่างแพร่หลายมี 5 กระบวนการดังนี้

1. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Kurt Lewin มีการประยุกต์ใช้มากในการวิจัยเพื่อจัดการหรือทำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กระบวนการของ Lewin จะมีลักษณะเป็นลำดับการตัดสินใจแบบบันไดเวียน (Spiraling Decision) ซึ่งเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน วางแผนแล้วลงมือปฏิบัติและประเมินผลที่เกิดขึ้น ดังนั้นขั้นตอนปฏิบัติการวิจัยของ Lewin จึงประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact Finding) การดำเนินการ (Execution) และการวิเคราะห์ผล (Analysis) กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Kurt Lewin มีขั้นตอนดังนี้

1.1 กำหนดแนวคิด (Idea) ที่ต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันพิจารณาถึงจะเริ่มต้นปรับปรุงในส่วนไหนของงาน สิ่งใดเป็นปัญหาที่แท้จริงและผลกระทบที่ตามมา แนวความคิดทั่วไปนี้เกิดขึ้นจากการสำรวจสภาพการณ์เบื้องต้น (Reconnaissance) ซึ่งผลที่ได้จากการสำรวจนี้ กลุ่มผู้วิจัยปฏิบัติการจะนำไปกำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติการ

1.2 ร่วมกันวางแผนทั่วไป (General Plan) กลุ่มร่วมกันพิจารณาว่าจะเริ่มต้นเปลี่ยนแปลง ณ จุดใดก่อน จะใช้วิธีการใดในการแก้ไขปรับปรุงบนพื้นฐานของความเป็นไปได้และความสนใจร่วมกัน

1.3 กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ (Action Steps) เป็นการแตกแผนออกเป็นแผนย่อย ๆ ดังนี้

1.3.1 เริ่มต้นขั้นตอนแรกด้วยการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงงาน และตั้งมองไปยังผลที่คาดว่าจะได้รับก่อนที่จะเริ่มด้วยความรอบคอบ และวางแผนการติดตามผลที่จะเกิดตามมาแล้วร่วมกันพิจารณาเพื่อประเมินค่าวิธีการนั้นสามารถปฏิบัติได้จริงเพียงใดต้องมีการตั้งสะท้อนผลที่เกิดขึ้นในขั้นแรกนี้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนขั้นตอนที่ 2 หรือขั้นตอนต่าง ๆ

1.3.2 เริ่มต้นดำเนินการปฏิบัติงานแผนที่ 2 แล้วติดตามตรวจสอบ ประเมินผลแล้ววางแผนใหม่ให้เรียบร้อย ๆ ถ้ายังไม่ได้รับคำตอบหรือปัญหายังไม่คลี่คลาย ในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Lewin มีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ

- 1) การอาศัยความร่วมมือกัน (Collaborative) ของผู้ปฏิบัติงานทุก
ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยตั้งอาศัยความร่วมมือจากกลุ่ม
- 2) การอาศัยความเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม (Group Dynamics) โดย
การปฏิบัติงานจะใช้กระบวนการกลุ่มมาเป็นเครื่องมือ
- 3) การส่องสะท้อนผลตามวงจรรูปไคเวียน (Spiral of Reflective)

2. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ John Elliott

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการเริ่มต้นด้วยการให้ผู้วิจัยกำหนดความคิดทั่วไป แล้วสำรวจสภาพการเบื้องต้น กำหนดแผน นำแผนไปใช้ กำกับติดตามการใช้แผน และดูผลที่เกิดขึ้นแล้วสำรวจสภาพการณ์อีกครั้งเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อเริ่มวงจรใหม่ Elliott เห็นว่าความคิดทั่วไปเป็นสิ่งซึ่งมีความก้าวหน้าของการปฏิบัติ ส่วนการสำรวจสภาพการณ์เบื้องต้น เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริง และการปฏิบัติตามแผนคือ กระบวนการที่ดำเนินไปเรื่อยๆ ไปจุดที่ Elliott ได้ประยุกต์จากแนวคิดของ Lewin ก็คือ นักวิจัยสามารถปรับเปลี่ยนความคิดทั่วไปได้ในวงจรใหม่ และเห็นว่าในการสำรวจ การวิเคราะห์ และการกำกัยคิดตาม สามารถทำได้ในแต่ละวงจร ไม่ใช่จะกำหนดไว้เฉพาะในขั้นตอนเริ่มต้นเท่านั้น เหตุผลเพราะการวิเคราะห์หรือการกำหนดปัญหาในการวิจัยนั้น บางครั้งนักวิจัยอาจจะกำหนดขึ้น โดยไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นเมื่อดำเนินการวิจัยไปช่วงหนึ่งแล้วนักวิจัยพบว่าปัญหาที่กำหนดกำลังดำเนินการวิจัยไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริง ก็ควรเปลี่ยนแปลงความคิดทั่วไปแล้วเริ่มใหม่ อย่างไรก็ตามแนวคิดของ Elliott ยังคงไม่แตกต่างจากแนวคิดของ Lewin ในส่วนที่อยู่ในขั้นตอนการวิจัยที่ยังเป็นลักษณะเป็นวัฏไคเวียน

3. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin

ในประเทศออสเตรเลีย Kemmis และคณะ ได้นำแนวคิดของ Lewin มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาของออสเตรเลียจนได้รับการยอมรับ และเผยแพร่ไปกว้างขวางซึ่งในความคิดของ Kemmis และคณะ การวิจัยปฏิบัติการคือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วมและการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะ จะกระทำคนเดียวไม่ได้ เพราะการกระทำเพียงคนเดียวถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำให้ผลเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่ม ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการจึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน (The Mutic Concern) เช่นสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรและวิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ หรือพัฒนาให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีการวิทยาศาสตร์ให้ลึกซึ้ง เป็นต้นเมื่อได้จุดสนใจร่วมกันแล้วก็จะนำไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ

4 ประการที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจรคือ

1. การพัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหา ซึ่งเป็น การปฏิบัติงานที่มีโครงสร้างและแนวทาง การวางแผนต้องมีการยืดหยุ่นและต้องคำนึงถึง การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนที่กำหนดไว้ได้
2. การปฏิบัติตามแผน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ อย่างละเอียดรอบคอบ และมีการควบคุมไว้อย่างสมบูรณ์
3. การสังเกตการปฏิบัติ เป็นการบันทึกข้อมูลหลักฐานหรือร่องรอยต่างๆ อย่างมีวิจักษณ์เกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติ โดยอาจใช้วิธีการวัดแบบต่าง ๆ เข้ามาช่วยซึ่ง สารสนเทศจากการสังเกตนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเข้าใจและ ถูกทิศทาง
4. การสะท้อนย้อนผลการปฏิบัติ เป็นกระบวนการทบทวนการปฏิบัติ จากบันทึกที่ได้จากการสังเกตว่า ได้ผลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งอย่างไร เพื่อเป็น พื้นฐานการวางแผนในวงจรต่อไป

ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin จึงประกอบด้วยจุดสำคัญทั้ง 4 จุดดังที่กล่าวมาคือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนย้อนผล (Reflection) ซึ่งมีการเคลื่อนไหว ลักษณะ “เกลียววนกลับ” ไปในจุดทั้ง 4 จุด ไม่อยู่นิ่งและไม่จบลงด้วยตนเอง

4. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ (David Ebbutt)

กระบวนการการวิจัยปฏิบัติการของ Kemmis และ Elliott ว่าเป็น การประยุกต์ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการของ Lewin มาใช้ ซึ่งไม่ใช่เป็นเพียงแค่การศึกษา ข้อเท็จจริงที่มีอยู่ แต่ยังรวมถึงการศึกษามุมมองที่จริงเพื่อนำมาประกอบการอภิปราย การหา ข้อสรุป การกำหนดระยะเวลาการตรวจสอบความเป็นไปได้ ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการทั้ง 3 รูปแบบนั้น พิจารณาจะพบว่าหากนักวิจัยต้องการที่จะย้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นอีกครั้ง นักวิจัยต้องดำเนินการวิจัยซ้ำรอยตามขั้นตอนเดิมประเด็นดังกล่าว Ebbutt เสนอว่า แนวทาง ที่เหมาะสมในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการคือการพิจารณาแต่ละขั้นตอนว่าขั้นตอนใดสำเร็จ หรือ ไม่สำเร็จ โดยดูได้จากข้อมูลย้อนกลับขณะดำเนินการ หากขั้นตอนใดสำเร็จก็ดำเนินการ ต่อ แต่ถ้าขั้นตอนใดไม่สำเร็จก็ปรับเปลี่ยนแผนใหม่เฉพาะขั้นตอนนั้น ไม่ต้องย้อนไปที่ จุดเริ่มต้นใหม่สำหรับรูปแบบของ Ebbutt การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์ที่กำหนดไว้ นั้น ประกอบด้วยกิจกรรมหลายกิจกรรม นอกจากนี้ขณะดำเนินการ นักวิจัยยังสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องไปในแนวเส้นตรง ถ้ากิจกรรมที่กำหนดไว้

สามารถปฏิบัติได้บรรลุจุดประสงค์ ในทางตรงกันข้ามถ้ากิจกรรมนั้น ไม่เหมาะสม นักวิจัย ก็สามารถปฏิบัติได้ 2 กรณี คือ

1. ปรับปรุงแก้ไขแนวคิดทั่วไป
2. ปรับปรุงแก้ไขแผนงานทั้งหมด

ความแตกต่างระหว่างรูปแบบของ Ebbutt กับ 3 รูปแบบแรกที่กล่าวมาคือ ทั้ง 3 รูปแบบแรกประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนสะท้อนผล โดย Lewin กับ Kemmis ใช้ประโยชน์จากการสะท้อนสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไข แผนปฏิบัติ ส่วน Elliot ใช้ข้อมูลจากการสะท้อนสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขแนวคิดทั่วไป ซึ่งทั้ง 3 รูปแบบไม่ได้กล่าวถึงกรณีที่กิจกรรมภายในแผนสามารถปฏิบัติได้เหมาะสม หรือ ประสิทธิภาพสำเร็จว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

5. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ James Mckernan

วงจรการวิจัยปฏิบัติการที่ชื่อเอาระยะเวลาในการปฏิบัติงานและกิจกรรม เป็นหลักโดยวงจรปฏิบัติที่ 1 เริ่มจากถูกรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ และมีกรปรับปรุง การปฏิบัติงานนั้น เมื่อปฏิบัติจนครบวงจรแล้ว ก็เริ่มระบุปัญหาในการปฏิบัติงานและกิจกรรม ใหม่ในวงจรปฏิบัติที่ 2 และต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งกิจกรรมในแต่ละวงจรประกอบด้วย

1. การนิยามปัญหา ในสถานการณ์ที่นักวิจัยประสบอยู่ในการปฏิบัติงาน
2. การประเมินความต้องการ ขึ้นเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

การปฏิบัติงานนั้น

3. การกำหนดสมมุติฐานในการกำหนดผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหลังจาก ปฏิบัติ

4. พัฒนแผนปฏิบัติ ซึ่งต้องทำอย่างละเอียดรอบคอบ
5. ลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีการบันทึกข้อมูลไว้
6. ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ
7. สะท้อนผลปฏิบัติ อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นและทำความเข้าใจ
8. ตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมในช่วงเวลาต่อไป

จากกระบวนการวิจัยปฏิบัติการที่กล่าวมาทั้งหมด 5 กระบวนการนั้น จะเห็นว่า จะเริ่มต้นด้วยการกำหนดปัญหาหรือจุดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปสู่ขั้นตอนใหญ่ ๆ 3 ขั้นตอนคือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลผลการปฏิบัติ ซึ่งก็คือ การปฏิบัติงานที่เป็นระบบนั่นเอง แต่จุดเด่นของการวิจัยปฏิบัติการนอกเหนือจากความถี่

ระบบแล้วคือการดำเนินการนั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วม และการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม รวมทั้งต้องมีการสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงสิ่งที่กำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นซึ่งหลักการพิจารณาว่าเป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการหรือไม่อยู่

4 ประการ คือ

1. เป็นการปฏิบัติที่ไม่ใช่สิ่งที่ทำตามปกติ แต่ต้องทำเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากกลุ่ม
2. ไม่เป็นเพียงการแก้ปัญหาที่ประสบอยู่เท่านั้น แต่ต้องเกิดมาจากแรงกระตุ้นที่ต้องการปรับปรุงพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. ไม่ใช่การปรับปรุงพัฒนางานของผู้อื่น แต่เป็นงานกลุ่มตนเองที่มีบทบาทหน้าที่อยู่
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไม่ใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะมองในแง่การทดสอบสมมุติฐาน เพื่ออธิบายเหตุการณ์อย่างดีเยี่ยม แต่ต้องเป็นระบบที่หมุนวนไปเรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวนักวิจัยและสถานการณ์แวดล้อม

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research หรือ AR) เป็นกระบวนการร่วมมือกันของทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ปฏิบัติในปัจจุบันให้สามารถพบกันความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ โดยใช้กระบวนการของการวางแผน ปฏิบัติตามแผน สังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูล สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงแผนในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอีกครั้ง จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

บริบทโรงเรียนเทศบาล ๑ กาฬสินธุ์พิทยาสีห์

โรงเรียนเทศบาล ๑ กาฬสินธุ์พิทยาสีห์ มีบริบท ดังนี้ (โรงเรียนเทศบาล ๑ กาฬสินธุ์พิทยาสีห์, 2550 : 1 - 8)

๑. สภาพทั่วไป

โรงเรียนเทศบาล ๑ กาฬสินธุ์พิทยาสีห์ ตั้งอยู่ที่เลขที่ 144 ถนนกาฬสินธุ์ ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46000 โทร.043-811094 สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีพื้นที่ทั้งหมด 7 ไร่ 2 งาน มีนักเรียน

ทั้งสิ้น 1,108 คน จำนวนห้องเรียน 30 ห้องเรียน ผู้บริหาร 3 คน ครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 46 คน วุฒิปริญญาโท 1 คน ปริญญาตรี 45 คน กำลังศึกษาต่อปริญญาโท 5 คน มีนักการภารโรง 3 คน ผู้ประกอบอาหาร 5 คน

2. ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนเทศบาล ๑ กาฬสินธุ์พิทยาสีห์ ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2465 ที่วัดหอไตรปฏิภนาราม ชื่อ โรงเรียนหอไตรปฏิภนาราม ซึ่งก่ดกระทรวงศึกษาธิการ มีนายพูน กุลศรี เป็นครูใหญ่คนแรกปี พ.ศ.2482 กระทรวงศึกษาธิการ ได้โอนกิจการให้แก่เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น โรงเรียนสว่างจิตวิทยา โดยได้รับงบประมาณ สร้างอาคารเรียนเป็นอาคารไม้ 1 หลัง

ปี พ.ศ.2484 เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ได้รับโอนกิจการจากกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมทั้ง โอนครุ และอัตรเงินเดือน มาบรรจุในพนักงานครูเทศบาล ตามมติคณะรัฐมนตรี เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น โรงเรียนเทศบาล ๑ กาฬสินธุ์พิทยาสีห์ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน มีผู้บริหารโรงเรียน 10 คน คนที่ 10 คือ นายประโยชน์ ฉาวไธยา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน

โรงเรียนเทศบาล ๑ กาฬสินธุ์พิทยาสีห์ ตั้งอยู่ใจกลางชุมชนเมือง สภาพแวดล้อมเต็มไปด้วยสถานที่ราชการที่สำคัญเช่น ศาลากลางจังหวัด โรงพยาบาล ที่ว่าการอำเภอ องค์การโทรศัพท์ ที่ทำการไปรษณีย์ ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย และกรรมกรรับจ้าง ฐานะความเป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลางถึงยากจน และมีโรงเรียนเอกชนที่อยู่นอกเขตเทศบาลเข้ามาเรียน นักเรียนจึงมีสภาพความเป็นอยู่แตกต่างกัน มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งจึงต้องได้รับการส่งเสริม เกื้อหนุน ดูแลและให้บริการเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน เมื่อจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนแล้วจะได้รับการเชื่อมโยงส่งต่อให้เข้าเรียนยังสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่ถึมเครือข่ายต่อไป

3. สภาพการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

มาตรา 22 ได้ให้แนวทางในการจัดการศึกษาว่า ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ มีเจตนาให้การศึกษาดำเนินเรื่องมีอู่สำคัญในการพัฒนาคน คู่กับรองสิทธิของบุคคล และมาตรา 43 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอภาคกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีบทบัญญัติการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการหลักสูตร เปรียบเสมือนแผนที่ของทางจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

โรงเรียนเทศบาล ๑ ภาพสิรินทร์พิทยาสีทธิ ได้ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้นได้ใช้กระบวนการบริหารแบบ PDCA

การจัดการเรียนการสอน ได้แบ่งเป็น 2 ช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 1 ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3 ช่วงชั้นที่ 2 ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 มีประธานแต่ละช่วงชั้น ดำเนินการบริหารจัดการตามระบบงานของโรงเรียน โดยฝ่ายบริหารได้มอบหมายงานต่างไปประธานช่วงชั้น ซึ่งเป็นการบริหารงานแบบกระจายอำนาจให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและทำงานเป็นระบบโดยมีการบริหารงานทั้ง 6 งาน คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคลากร
3. การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ
4. การบริหารงานกิจการนักเรียน
5. การบริหารงานอาคารสถานที่
6. การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชน

4. ลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

โรงเรียนได้จัดกระบวนการเรียนการสอน โดยส่งเสริมให้ครูทุกคนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดทำแผนการสอนที่ชัดเจน ครูทุกคนได้รับการพัฒนา

ในเรื่องการวางแผนการสอน การผลิตสื่อ นวัตกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้โรงเรียนยังมุ่งหวังให้ครูทุกคนได้นำกิจกรรมทางศาสนา สอดแทรกในการสอน แต่ละวิชา เพื่อปลูกจิตสำนึกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้าน คุณธรรมของนักเรียน โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งนักเรียนทุกคน ได้ร่วมกันปฏิบัติ คือ กิจกรรมดูแลสิ่งแวดล้อม กิจกรรมเลือกตามชุมนุม เป็นกิจกรรมที่จะต้อง เลือกตามความสนใจ นอกจากนี้นักเรียนทุกคนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนและ ชุมชนร่วมกันจัดตามขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม ซึ่งถือว่าเป็นการเรียนรู้ โดยปฏิบัติจริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. งานวิจัยในประเทศ

ภานุวัฒน์ บุญเชม (2546 : 82-86) ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำ วิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านพะเยีศวรดาญ (อส.นป.37) อำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความมุ่ง หมายเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษา ค้นคว้า ประกอบด้วยผู้ศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน 5 คน ผลพบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจ แต่หลังจากดำเนินการ พัฒนาบุคลากรในวงรอบที่ 1 โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ทำให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นและเมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรในวงรอบที่ 2 โดยการประชุม กลุ่มปรากฏว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำการวิจัยชัดเจน

ประภอบ มัชรรม (2546 : 66-69) ได้ศึกษาการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านเหล่าหลวงเตาถ่าน ตำบลนิคมคำสร้อย จังหวัดบึงกาฬ มีความมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี 5 คน กลุ่มเป้าหมายมี 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมี 5 คน วิจัยดำเนินการมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และ การสะท้อนผล เครื่องมือที่ใช้มีแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินเค้าโครงวิจัย แบบบันทึกผู้วิจัย แบบสังเกต บันทึกการประชุม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า แล้วนำเสนอผลวิเคราะห์ในลักษณะการบรรยาย ผลการศึกษาพบว่า ครูกลุ่มผู้ร่วมศึกษามี ความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น เขียน เค้าโครงอยู่ในระดับดี มีเจตคติที่ดีต่อการทำ การวิจัยในชั้นเรียน

นุทรา สุพร (2546 : 63- 65) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย
ในชั้นเรียน โรงเรียนเมืองมุกวิทยาคม อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร มีความมุ่งหมาย
เพื่อพัฒนาบุคลากรครูต้นแบบการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้ศึกษา
ค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 60 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นวิทยากร 1 คน เครื่องมือ
ที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบจดบันทึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีตรวจสอบข้อมูล
แบบสามเส้า มีความน่าสนใจในลักษณะการบรรยาย ผลการศึกษาค้นคว้า การดำเนินการพัฒนา
ในวงรอบที่ 1 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ไม่สามารถเขียนรายงานส่งได้
ทันกำหนด การพัฒนาบุคลากรในวงรอบที่ 2 โดยการนิเทศโดยผู้เชี่ยวชาญผลทำให้ผู้ร่วมศึกษา
ค้นคว้าสามารถทำวิจัยและเขียนรายงานส่งได้ทันตามกำหนด

สุพล พงษ์ชัย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการเขียนเค้าโครงการวิจัย
ในชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านเนนด กิ่งอำเภอเขียงชัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีความมุ่งหมายเพื่อ
พัฒนาการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย
การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกต และการสะท้อนผล จำนวน 2 วงรอบ กลุ่มผู้ศึกษาใน
การพัฒนา คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบด้วยแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการประชุม แบบบันทึกประจำวัน และ
แบบประเมินการพัฒนาครู ผลการศึกษาค้นคว้า การอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการอบรมทำให้ครู
มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนตระหนักในความสำคัญ คุณค่า และ
ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศติดตามการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ตามขั้นตอน
PDCA ผู้ร่วมวิจัยสามารถพัฒนาการเขียนเค้าโครงการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้ทุกขั้นตอน

นพร คำสุข (2546 : 115-119) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูทำการวิจัยใน
ชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองงิ้ว อำเภอโนนสูง จังหวัดสุรินทร์ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่ง
หมายเพื่อพัฒนาบุคลากรครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามกรอบ 5 ด้าน คือ การวิเคราะห์ปัญหา
การวางแผน การแก้ปัญหา จัดกิจกรรมแก้ปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
การสรุป การแก้ปัญหา ผลการศึกษาค้นคว้า สามารถจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ครู
ยังไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนักเรียนประถมศึกษาที่มีปัญหาในด้าน
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายหลังการได้ศึกษาเอกสาร ตำราและหนังสือ การประชุม
เชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามผล ในการวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบที่ 1 พบว่า ครูทุกคนมี

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและมีความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน แต่ยังคงขาดทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อดำเนินการในวงรอบที่ 2 จึงทำให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา จัดกิจกรรมแก้ปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การแก้ปัญหา นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

สุภัทร์ เต๋พวย (2546 : 78-8) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลสุริยาสุขโขทัย อําเภอยะผิงย จังหวัดนครราชสีมา ให้สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ 2 วงรอบ ผลการศึกษาพบว่า ผลการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ การปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน กล่าวคือ มีการทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความตระหนักและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงานวิจัยและศึกษาผลงานการวิจัยของผู้อื่นมากขึ้น และสามารถให้คำแนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูคนอื่นอย่างมั่นใจ ประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไปคือ การส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

อรจิตต์ สุพรรณ (2546 : 121-125) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโพหนอง อําเภอน้ํายี่น จังหวัดอุบลราชธานี มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการศึกษาในวงรอบที่ 1 ปรากฏว่าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ วงรอบที่ 2 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาได้ประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนและลงมือปฏิบัติ การตั้งชื่อเรื่อง นอกความเป็นมาและความน้ําคัญของปัญหา เขียนวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย การตั้งสมมติฐาน วัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถทำการวิจัยได้ดียิ่งขึ้น

เสวียน ปุ่ราสะถ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองแวง อําเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความมั่นใจในการทำ

วิจัยในชั้นเรียนได้ ตามกรอบการศึกษาขั้นตัว 3 ด้าน คือ การพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนเค้าโครงการวิจัย การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยให้การวิจัย ปฏิบัติการประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกต และการสะท้อนผล จำนวน 2 วงรอบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ใบงานประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบบันทึกความคิดเห็นและชี้แจงเสนอในการวิจัย ในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิค การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาโดยการอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงานแล้ว ครูมีความมั่นใจเพิ่มขึ้น ขั้นตอนการวางแผนครูสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ ขั้นลงมือปฏิบัติ ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยพัฒนาแนวคิดเครื่องมือวิจัยและนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงานการวิจัยได้

ศุคร บุญสิงห์ (2546 : 95-99) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนแก่นทุ่งชุมใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี มีความมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน คือ การวิเคราะห์ปัญหา การเรียนรู้ การเลือกนวัตกรรมการหรือวิธีการแก้ปัญหา โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการดำเนินการครูขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ หลังการพัฒนาด้วยกลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการการฝึกการวิจัย การนิเทศกำกับ ติดตาม พบว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ครบตาม กระบวนการขั้นตอนของการวิจัย

อนันดา ชาวนา (2546 : 87-91) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย ในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านคอนเภาแลน อำเภอดำชะอี จังหวัดมุกดาหาร โดยใช้การวิจัย ปฏิบัติการ จำนวน 2 วงรอบ ผลการศึกษาพบว่า ในวงรอบที่ 1 ปรากฏว่าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่ยังขาดความมั่นใจ ในวงรอบที่ 2 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาได้รับการนิเทศอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ทำให้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีความมั่นใจ

วิชัย ประทุมไทย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้านการวิจัย ในชั้นเรียน ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร โรงเรียนหนองแวนคอนงู อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ระดับมาก 7 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์และ

กำหนดปัญหา การกำหนดแหล่งข้อมูล การกำหนดวิธีแก้ปัญหา การสร้างเครื่องมือ การปฏิบัติตามขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัยและระดับปานกลางคือ การวิเคราะห์ข้อมูล

ปีไล้นครมา จุลณุนพงษ์ (2547 : 102-105) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 วงจร ผลการศึกษาค้นคว้าที่ชี้ให้เห็นว่า การใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศและการศึกษาดูงานทำให้ผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำขบวนการวิจัย ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการ และนวัตกรรม การนำวิธีการและนวัตกรรมไปใช้ การสรุปผลไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

ธีรวุฒิ แสงงาม (2547 : 88-90) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับภรวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านสำโรง อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดบุรีรัมย์ มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภรวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษา จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 5 คน ขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการสังเกต และการสะท้อนผล เครื่องมือมีแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบบันทึกการศึกษาดูงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลหลายมิติ นำเสนอผล โดยแสดงแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน พบว่าก่อนการพัฒนาครู ไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้แต่หลังจากได้รับการพัฒนาครบทั้ง 2 วงจรครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษิณ แฉ้วพลสง. (2547 : 82- 83) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนวัดกัลยาณธรรมาราม อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ จำนวน 2 วงจร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ร่วมศึกษาสามารถดำเนินการตามกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนได้ตามขั้นตอน 5 ขั้นตอนได้ดี

สุภาพ สุริโย (2547 : 83-85) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารด้วยตนเอง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน พบว่า รายงานการวิจัยมีการดำเนินงานที่หลากหลายรูปแบบ ถูกต้องตามกระบวนการและแนวทางวิธีการ สามารถที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนและเผยแพร่เป็นสาธารณชนได้

สมานชัย ศาสง (2547 : 85-93) ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้านการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนกุดชุมพภูมิวิทยาคาร อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการทำวิจัยชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษากันคิดว่าประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่สมัครใจเข้าร่วมค้นคว้า จำนวน 3 คน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นศึกษานิเทศก์ 2 คน วิทยากร 1 คน ผลการศึกษาพบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนา ครูมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ แต่ังพัฒนาครูมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนดี แต่ังไม่ชัดเจนเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูล และเมื่อดำเนินการพัฒนาในรอบที่ 2 โดยการนิเทศติดตามผล ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปเขียนรายงานได้ดี

บัญญัติ ทองแสน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

1. ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีสภาพการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะของนักวิจัย ด้านการสนับสนุนการวิจัย ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และด้านทักษะในการวิจัย ตามลำดับ

2. ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีระดับปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสนับสนุนการวิจัย และด้านผู้วิจัย

3. ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีระดับความต้องการแก้ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้วิจัย และด้านการสนับสนุนการวิจัย

ประคินธุ์ ภิรมย์ไกรภักดิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสุนทรวัฒนา อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนระดับพอใช้ ไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ ไม่ทำเอกสารวิจัยในชั้นเรียนมาใช้พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน หลังจากการพัฒนาบุคลากร โดยใช้กลยุทธ์การรวมเชิงปฏิบัติ การนิเทศภายใน และการศึกษาดูงาน สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า การวิจัย

ปฏิบัติการ ในชั้นเรียนมีความจำเป็นและเป็นหน้าที่ของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ด้อยกระทำ เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน ไม่มีรูปแบบที่ตายตัวแน่นอน แต่ครูผู้สอนต้องรู้ว่านักเรียนมีปัญหาอย่างไร จะต้องใช้แนวคิดหรืออะไรมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน ผู้สอนต้องรู้ปัญหาของผู้เรียนอย่างแท้จริง และปัญหานั้นครูผู้สอนต้องสามารถแก้ไขด้วยตนเองได้ โดยใช้แนวคิดหรือที่ครูสร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหานั้น

บุญมี พาพิมพ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของ 1000 ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 16 ปี มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านคุณลักษณะของนักวิจัยที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 16 ปีขึ้นไป มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 16 ปี และ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 16 ปี มีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอน 16 ปี ขึ้นไปทุกด้าน เรียงลำดับปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะของนักวิจัย ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ด้านทักษะในการทำวิจัย และด้านการสนับสนุนการวิจัยของโรงเรียน

บึงอร คมนันทิพยรัตน์ (2549 : 111-115) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านม่วง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้หลักการของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการ 2 วงรอบ ผลการดำเนินการพบว่า ในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ดี 2 คน แต่กลุ่มผู้ศึกษาค้นคว้าอีก 3 คน ยังไม่สามารถทำวิจัย

ในชั้นเรียนให้สำเร็จได้ จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจจนสามารถทำการวิจัยได้ตามกรอบกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน

อะเต็น สมัครพงศ์ (2549 : 95-97) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านกุดคอง อ่างทองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้หลักการของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการ 2 วงรอบ อาศัยกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน พบว่า หลังการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ผู้ร่วมศึกษามีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น มีความมั่นใจในการปฏิบัติสูงขึ้น แต่ยังพบปัญหาความต้องการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

ปราโมทย์ วีรบรรณ (2550 : 93-99) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าสองคอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยอาศัยกลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน และใช้หลักการของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart ดำเนินการ 3 วงรอบ พบว่า

1. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 21 คน มีคะแนนผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเท่ากับ 26.19 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ (75 % หรือ 22.50 คะแนน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 19 คน มีคะแนนผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ มีผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ จำนวน 2 คน

2. ด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน จากการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 21 เรื่อง มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่กลุ่มเป้าหมายจัดทำขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมินที่น่าพอใจ (75 %) จำนวน 19 เรื่อง และผลงานวิจัยในชั้นเรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่น่าพอใจ 2 เรื่อง

บุษณี ภูระวรรณ (2550 : 124-125) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า

1. ระดับความต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 – 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูผู้สอนเพศหญิงและเพศชาย โดยรวมมีความต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ระดับความต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูใน โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 – 2 จำนวนตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 – 2 อันได้แก่ แรกคือ ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยนำผลงานมาเป็นส่วนในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

บุวิสมน์ สิงห์แก้ว (2550 : 111-117) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแกดคำวังแสง ตำบลแกดคำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการดำเนินการวิจัยการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแกดคำวังแสง พบว่า ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเทคนิคการทำวิจัย ขาดทักษะ แรงจูงใจ งบประมาณ ตลอดจนการเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย

2. การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในเรื่องที่ดำเนินการจนประสบผลสำเร็จทุกคน

นบุรี บัวกลาง (2551 : 136-139) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนกรณีโรงเรียนก้านเหลืองวิทยาคม อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้หลักการของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart พบว่า กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 คน มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับมาก มีความมั่นใจในการนำความรู้ ความเข้าใจไปใช้ในระดับมาก ผลการประเมินผลงานมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.42 อยู่ในระดับมาก และกลุ่มเป้าหมายมีเจตคติที่ดีต่อการอบรมวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

ยุทธศักดิ์ ธรรมพรสูง (2551 : 121-126) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านเชียง ตำบลเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

1. ครูโรงเรียนบ้านเชียงที่ได้รับการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนมีความรู้ ความสามารถหลังดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 87.78

2. การประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนบ้านเข็ญ มีผลการประเมินหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนดำเนินการ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์ (Brown, 2002 : 1304-A) ได้ศึกษาปรับปรุงวิธีการสอน โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ โดยเน้นศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอิทธิพลของวิจัยปฏิบัติที่มีต่อแนวความคิดในการปฏิบัติที่ใช้และการรับรู้ผลกระทบของความคิดดังกล่าวต่อการปฏิบัติการสอน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เน้นศึกษาการรับรู้ 4 ประเด็น ได้แก่ บทบาทของครู ความรู้ของครูเกี่ยวกับการสอน การปฏิบัติการสอน และผลสะท้อนต่อการปฏิบัติการสอน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตในห้องเรียนและจากผลงานของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูมีการรับรู้ในทั้ง 4 ประเด็นเปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการทำให้ครูได้มีโครงสร้างในด้านวิธีการ นำห้การนำไปใช้และการวิเคราะห์กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ทั้งมีการกำหนดโครงสร้างดังกล่าวช่วงสั้นให้ครู ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมีการวิเคราะห์ข้อมูลและการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

เกรฟส์ (Graves, 2002 : 561-A) ได้ศึกษาเพื่อกำหนดผลของการรับรู้ของผู้กำกับศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตร์ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ศึกษา เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการมอบอำนาจให้ตนเองอันเป็นผลของประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ซึ่งได้รับความสะดวกจากการสอนที่ส่งทางไกลอย่างต่อเนื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่อาศัยชั้นเรียนเป็นฐาน การมอบอำนาจให้ครูได้นิยามไว้ในความของโครงสร้าง 5 โครงสร้างต่อไปนี้ การสะท้อนตนเอง การควบคุมความเต็มพินิจทำเพื่อนร่วมงาน ความมั่นใจ และกลยุทธ์การสอน มีนักศึกษาระดับปริญญาโท ในการศึกษาครั้งนี้มี 42 คน เวลาศึกษานานกว่า 3 ปี แบบสำรวจความแตกต่างของความหมาย จำนวน 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อีกฉบับหนึ่งเรื่องโทรคมนาคมใช้สำรวจในตอนเริ่มต้น ตอนกลางและตอนท้ายของโปรแกรมปริญญาของผู้เรียนครั้งนี้ เพื่อวัดเจตคติเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ โทรคมนาคม การศึกษาเชิงคุณภาพโดยละเอียด ซึ่ง ได้แก่ การสำรวจเชิงบรรยาย การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย การสัมภาษณ์รายบุคคลและการสังเกต โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งสุดท้ายของนักศึกษา ได้ดำเนินการศึกษาในด้านกรวิจัยเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาวิชาชีพนั้น ผลการศึกษพบว่า การวิจัย

เชิงปฏิบัติการเป็นความพยายามพัฒนาวิชาชีพที่มีความหมายและพบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการช่วยให้มีการมอบอำนาจให้ครู ครูที่ได้รับมอบอำนาจพัฒนาภาระผูกพันที่มีต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างคั่งเมื่อง การศึกษาทางไกลช่วยให้นักศึกษาได้ร่วมอยู่ในการเรียนรู้ ซึ่งมากกว่าการเป็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตร์ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ ศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการและโทรคมนาคมจากรุ่นต้น โปรแกรมไปจนถึงสุดท้าย โปรแกรม

พาทเชน (Patchen, 2003 : 3465-A) ได้ศึกษาการรับรู้ของวัยรุ่นชาวอเมริกาใต้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 หน่วยวิเคราะห์ คือ การปฏิบัติที่มีส่วนร่วมการรับรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ของการรับรู้กับการปฏิบัติกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายขนาดใหญ่ ในเมืองชั้นในทางสหรัฐตะวันตก ที่หนาแน่นด้วย ไร่ชากรเชื้อสายชาวอเมริกัน ได้ที่มีรายได้ต่ำและเป็นคนรุ่นแรก การวิจัยในชั้นเรียนใช้เวลาว่าง 2 ปีในชุดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 การเก็บข้อมูลใช้การสังเกตชั้นเรียนและการสัมภาษณ์ของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า จากการสัมภาษณ์พบว่า มีผลแตกต่างในกลุ่มที่มองเห็นได้มากที่สุด พบได้จากคำตอบของเด็กหญิงและเด็กชายทุมนการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมีมากขึ้น เมื่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับครูและเพื่อนร่วมชั้นของตนในเรื่องเกี่ยวกับพลวัตของห้องเรียน กลยุทธ์การมีส่วนร่วมและความแตกต่างทางเพศ นักเรียนชายและนักเรียนหญิง ได้อภิปรายในเรื่องการมีส่วนร่วมในด้านครู เพื่อนร่วมชั้นเรียน ความเข้าใจวิชาเรียน และภาษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความสัมพันธ์กับคนหรือเนื้อหาวิชาจะเป็นตัวกำหนดโครงสร้าง หรือแนวทางนักเรียนมองและพิจารณาเข้ามามีส่วนร่วมนอกจากนี้ยังพบว่าความเข้าใจด้านเพศที่นักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมยังซับซ้อนตามความต้องการความสัมพันธ์ของทั้งสองเพศ

แม็คคอย (McCoy, 2003 : 2500-A) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาแผนการปรับปรุงท้องถิ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ วิธีการศึกษาใช้โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสหภาพออกซฟอร์ด โครงการยอตนี่ได้นำครู ผู้ปกครองและผู้บริหาร โรงเรียนมารวมกัน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดประสิทธิภาพของแผนเหล่านี้ในการระบุความต้องการทางวิชาการทั้งโรงเรียนและเพื่อระบุว่า โครงการนี้ควรจะได้รับการปรับปรุงได้อย่างไร บุคคลทั้ง 3 กลุ่มนี้มาประชุมกันในกลุ่มงานใหญ่และกลุ่มการงานย่อย เพื่อทบทวนแผนการปรับปรุงท้องถิ่นเสร็จสิ้น ตรวจสอบข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอื่นในภาวะเสถียร โปรแกรมใหม่และ โปรแกรมเดิมที่มีอยู่

แล้ว รวมทั้งการแทรกแซง และเพื่อพัฒนาการปฏิบัติ การนำไปใช้และการประเมินแผน
ดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดร่วมที่เกิดขึ้นคือ โรงเรียนทั้ง 2 โรงเรียนนำแผนปรับปรุง
ห้องดิน โปะไผ่นั้นต้องกล่าวถึงก่อนสร้างกระบวนการที่เป็นพื้นฐานของการปฏิรูปโรงเรียน
ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน เวลาที่เป็นอุปสรรค การมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหาร การใช้
ข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอย่างเหมาะสม และการนำแผนไปใช้เมื่อใช้เป็นกระบวนการที่มี
ส่วนร่วมแล้ว การวางแผนปรับปรุงห้องดินของ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ก็เชื่อมโยง
ความต้องการของนักเรียนเข้ากับการแทรกแซงที่เหมาะสมและเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเห็น
ผลที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องมีวินัยในการประยุกต์ใช้บางประการ ผู้ว่า
โรงเรียนต้องชี้แนะกระบวนการและส่งเสริมการร่วมมือกันปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น ครูและ
ผู้บริหารต้องมีความรู้สึกร่วมเป็นสิทธิและความรับผิดชอบ ในกระบวนการและผลที่เกิดขึ้น
ต้องมองเห็น ได้ เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการประจำปีของกระบวนการแล้ว ขึ้นเรียน โรงเรียน หรือ
กลุ่มโรงเรียนที่สามารถจะวิวัฒนาการไปเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยความร่วม
มือกันปฏิบัติได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนา
บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือหน่วยงาน
ของภาคเอกชน ซึ่งรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบแต่รูปแบบที่ค่อนข้างได้ผลและ
หน่วยงานส่วนใหญ่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ การจัดอบรมให้กับบุคลากร
ในหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง
ที่จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน
แต่ครูส่วนมากยังขาดความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนและเห็นว่า
การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่ยุ่งยากลำบาก ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะพัฒนา
บุคลากรสายผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน
โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น