

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของ โรงเรียนภัทรคถ อำเภอ  
โพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. รูปแบบการพัฒนา
3. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
4. การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551

5. การจัดการความรู้
6. การวิจัยในชั้นเรียน
7. บริบท โรงเรียนภัทรคถ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### การพัฒนากุศลกร

การพัฒนากุศลกรในสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากกุศลกรเป็นทรัพยากร  
ที่สำคัญที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุ  
เป้าหมาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาส่งเสริมความรู้ ทักษะ เพื่อนำกระบวนการที่พัฒนามา  
ประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

1. ความหมายของการพัฒนากุศลกร

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนากุศลกรไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2544 : 27) กล่าวถึง การพัฒนาศักยภาพครูไว้ในหลักสูตรการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานว่า เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้ครูเป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบ  
ต่าง ๆ ว่ามีจุดบกพร่อง จุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดผล  
ประเมินผล การวิเคราะห์ผู้สอนในด้านความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียน  
การสอนเพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง และให้มีความเป็นผู้นำทางด้าน

วิชาการ การปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่ต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครู พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลักสำคัญ

มบุญ ไชยทองศรี (2544 : 14) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การที่หน่วยงานได้นำวิธีการต่าง ๆ มาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

นิพนธ์ มนต์ (2546 : 8) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรคือกระบวนการที่ผู้บริหารนำไปเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจ

สุริยันต์ บุญราศรี (2546 : 9) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการที่หน่วยงานนำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ แนวคิด ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนความรู้สึกรู้จักคิดต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและอาจเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรประจำการได้เพิ่มพูนคุณวุฒิด้านวิชาชีพด้วย

เด่นพงษ์ พลละคร (2547 : 1) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปศึกษาดูงาน ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สก็อตต์ และมิตเชล (สุรเชษฐ์ ภาคำ. 2547 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Scott and Michell. 1972 : 281-282) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวไปสู่ที่สูงที่สุด ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะให้บุคคลในหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีเจตคติที่ดีต่อสภาวะหน้าที่ และสนองต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้สูงสุด เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรจะต้องประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะก้าวไปพร้อม ๆ กัน

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าที่สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมาย มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) กล่าวถึงแนวคิดและกรอบการบริหารงานบุคลากรว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีศระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

นิพนธ์ มนต์ (2546 : 9) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียน ถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน และมีคุณภาพแล้วเชื่อว่า การปฏิบัติหน้าที่ของครูจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

อนันดา ชาวานา (2546 : 12) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน

เด่นพงษ์ พลละคร (2547 : 3) การพัฒนาบุคลากร ซึ่งให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลบวกแก่องค์กร นั่นคือองค์กรจะเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรไม่มีการพัฒนาบุคลากร พนักงานขาดความรู้ความสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์กรดังกล่าวก็อาจประสบปัญหาการแข่งขันในระยะยาวได้

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพราะการพัฒนาบุคลากรทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไป

### 3. วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร จำเป็นต้องมีกระบวนการและระบบในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้คุณภาพผลผลิตประสบผลสำเร็จ วิธีการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยรูปแบบหลายรูปแบบ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 101-102) ได้เสนอรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จัดขึ้นสำหรับผู้ที่ได้รับราชการใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานใหม่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ การปฐมนิเทศ คือการแนะนำสถานที่ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การจัดองค์กร การรู้จักผู้ร่วมแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. การประชุม เป็นการปรึกษาหารือ ชี้แจงในการตัดสินใจ หรือการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป วิธีการเช่นนี้ เช่น การประชุมสัมมนาเพื่อให้ครูได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ การวางแผนในการปฏิบัติงาน การประชุมประจำเดือน เพื่อชี้แจงการปฏิบัติราชการและเสริมสร้างความรู้ต่าง ๆ การประชุมสายชั้นเป็นการพัฒนาแต่ละสายชั้น สำหรับการประชุมเชิงวิชาการเป็นการจัดประชุมตามความต้องการของคณะครู เช่น การพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น
3. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคต เช่น การพัฒนาหลักสูตร
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการจัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และเพิ่มความสามารถเรื่องต่าง ๆ ที่คณะครูมีความต้องการและได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอน การเขียนคำขอผลงานทางวิชาการและการใช้สื่อการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
5. การปฏิบัติจริง เป็นการนำความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ ให้คณะครูที่มีความรู้ความสามารถนำไปทดลองการปฏิบัติจริง แล้วนำผลมาเสนอที่ประชุมเพื่อให้คณะครูคนอื่นนำไปปฏิบัติตาม เช่น การพัฒนาแผนการสอน การพัฒนาวิธีการสอน เป็นต้น
6. การศึกษาเอกสาร เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วยการอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้อง
7. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติการ เป็นวิธีการพัฒนาความรู้และขั้นตอนการปฏิบัติงานของครูด้วยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้คณะครูในแต่ละงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีไว้ศึกษา

และเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการวางแผนการบริหารโรงเรียน การรับสมัครนักเรียนชั้นก่อนประถมศึกษา การรับบริจาค เป็นต้น

8. การเข้าศึกษาอบรมนอกสังกัด เป็นการสนับสนุนให้คณะครูได้เข้าประชุมอบรมในวิชาการต่าง ๆ ในหน่วยงานนอกสังกัดจัดเพิ่มเติมโดยร่วมออกค่าใช้จ่ายในการอบรม

9. การสนับสนุนการศึกษาต่อ โรงเรียนต้องแจ้งนโยบายให้ครูได้ทราบว่า มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาต่อทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง

10. การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์โดยตรง ประหยัดเวลา เป็นที่ชื่นชอบของบุคลากรที่ได้เห็นตัวอย่างผลงานและให้ความสนใจในการปฏิบัติตน

สุริยันธ์ บุญราศรี (2546 : 14) ได้สรุปถึงกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยวิธีการหลาย ๆ วิธีการ เช่น การปฐมนิเทศ การอบรม การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการศึกษาต่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งการเลือกวิธีการเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสนใจของบุคลากรเอง หรือความต้องการของหน่วยงานที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานเป็นสำคัญ

คณิงนิจ กองผาพา (2543 : 26) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 วิธี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การพัฒนาการสั่งงานและการแนะนำงาน
3. การพัฒนาระดับผู้บังคับบัญชา
4. การพัฒนาระดับผู้จัดการหรือหัวหน้างานชั้นสูง
5. การพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ

จันทรานี สงวนนาม (2544 : 1) ได้แบ่งรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 วิธี ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

1. การพัฒนาด้วยการศึกษา (Education) คือการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และสติปัญญาของแต่ละบุคคลเป็นการเตรียมการเพื่อให้บุคคลมีความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานงานหนึ่งงานใดที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องใช้เวลาเป็นปีหรือมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป ความรู้ที่ได้รับจะเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และเป็นสิ่งที่วัดผลได้ด้วยการสอน โดยสถาบันที่เข้าไปรับการศึกษา ซึ่งการพัฒนาในรูปแบบนี้จะใช้เวลานานและใช้การลงทุนสูงกว่าการพัฒนาแบบอื่น แต่เป็นการพัฒนาที่ส่งผลในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้จะต้องมีการวางแผนระยะยาวเป็นอย่างดี และมีการคัดเลือกบุคลากรอย่างพิถีพิถันและสำคัญที่สุด



ต้องมีการติดตามประเมินผลตลอดเวลา ผู้บริหารที่ฉลาดจะไม่ละเลยต่อการพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษา

2. การพัฒนางาน (Development in Career) คือ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มุ่งเสริมความสามารถโดยทั่วไปให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความรอบรู้และเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติยึดถือเป็นอาชีพอันจะเป็นส่วนเสริมสร้างและพัฒนางานหรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนางานอาจจะกระทำได้ทั้งโดยผู้บริหารหน่วยงานหรือสังกัดและโดยตนเอง เพื่อสร้างความมั่นคงและเชื่อถือให้เกิดขึ้นในสังคมและส่วนรวมขององค์กร การพัฒนางานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามปกติ

3. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) เป็นประสบการณ์เรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานหรือต่อเรื่องที่ทำ อันส่งผลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมเป็นการพัฒนาตามหลักสูตรเฉพาะเรื่องที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายในหรือนอกองค์กร มุ่งเน้นการพัฒนางานที่ตรงกับสาขาที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และผู้เข้ารับการอบรมอาจจะไม่ได้รับหรือรับวุฒิบัตรก็ได้ การวัดผลวัดจากผลงานที่ทำหรือปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการอบรมมีระบบการดำเนินงานทำนองเดียวกับการศึกษา แต่จะดำเนินการในระยะสั้นกว่าและจะจัดขึ้นตามปัญหาหรือความต้องการจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะจัดอบรม การจัดอบรมจึงสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางและมีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 32) สรุปประเด็นการพัฒนาบุคลากร จากการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการนำร่องแห่งชาติ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : รูปแบบที่คิดสรร ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ ได้พัฒนาบุคลากรโดยวิธีหลัก 3 วิธี คือ

1. การให้ความรู้ ความเข้าใจ ในสาระการปฏิรูปการศึกษาและการฝึกอบรม
2. การสร้างความตระหนักในความสำคัญของบทบาทและภารกิจของครู โดย

ใช้กระบวนการสร้างความตระหนักในบทบาทและภารกิจของครู สรุปได้ 4 กระบวนการ คือ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน การหมั่นประชุม วิเคราะห์บทบาทของตนเองเป็นกิจกรรมอำนวยความสะดวกด้านแหล่งข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนการให้กำลังใจแก่ครู

3. การนิเทศ ซึ่งข้อค้นพบที่เด่นชัดคือ รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มชี้แนะและช่วยเหลือกันในลักษณะเพื่อนครูช่วยเพื่อนครู ซึ่งแต่ละคนต้องยอมรับการวิจารณ์และการแนะนำซึ่งกันและกัน

จากรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร จะเห็นได้ว่า มีการนำรูปแบบการพัฒนาอย่างหลากหลาย โดยมีเป้าหมายคือ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้แก่ การประชุมอบรมสัมมนา การนิเทศงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาต่อ เป็นต้น ปัจจัยที่จะดำเนินการวิธีการใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรจะพิจารณาเลือกตามสภาพความต้องการ รวมถึงความเหมาะสมตามศักยภาพของงานด้วย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการพัฒนาครู โดยการพัฒนาความรู้ พัฒนางาน และพัฒนาโดยการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีการนำรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้เลือกการมีส่วนร่วม การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน มาใช้ในกระบวนการพัฒนาครูให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

### รูปแบบการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรจะมีรูปแบบการพัฒนาที่ทำได้หลากหลายรูปแบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบในการพัฒนา 3 กิจกรรม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. การนิเทศภายใน

### การมีส่วนร่วม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวดที่ 3 ซึ่งว่าด้วยสิทธิและหน้าที่ของคนไทย มาตรา 43 วรรค 2 กล่าวว่า การจัดการศึกษาคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนด การให้ความหมายในการมีส่วนร่วมนั้น นักวิชาการและนักปฏิบัติต่าง ๆ ได้ให้ความหมายตามลักษณะพื้นฐาน แนวคิด และการพัฒนาที่แตกต่างกัน ดังนี้

สถาบันพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nation, Department of International Economic and Social Affair. 1981) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนก่อให้เกิดกระบวนการและ โครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถที่จะ แสดงออกซึ่งความต้องการของตน การจัดลำดับความสำคัญของการเข้าร่วมในการพัฒนา และได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนานั้น โดยเน้นการให้อำนาจการตัดสินใจแก่ประชาชนในชนบท

กุสตาโว (ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Gustavo. 1992.) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้น โดยปกติทั่วไปเป็นที่เข้าใจกันว่า หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือส่วน รับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมา ความหมายของการมีส่วนร่วมมีความหมายชัดเจนและลึก ลงไปกว่าเพียงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เมื่อการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมี ส่วนรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

คูร์ลาห์ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Douglah. 1970.) กล่าวถึง ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือ โครงการที่มี วัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทาง การเมืองของชุมชน เช่น การออกไปหาเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยา ใช้ในความหมายของการมี ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนกลุ่มอื่นๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจ

หวัง (ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2540 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Whang. 1981.) กล่าวว่า การมี ส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการการเข้าไปดำเนินการของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อได้สะท้อนถึง ความสนใจของตน หรือเพื่อการสนับสนุนทางด้านกำลังงานหรือทรัพยากรต่อสถาบัน/ระบบ ที่ ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการและ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้นั้น สรุปได้ว่า “การมีส่วนร่วม” เป็นกระบวนการที่เกิดจากความ เกี่ยวข้องของบุคคล สมาคม หรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม อันเป็นเหตุเร้าใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผนปฏิบัติ ตลอดจนติดตาม และประเมินผล ดังนั้นการมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้จึงหมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการร่วมมือ กันระหว่างผู้วิจัยกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อแก้ปัญหาทางการปฏิบัติต่างๆ โดยใช้กระบวนการกลุ่มใน การกำหนดแนวทางการปฏิบัติและการสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกัน อันจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้ ความเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงสภาพขององค์กรให้ดีขึ้น



## การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

### 1. ความหมายของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

นงลักษณ์ สีนสืบผล (2542 : 105) กล่าวว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การฝึกอบรมรูปแบบหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และสามารถนำสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ เพราะการฝึกอบรมวิธีนี้เน้นทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหา การหาข้อยุติให้ได้รับประสบการณ์ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543 : 620) ให้ความหมายของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการว่า หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ ความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

ธีรยุทธ์ ห่อเลิศรัตน์ (2544 : 657) ได้กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการอบรมที่มีผู้นิยมใช้มาก ซึ่งตามปกติจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการจะมีประมาณ 10-25 คน ที่มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันมาร่วมกันแก้ปัญหา วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาหรือร่วมกันทดลองหาวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยผู้ดำเนินการจะต้องจัดเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ วัสดุที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมและผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดอบรมแนะนำชี้แจงให้เข้าใจและการฝึกปฏิบัติการเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ รูปแบบการฝึกอบรมนี้ทั้งการบรรยายของวิทยากร การฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามใบงานและการศึกษาตัวอย่าง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับผู้ประสบปัญหาหรือมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันมาปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้า เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตามวัตถุประสงค์ที่กลุ่มต้องการ เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้รับการอบรมสามารถนำความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่ได้มาใช้ในการฝึกปฏิบัติ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการประชุมทุกคน ผู้เข้าร่วมประชุมมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานกลุ่มและผู้เข้ารับการอบรมยังสามารถนำผลที่ได้จากการอบรมไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ความสำคัญของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมีความสำคัญ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการ  
 ประถมศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 2)

2.1 หน่วยงานแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะตัว มีแบบแผนการทำงานที่แตกต่าง  
 เมื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาในหน่วยงาน บุคลากรเหล่านี้อาจเป็นบุคลากรที่เพิ่งจบมาใหม่ สำหรับ  
 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานบ้างแล้ว การฝึกอบรมจะช่วยให้สามารถปรับปรุงการทำงาน  
 ให้เป็นไปตามแบบแผนของหน่วยงานใหม่ได้

2.2 ความจำเป็นที่หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับ  
 สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับ  
 สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงาน มีความ  
 จำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่  
 เพื่อให้การทำงานมีผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 เมื่อทำงานไประยะหนึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงาน  
 บุคลากรใหม่มาทำงานแทน การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรที่มาทำงานแทนเรียนรู้งานและวิธีการ  
 ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เร็วขึ้น สามารถเริ่มทำงานได้อย่างถูกต้องและมีความมั่นใจในการทำงาน  
 มากขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการให้ประสบการณ์เพื่อพัฒนา  
 บุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ  
 ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ได้รับประสบการณ์ตรงทำให้งานที่ทำมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมาบรรล  
 วัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

### การนิเทศภายใน

#### 1. ความหมายของการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 42) กล่าวว่า การนิเทศ  
 ภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบ  
 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียน  
 ทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมให้เต็มศักยภาพโดยความร่วมมือของ  
 บุคลากรในโรงเรียน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 52) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรในสถานศึกษาและในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากรร่วมโปรแกรมการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักในการมุ่งพัฒนาครูอาจารย์ภายในสถานศึกษา ให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของการศึกษา ผู้นิเทศจึงเป็นบุคลากรใดก็ได้ที่สามารถปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนี้ได้ ซึ่งจะมีบุคลากรต่อไปนี้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2 ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะฝ่ายวิชาการ
- 1.3 หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าแผนกวิชา
- 1.4 ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

มีประสบการณ์ในการสอน สามารถสาธิตหรือให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนร่วมงานได้

กล่าวโดยสรุป การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมการนิเทศที่ดำเนินการเพื่อกำกับ ติดตามและให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแนะนำกันเอง เพื่อแก้ไขปัญหาและพฤติกรรม เป็นการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างมีระบบขั้นตอน ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการจัดการเรียนการสอนได้รับประโยชน์สูงสุด

## 2 กระบวนการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 54-60) ได้ปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
- 2.2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
- 2.3 การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา
- 2.4 การลงมือปฏิบัติ
- 2.5 การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณากับข้อมูลที่แสดงภาพปลายทางหรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงภาพปัจจุบันสอดคล้องกับข้อมูลแสดงความสำเร็จของงานหรือดีกว่า สูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มี แต่จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงภาพความสำเร็จของงานต่ำกว่าหรือด้อยกว่า ก็แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้อง

ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการตามลำดับขั้นตอนนี้

1. กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
2. กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ประเมิน
3. แสดงแหล่งข้อมูล
4. กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. วิเคราะห์ข้อมูลและจัดกระทำเป็นสารสนเทศ
8. พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จ

ของงาน หรือภาพปลายทางโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่า ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

9. เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนา และการประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้ จุดที่จะพัฒนาอาจพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. เจตคติต่อวิชาชีพ
3. ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
4. ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. ตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา หมายถึง การพิจารณาเลือก ยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การกำหนดแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
2. พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
3. พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
4. เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดจะให้บรรลุความต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 การลงมือปฏิบัติ หมายถึง การนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ
2. กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
3. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
4. วางแผนติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน
6. ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ
7. ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินการนิเทศและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
8. ผู้นิเทศจัดกิจกรรมนิเทศตามแผนนิเทศที่ได้รับมอบหมายตามปฏิทินนิเทศที่กำหนดไว้

9. ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย และรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหาร โรงเรียนทราบ

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้ระหว่างการดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่ามีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพที่สูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรมีรูปแบบการพัฒนาที่ทำได้หลากหลายวิธี สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะใช้รูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบ คือ การมีส่วนร่วม การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้วิจัยกับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติและการสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกันเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแนะนำกันเอง เป็นการเพิ่มพูน



ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการจัดการเรียนการสอน ได้รับประโยชน์สูงสุด

### การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) เป็นคำที่ ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช ผู้อำนวยการสถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม เป็นผู้บัญญัติขึ้นครั้งแรกให้กับ โครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โครงการนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2547 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายและแนวคิดหลักของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ไว้ดังนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2551 : 25-28)

R2R ย่อมาจาก Routine to Research แปลว่า พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หลักคิดเกี่ยวกับ R2R มีอยู่หลากหลาย แต่วัตถุประสงค์ของ R2R คือ การใช้ข้อมูลและประสบการณ์จากงานการทำงานประจำธรรมดา ๆ ทัวไปในการสร้างความรู้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานประจำในการแก้ไขปัญหาและยกระดับการพัฒนางานที่รับผิดชอบดำเนินการอยู่ตามปกติ โดยจะมีผลลัพธ์เป็นการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน อันจะส่งผลกระทบต่อในการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กรนั้น

R2R เป็นการทำให้งานประจำกลายเป็นงานสร้างความรู้หรือเป็นงานวิจัย ซึ่งจะทำให้การทำงานกลายเป็นงานที่มีคุณค่า ยิ่งทำงานนานก็ยิ่งมีปัญหา ยิ่งเกิดความรู้ และยิ่งมีประเด็นที่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจได้มากขึ้นเรื่อย ๆ จึงยิ่งทำให้ได้รับความนับถือจากคนอื่นมากขึ้นเป็นลำดับ R2R นั้นเป็น “เครื่องมือ” ไม่ใช่ “เป้าหมาย” R2R ที่เราทำกันอยู่ตัวสำคัญไม่ใช่การวิจัย (Research) จริง ๆ น่าจะเป็น R2D (Research to Development) เป็นการพัฒนางานประจำ (Routine

Development) เป็นเครื่องมือทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญ R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

ยุทธศาสตร์ในการทำ R2R มีหลักอยู่ 6 ประการ คือ 1) ต้องสนุก ไม่ยาก 2) ทำง่าย 3) ได้ประโยชน์ 4) ได้ทำประโยชน์ 5) เกิดการฉีกก้ำกั๋ง และ 6) เกิดกระบวนการทางสังคม

ยุทธศาสตร์เหล่านี้เป็นตัวสำคัญในการสร้างบรรยากาศสร้างสรรค์ บรรยากาศแนวราบ บรรยากาศที่ไม่ใช่การสั่งการจากข้างบน แต่ทุกคนในองค์กรช่วยกันสร้างบรรยากาศนี้ ที่ R2R สนุกและไม่ยาก เพราะ ได้ฝึกคิด ได้ลองคิด คิดแล้วได้ลองทำ แลกเปลี่ยนกัน ได้สังเกต เก็บข้อมูล ฝึกวิเคราะห์ สังเคราะห์ ฝึกสรุป ถ้ามองแบบนี้จะเป็นเรื่อง ไม่ยาก บรรยากาศที่สำคัญต้องทำให้คนในองค์กรรู้สึกว่ามันง่าย ก่อให้เกิดความท้าทาย อีกส่วนสำคัญ R2R ทำให้เกิดการฉีกก้ำกั๋ง (Synergy) ในฝ่าย

ปฏิบัติการและฝ่ายจัดการ (ฝ่ายบริหาร) เป็นพวกเดียวกัน มีฝันร่วมกัน (Mission) เป็นความท้าทายตนเอง ขบวนการ R2R เริ่มได้จากทีมงานเล็ก ๆ ไปจนถึงระดับหน่วยงาน องค์กร ระดับวงวิชาชีพ เครื่องข่ายของหน่วยงานหรือเป็นระดับชาติ วิธีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ R2R มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ “ปักธง” คือมีการกำหนดเป้าหมายว่าอยากทำเรื่องนี้ แล้วให้ใช้ยุทธศาสตร์ไม่เริ่มจากศูนย์ แล้วชวนกัน “ตีความ” ว่า ความสำเร็จเล็ก ๆ (S2R – Success to Research) ที่เกิดขึ้นแล้ว เกิดได้อย่างไร แล้วขยายผลโดยชวนลงมือทำเลย ทดลองทำเลย แล้วค่อยหาเหตุผลทีหลัง ใช้การพัฒนาไปก่อนแล้วค่อยวิจัยตามทีหลัง แต่ต้องหา “คุณอำนวย” หรือหัวหน้าทีมที่มีทักษะเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ปักธงไว้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 หา R2R ที่มีอยู่แล้วในหน่วยงาน คือ สมมติว่าในหน่วยงานมี R2R อยู่แล้ว แล้วชวนกันมาตั้งวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ sss (success story sharing) ว่า R2R ที่มีอยู่เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อมี sss ก็ต้องทำ aar (after action review) เพื่อไปสู่ action มีทีม “พี่เลี้ยง” แล้วตั้งวง sss + aar ทำอย่างนี้ซ้ำ ๆ วนเรื่อยไป เกิดปลาเล็กล่อปลาใหญ่ คือ R2R เล็ก ๆ ล่อให้เกิด R2R ใหญ่ขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตั้งทีม “คุณอำนวย” (facilitator) ทุกองค์กรควรจะมีเพื่อมีหน้าที่ช่วยจุดประกาย คนกลุ่มนี้ถือว่าสำคัญมาก คุณอำนวยอาจจะมีทักษะเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งก็ได้ เพื่อที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไม่เป็นทางการ ง่าย ๆ สบาย ๆ กันเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ “ให้รางวัล” เป็นรางวัลจากสามัญผู้สูงสุด คือเป็นสुकขอดไอเดียวที่ทำไ้จริงและเกิดประโยชน์จริงอย่างคาดไม่ถึง เช่น รางวัลจากการเล่าเรื่องว่านำไปทำแล้วเกิดอะไรขึ้น รางวัลนี้เน้นการยกย่องมากกว่าการให้เงินหรือวัตถุ ยกย่องอย่างมีปัญญา มีคำอธิบาย มีการให้โอกาสเล่าเรื่อง และมีคนได้รับรางวัลมากแต่ไม่เพื่อ เรียกว่า “รางวัลล่อปัญญา”

ยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ “วารสารวิชาการ” เป็นการตีพิมพ์ผลงานวิจัย การประยุกต์ใช้ความรู้ ไม่ใช่เน้นจัดตั้งความรู้ วารสารนี้ต้องเน้นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ที่สร้างขึ้นได้ เป็น communication tool ไม่ใช่แค่เผยแพร่แบบ one way ต้องเป็น multiple way เพื่อกระตุ้นให้ได้แย้งกันได้ วารสารนี้ควรใช้ ICT เป็นตัวช่วยให้มากที่สุด วารสารนี้ต้องมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมสูง เพราะเป็น R2R อย่างน้อยก็มีผลต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 6 “เครือข่ายระดับชาติ” เป็นเครือข่ายการจัดการความรู้ (KM) ที่จะสร้างความร่วมมือระดับชาติเพื่อยกระดับ โจทย์วิจัยและมีรายละเอียดต่าง ๆ เกิดขึ้นเยอะ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 “ยกระดับโจทย์วิจัย” โจทย์วิจัยของ R2R มีระดับความยากง่ายไม่เท่ากัน สำหรับมือใหม่ไม่ค่อยจะเป็นงานวิจัยแต่จะเป็นการพัฒนางาน การยกระดับ โจทย์วิจัยเพื่อขยายจากหน่วยเล็กสู่หน่วยใหญ่ขึ้น จากเฉพาะเจาะจงสู่ทั่วไปมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 8 “การฝึกอบรม” วิธีการนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่ได้ผล ยกตัวอย่างเช่น การฝึกเขียนรายงานเพื่อตีพิมพ์ระดับที่มีคุณภาพ ฝึกตั้งโจทย์ ฝึกระเบียบวิธีวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 9 “การทำความเข้าใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ R2R” เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แล้วในที่สุดจะได้เนื้อหาออกมา นำมาสร้าง R2R ที่ดีขึ้น จัดคนที่มีความรู้อยู่ในตัวมาคุยกัน โดยมี “คุณอำนวย” เป็นตัวช่วย มีการแลกเปลี่ยนด้วยเรื่องเล่าแลกเปลี่ยนกันแบบสนทนาแล้วมีคนสรุปให้เข้าใจง่าย ๆ เป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการทำงานได้จริง ๆ

สรุป R2R ต้องใช้ยุทธศาสตร์หลาย ๆ อย่างเสริมกัน หลายระดับ ร่วมกันทำในหลายบทบาท ผู้บริหารใช้ยุทธศาสตร์ชื่นชม ให้รางวัล ทำทาย ให้อิสระ โดยทุกคนต้องสร้างบรรยากาศใหม่ในที่ทำงาน และต้องคิดเสมอว่า งานประจำเป็นสุดยอดที่ปรารถนา เป็นสิ่งที่ทำประโยชน์ให้เรา R2R ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก เราจะยกย่องคนที่ทำงาน ส่งเสริมให้โอกาส บูยส่งเสริมในการสร้างคุณค่าคนที่สร้างความรู้สร้างผลงาน แล้วก็เป็ยุทธศาสตร์ที่สร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ทำให้เกิดชุมชนสร้างสรรค์ขึ้นภายในหน่วยงานและรอบ ๆ หน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเรื่องการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนภัทรคถ เป็นการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของครูและเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน เป็นการพัฒนางานที่ครูทำอยู่เป็นประจำ (Routine Development) ซึ่งเป็นเครื่องมือทำให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญ R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองของครูอีกด้วย การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมาย สมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 4-7)

### วิสัยทัศน์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การประกอบอาชีพและ

การศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

### หลักการ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรม บนพื้นฐานของความเป็นไทย ควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ
3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลา และการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์

### จุดหมาย

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

### สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

### คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

### การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน

### หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถ



พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ กำเนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

### กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนพัฒนา เพราะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งวัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ แล้วพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนด

### บทบาทของผู้สอน

1. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในกาวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ กระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียน ไปสู่เป้าหมาย
4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
5. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา และระดับพัฒนาการของผู้เรียน

7. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

### บทบาทของผู้เรียน

1. กำหนดเป้าหมาย วางแผนและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง
2. เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบ หรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ
3. ลงมือปฏิบัติจริง สร้างสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ
4. มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู
5. ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

นอกจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนสำคัญที่สุดแล้ว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ยังได้กำหนดสาระที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้หลายมาตรา แต่หมวดที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา สาระของหมวดนี้ครอบคลุมหลักสาระและกระบวนการจัดการศึกษาที่เปิดกว้างให้แนวทางการมีส่วนร่วมสรรค์สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ทางการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 24-26) สาระที่เกี่ยวกับการนำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดตามหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา ได้แก่ มาตรา 24 มาตรา 28 และมาตรา 30 ดังต่อไปนี้ คือ

**มาตรา 24** การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตาม มาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้ง ด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับหลักสูตร การศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่งและวรรคสองแล้ว ยังมีความมุ่งหมาย เฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูง และการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการ ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 28) ได้ย้่าว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ ของชาติเป็นงานที่ยาก ทั้งนี้ ถ้าหากปรารถนาที่จะให้สัมฤทธิ์ผล ทุกส่วนของสังคมไทย ไม่ว่าจะ เป็นนโยบาย พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร ตลอดจนชุมชนต่าง ๆ ควรจะต้องมีความ เข้าใจตรงกันและเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปครั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช

2542 ได้เน้นให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมี ความรู้ มีทักษะกระบวนการแก้ปัญหา และค้นพบหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติ จึงต้องกำหนดคน นโยบายและ กระบวนการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อผู้เรียนตามวัตถุประสงค์

จากการศึกษาการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จะเห็นได้ว่า ครูมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่เป็นงานที่ทำเป็นประจำของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการนำงานประจำไปสู่การวิจัย (R2R) เป็นการพัฒนาศักยภาพของครูและเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนต่อไป

## การจัดการความรู้

### 1. ความหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) โดย นพ.วิจารณ์ พานิช (สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้. 2551 : 4-11) ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ว่า สำหรับนักปฏิบัติแล้ว การจัดการความรู้คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ 1. การบรรลุเป้าหมายของงาน 2. บรรลุการพัฒนาคน 3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ 4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่ (1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร (2) การแสวงหาความรู้ที่ต้องการ (3) การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของคน (4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของคน (5) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ (6) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึก และเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

### 2. องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ คือ 1. คน 2. เทคโนโลยี และ 3. กระบวนการความรู้ (Knowledge Process) องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล

1. “คน” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

3. “กระบวนการความรู้” เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม

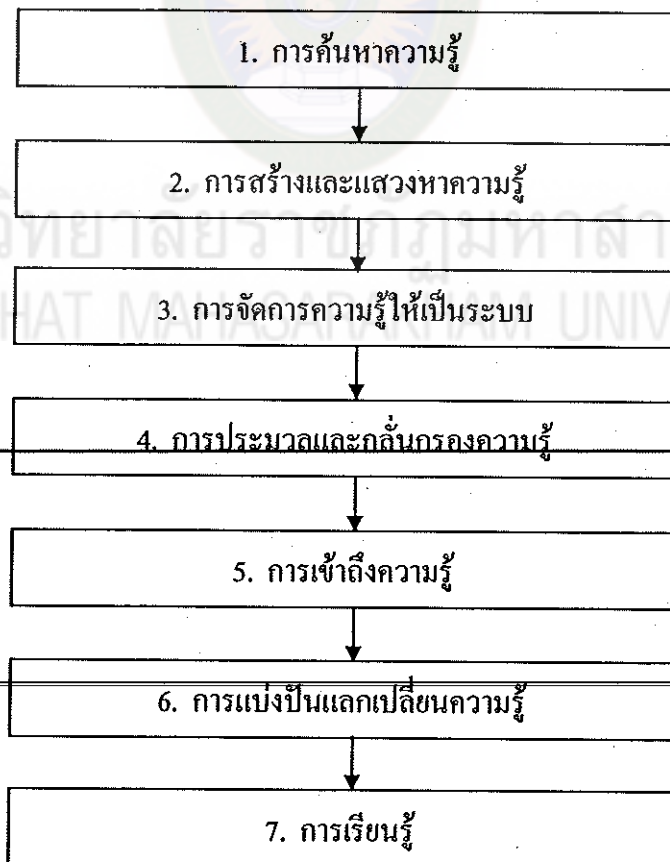
องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล ดังนั้น กระบวนการจัดการความรู้ จึงเป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ (1) การกำหนดความรู้หลักต่องาน

(2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ (3) การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างความรู้ให้เหมาะต่อการใช้งาน (4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในงานของตน (5) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ (6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” ไว้ใช้และปรับปรุงให้ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงกัน

ในองค์กรที่จัดการความรู้จะต้องมีปณิธานมุ่งมั่นร่วมกันเพียรพยายามจัดการความรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ใช้ความรู้เป็นพลังหลักในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่าย การจัดการความรู้ที่ดีจึงบูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำไม่แยกส่วนออกมา ไม่ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าเป็นภาระเพิ่ม

### 3. การจัดการความรู้กับโมเดลปลาอุก

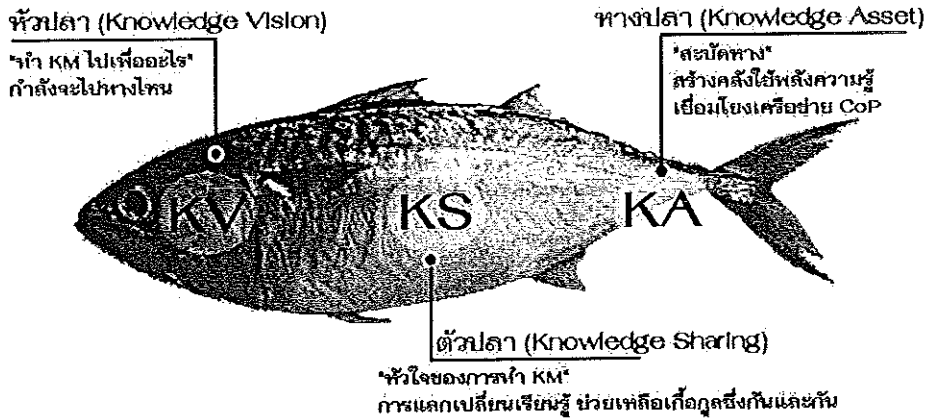
ในองค์กรใด ๆ สามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการความรู้



1. การค้นหาความรู้ เป็นการหาแผนที่ความรู้ เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร จัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรวางของเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
  2. การสร้างแสวงหาความรู้ เป็นการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา
  3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการจัดทำสารบัญญและจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้การรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว
  4. การประมวลและกลั่นความรู้ เป็นการประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย
  5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการเผยแพร่ความรู้เพื่อให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ ทำได้
- 2 ลักษณะ คือ การป้อนความรู้ (Push) ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ต้องร้องขอหรือต้องการ และการให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) ให้ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการเท่านั้น
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการจัดทำเอกสาร จัดทำหลักฐานความรู้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่าย และรวดเร็วขึ้น
  7. การเรียนรู้ การเรียนรู้ของบุคคลจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อยๆ ความรู้เหล่านี้จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ เป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุด เรียกว่าเป็น “วงจรแห่งการเรียนรู้”
- ในกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 7 ขั้นตอนนี้ มาจากความรู้ที่อยู่ในตัวตน (Tacit Knowledge) และความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge) ซึ่งในชีวิตจริงความรู้ทั้ง 2 ประเภท จะเปลี่ยนสถานภาพสลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนเป็น Tacit
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ได้เปรียบเทียบการจัดการความรู้เหมือนกับปลาหูหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วน คือ หัวปลา ตัวปลา และหางปลา ดังนั้น ถ้าในกระบวนการความรู้ทั้ง 7 ขั้นตอนข้างต้นอธิบายให้สอดคล้องกับส่วนของปลาหู ได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลปลาทู กับ การจัดการความรู้

“โมเดลปลาทู” เป็น โมเดลอย่างง่าย ที่เปรียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาทูหนึ่งตัว ที่มี 3 ส่วน คือ

1. ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision - KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า “เรา จะทำ KM ไปเพื่ออะไร ?” โดย “หัวปลา” นี้จะต้องเป็นของ “คุณกิจ” หรือ ผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด โดยมี “คุณเอื้อ” และ “คุณอำนวย” คอยช่วยเหลือ

2. ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing - KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ ซึ่ง “คุณอำนวย” จะมีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้ และเกิดนวัตกรรม

3. ส่วน “หางปลา” (Knowledge Assets - KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ภูมิความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” นี้ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป

สรุปการจัดการความรู้เป็นการดำเนินการต่อความรู้ที่มีอยู่เดิมหรือความรู้ใหม่ในองค์กร หรือหน่วยงาน กระบวนการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่บุคลากรในหน่วยงานต้องมีส่วนร่วมใน กิจกรรมนั้นร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ (1) การกำหนดความรู้หลักต้องงาน (2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ (3) การปรับปรุง ตัดแปลง หรือสร้างความรู้ให้เหมาะต่อการใช้งาน (4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในงานของคน

(5) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ (6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” ไว้ใช้และปรับปรุงให้ครบถ้วน การจัดการความรู้ที่ดีจึงบูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำไม่แยกส่วนออกมา ไม่ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าเป็นภาระเพิ่ม

## การวิจัยในชั้นเรียน

### 1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544 : 1) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การแก้ปัญหา นักเรียน บางคน บางเรื่อง เพื่อพัฒนา (ปรับปรุงนักเรียนอ่อน เสริมนักเรียนเก่ง) นักเรียนคนนั้น กลุ่มนั้นเพื่อจะได้เรียนได้ทันกลุ่มใหญ่ หรือได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพของเขา

บัญชา แสนทวี (2545 : 6) ได้ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยที่ครูทำ เพื่อมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ตลอดจนนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการวางแผน ปฏิบัติตามแผน สังเกตผลที่เกิดขึ้น และสะท้อนความคิด ใช้เวลาในการทำวิจัยไม่นานนัก

สุชาติ โสมประยูร และวรรณิ โสมประยูร (2546 : 18) กล่าวว่า งานวิจัยในชั้นเรียน หรืองานวิจัยในห้องเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่ดำเนินการโดยครู อาจารย์ ผู้สอนวิชาการ หนึ่ง ๆ ซึ่งอาจเป็นครูคนเดียวหรือครูหลาย ๆ คนร่วมกันทำการศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของเด็กนักเรียนภายในห้องเรียนของตน เพื่อหาผลหรือคำตอบ เช่น สุขภาพ สวัสดิการ ความรุนแรง การปรับตัว ความยากจน ฯลฯ เพื่อให้ นักเรียนซึ่งอาจจะเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

ไพจิตร สะดวกการ และศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2547 : 7) ได้อธิบายความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูผู้รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้หรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึก วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

สุวิมล ว่องวานิช (2547 : 21) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการ

สอนหรือส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็วนำผลใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ได้มีโอกาสวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งครูและผู้เรียน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งครูผู้สอนในชั้นเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ โดยอาศัยการทำงานที่มีระบบเข้ามาช่วยโดยหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียนจะมีความน่าเชื่อถือสูง และสรุปผลได้ถูกต้อง

## 2. ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542 : 3) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิดพื้นฐานคือ บูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ โดยมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู
3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าของวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติ
4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

ไพจิตร สะดวกการ และศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2546 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้ การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนด้วยกระบวนการ วิจัยที่ผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียนมากกว่าการที่ครูแก้ปัญหาในชั้นเรียนของคนตามผลการวิจัยของผู้อื่น เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูจึงย่อมรู้ธรรมชาติภูมิหลังและสภาพแวดล้อมของผู้เรียนของตนดีกว่าผู้อื่น แต่ครูต้องพยายามศึกษาค้นคว้าแนวทางการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ผู้อื่นทำวิจัยไว้ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานความคิดในการปรับนำไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนของตน และจะได้รู้ถึงข้อควรระวังที่ผู้วิจัยคนก่อนได้นำเสนอไว้เพื่อป้องกันความผิดพลาดซ้ำรอยเดิม รวมทั้งควรปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ภายในโรงเรียนหรือบุคคลภายนอกเพื่อปรับแนวคิดและประสบการณ์เหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางที่นำมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนได้อย่างมั่นใจต่อไป ถือว่าการวิจัยในชั้นเรียนนั้น ไม่ใช่สิ่งแปลกใหม่ที่แปลกแยกไปจากการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นงานที่ต้องใช้เวลาและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง การวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ใช่การวิจัยที่ทำเพียงครั้งเดียว แต่ควรทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นปกติของงานในหน้าที่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนของครู

สุวิมล ว่องวานิช (2547 : 24) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะในการทำวิจัย การประยุกต์ใช้การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลง โรงเรียนให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
4. ช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องที่เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัย ในที่ทำงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการแก้ปัญหา
5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย ทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตยทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
6. ช่วยตรวจสอบวิธีการการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
7. ทำให้ครูเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

### 3. ขั้นตอนหรือกระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542 : 7-10) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนว่า มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีกระบวนการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา
3. พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม
4. นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้
5. สรุปผล

จากกระบวนการดังกล่าว ครูสามารถดำเนินการได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การสำรวจปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูแก้ปัญหาหรือพัฒนาการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแง่มุมต่าง ๆ หากพบหลายปัญหาครู



ควรจัดเรียงความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนา ก่อน

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหาของการวิจัยแหล่งข้อมูล

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจน ประสบการณ์การเรียนการสอนของครู ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ในขั้นนี้ครูต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมจากผู้รู้เรื่องนั้น ๆ เช่น หากครูสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนครูก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แล้วจัดทำต้นแบบให้สมบูรณ์ นำไปให้เพื่อนครู ศึกษาวิเคราะห์ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเตรียมนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ในขั้นนี้เป็นการนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้โดยระบุขั้นตอนนี้ปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล สังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนนี้ต้องมีเครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผล ขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือ ดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 2 - 4

จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาที่ต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ขั้นตอนนี้จะได้ผลการวิจัยไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ปัญหา

ประวิต เอราวรณ (2542 : 5) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่อง และเป็นระบบมีขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เป็นขั้นตอนของการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดได้บ้าง ซึ่งครูสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อม และบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียนควรสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวจะนำไปสู่การเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจน และสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์

2. การวางแผน (Planing) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ และวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ (Action) ในการค้นหาคำตอบและพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขหรือเปลี่ยนสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัญหา

3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้ว นักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ปัญหาคือ

วารุ เพ็งสวัสดิ์ (2546 : 4-5) ได้กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งในขั้นตอนนี้ ครูผู้สอนสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน เป็นต้น ถ้าหากครูพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหามีหลายปัญหา ครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหาโดยพิจารณาความรุนแรงของปัญหา หากพบว่าปัญหาใดมีความรุนแรงมากก็ควรได้รับการแก้ไขก่อน

2. กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา เมื่อครูผู้สอนได้ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 แล้ว จะต้องหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ ซึ่งวิธีการในขั้นตอนนี้ ครูผู้สอนจะต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เช่น จากตำรา วารสาร บทความ หลักสูตร คู่มือครู รายงานการวิจัย เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้ครูผู้สอนได้ทราบว่าปัญหาที่คล้าย ๆ กับปัญหาของตนมีผู้ใดได้ศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำได้แนวทางในการแก้ปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น

3. พัฒนาการหรือนวัตกรรม จากการศึกษาในขั้นที่ 2 จะทำให้ครูผู้สอนได้แนวทางหรือทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ซึ่งในขั้นตอนนี้ครูผู้สอนจะต้องกำหนดและสร้างวิธีการในการแก้ปัญหาขึ้นมา ซึ่งเรียกว่า “นวัตกรรม”

4. นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ขั้นนี้ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นจากขั้นที่ 3 ไปใช้ โดยระบุขั้นตอนการปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อไป

5. สรุปผล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสมแล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ถ้าวิธีการหรือนวัตกรรมยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็ต้องการได้ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่อีกครั้งหนึ่ง แล้วดำเนินการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก กล่าวคือ ดำเนินการในขั้นที่ 2-4 ใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ไขปัญหาก็ต้องการได้ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1-4

จะเห็นได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นนวัตกรรมที่บุคคลหลายฝ่ายคาดหวังว่าจะเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งครูผู้สอนในชั้นเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ บูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของกรมวิชาการเป็นกรอบการวิจัย ซึ่งมีกระบวนการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา
3. พัฒนาการหรือนวัตกรรม
4. นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้
5. สรุปผล

### บริบทโรงเรียนภัทรดล

#### 1. ประวัติของโรงเรียน

โรงเรียนภัทรดล เป็นโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เปิดสอนระดับประถมศึกษา รับนักเรียนไป-กลับ ตั้งอยู่ที่ 109 หมู่ 5 ตำบลขามเฒ่า อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด บนเนื้อที่ 18 ไร่ 62 ตารางวา โดยมี นางพัชนี ยุรชัย เป็นผู้รับใบอนุญาต

และผู้อำนวยการ นายมาโนช จุลสุคนธ์ เป็นผู้จัดการ ใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน (สข.2) เลขที่ 2/2549 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2549 เปิดทำการสอนในภาคเรียนที่ 1/2549 วันที่ 16 พฤษภาคม 2549

## 2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญาของโรงเรียน

### วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมมีความเป็นผู้มีความรู้ทางด้านวิชาการ โดยมุ่งเน้นวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสามารถใช้อังกฤษในการสื่อสาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถใช้เทคโนโลยีได้ตามศักยภาพของผู้เรียน มีสุนทรียภาพด้านศิลปะ คนตรีและกีฬา ภูมิใจในความเป็นไทย อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงานและสิ่งแวดล้อม มีความเป็นผู้นำ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูมีความรู้ความสามารถในการสอนอย่างหลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู

### พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและพัฒนากิจการกรรมการเรียนการสอนที่เน้นคุณธรรม จริยธรรมสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสามารถใช้อังกฤษในการสื่อสาร
3. ส่งเสริมและจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
4. ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศในการจัดระบบบริหารการจัดการและการเรียนการสอน
5. ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีลักษณะนิสัยรักศิลปะ คนตรี และกีฬา
6. ส่งเสริมและจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกในความเป็นไทย ช่วยเหลือสังคมและสืบสานประเพณีไทย
7. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
8. ส่งเสริมและพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล ด้านธุรการ-การเงินและด้านอื่นๆที่สามารถเกื้อหนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผน
9. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

10. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน
11. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

### ปรัชญา (Philosophy)

“พัฒนาการดี จริยธรรมเด่น เน้นวิชาการ ผสานเทคโนโลยี”

### 3. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ตารางที่ 1 สถิติครูและนักเรียน ปีการศึกษา 2549 – 2551

ปีการศึกษา	ชั้นที่เปิดสอน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครูผู้สอน	ครูชาวต่างชาติ	ครูธุรการ
2549	ประถมปีที่ 1-4	201	13	1	1
2550	ประถมปีที่ 1-5	311	14	2	
2551	ประถมปีที่ 1-6	354	15	2	2

### บุคลากรของโรงเรียน

โรงเรียนภัทรคาลัยมีบุคลากรทั้งสิ้น 22 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร 3 คน ครู 15 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นครูธุรการ 2 คน และครูชาวต่างชาติ 2 คน

### 4. เขตพื้นที่บริการของโรงเรียน

เขตพื้นที่บริการของโรงเรียนภัทรคาลัย ครอบคลุม 6 อำเภอ ของ 2 จังหวัด คือ จังหวัดร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์ ดังนี้

#### 4.1 จังหวัดร้อยเอ็ด

อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอโพนทอง อำเภอเชียงขวัญ

#### 4.2 จังหวัดกาฬสินธุ์

อำเภอร่องคำ อำเภอกมลาไสย อำเภอกอนนจาน





ภาพที่ 2 แผนที่เขตบริการของโรงเรียนนภัทรคณ

สรุปได้ว่า โรงเรียนนภัทรคณเป็นโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ เปิดทำการเรียนการสอนเมื่อปีการศึกษา 2549 จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีจำนวนนักเรียน 354 คน บุคลากรทั้งสิ้น 22 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 3 คน ครู 15 คน โรงเรียนได้ยึดปรัชญาเป็นนโยบายหลักใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน โดยมุ่งที่จะอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เน้นให้เด็กมีความรู้ทางด้านวิชาการ มีความพร้อมที่จะรับเทคโนโลยีต่าง ๆ ใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพ และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

นิพนธ์ ใจหลัก (2548 : 97-101) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนหนองหัวช้าง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อปี พ.ศ.2548 โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Kemmis และ McTaggart 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ค้นคว้ามีจำนวน 4 คน และวิทยากร 2 คน รวม 6 คน กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาประกอบด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสาร และการนิเทศ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การพัฒนาครูด้านการ

ทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนหนองหัวช้าง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน ตามขั้นตอนของกรมวิชาการทั้ง 5 ขั้นตอน แต่เขียนรายงานการวิจัยได้ทันตามเวลาที่กำหนดเพียง 2 คน อีก 1 คน ไม่เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด จึงดำเนินการจัดทำต่อไป อย่างไรก็ตามการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้ในระดับหนึ่งซึ่งจะเป็นข้อเสนอสู่หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

ประทีป เสนาสุธรรม (2548 : 67-71) ได้ค้นคว้าเพื่อพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านพนมไพร อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมายเป็นครูที่สมัครใจพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามสภาพความต้องการของครู ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะในการปฏิบัติ ขาดความมั่นใจ หลังจากการลงมือทำวิจัยในชั้นเรียนแล้วครูมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชาญชัย ทองแสน (2548 : 85-89) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาครู โรงเรียนบ้านด้ายสวรรค์ ดงห้วย อำเภอหนองหาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุขครธานี เขต 3 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามกระบวนการและขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบการวิจัย กรมวิชาการ 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำนวัตกรรมไปใช้ การสรุปผลการวิจัยและการเขียนรายงาน โดยใช้กลยุทธ์คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) จำนวน 2 วงรอบ ๆ ละ 4 ขั้นตอน แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบบันทึก แบบประเมินรายงานการวิจัย แบบประเมินเค้าโครงการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยยึดหลักการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยาย ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนครูยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและกระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียนตามขั้นตอนการทำวิจัยกรมวิชาการ 5 ขั้นตอน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบ

ที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ จากการดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน มีความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาและการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี แต่ขั้นตอนการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ การสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย ผู้ร่วมศึกษายังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพียงพอในการทำ เนื่องจากการสร้างนวัตกรรม เครื่องมือ เพื่อตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยจะต้องอาศัยความรู้ความชำนาญพอสมควรเพื่อสร้างเครื่องมือให้ตรงประเด็นปัญหาการวิจัย จึงได้ดำเนินการในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศ เพื่อฝึกทักษะกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ในขั้นตอนการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้และการสรุปผลการเขียนรายงานการวิจัย ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 3 คน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นผลสำเร็จ และมีผลงานการวิจัยเป็นของตนเอง

วีระศักดิ์ สวางโท (2548 : 81-88) ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ให้มีความรู้ความเข้าใจ ในด้านกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามกรอบการวิจัยในชั้นเรียนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ซึ่งมีอยู่ 7 ขั้นตอน คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การพัฒนานวัตกรรม การออกแบบการทดลอง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การทดลอง การรวบรวม การวิเคราะห์สรุปผล การเขียนรายงานการวิจัย เพื่อให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้และนำความรู้ ความเข้าใจนั้นไปพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า หลังจากที่คุณศึกษาค้นคว้าใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยกิจกรรมการพัฒนา 4 กิจกรรม คือ การศึกษาเอกสารงานวิจัยในชั้นเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศกำกับติดตาม ดำเนินการ 2 วงรอบ พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่ยังมีปัญหาที่พบในการพัฒนานักวิชาการในการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ขาดประสบการณ์ในด้านการเขียนรายงาน แหล่งการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนมีน้อย และระยะเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อยเกินไป

สมพร ชัยดิษฐ์ (2548 : 98-104) ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนหนองไผ่น้ำ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ตามกรอบการวิจัยในชั้นเรียน 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้หลักการทำวิจัยปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อนผล โดยดำเนินการ 2 วงรอบ ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการ

ดำเนินการพัฒนาครูส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ไม่กล้าลงมือปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ขาดผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ขาดการนิเทศของผู้บริหารไม่ต่อเนื่อง กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและกรณีศึกษาคิดตาม ผลการดำเนินการในวงรอบที่ 1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ และในขั้นการกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สามารถดำเนินการได้ดี ส่วนการเขียนเค้าโครงการวิจัย การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนมีเพียงกลุ่มเป้าหมาย 3 คน ทำได้ดี และอีก 1 คน ทำได้พอใช้ และพบปัญหาเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือและการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สามารถทำได้ไม่ดี เพราะมีปัญหาในด้านวิเคราะห์ข้อมูลและขาดความสมบูรณ์เล็กน้อย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ คือ การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศคิดตาม พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สามารถตั้งคำถามการวิจัยในชั้นเรียนและเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ดีกว่าเดิมและอีก 1 คน ทำได้ดี และพบปัญหาการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัย กลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้สมบูรณ์ดี

จิตรติพงศ์ ประทุมแพง (2549 : 193-221) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนก้นทราราม (นุ่นศึกษาการ) อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ โดยมีกรอบเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนการวิจัย การปฏิบัติการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย การสรุปผลการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน และการสัมมนาทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ด้วยกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน และการสัมมนาทางวิชาการ ครูเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนได้ จำนวน 5 คน ส่วนครูอีก 3 คน ยังสับสนในขั้นตอนของการปฏิบัติการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผล และการเขียนรายงานการวิจัย เมื่อดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ด้วยกลยุทธ์การสอนงาน ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนได้เพิ่มขึ้นอีก 2 คน ส่วนครูอีก 1 คน ยังไม่สามารถสรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ จึงดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 3 ด้วยวิธีการสอนงาน เมื่อดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 3 สิ้นสุดลง ครูผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปราโมทย์ วีรวรรณ (2550 : 96-102) ได้ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ครูผู้สอนบ้านท่าสองคอน จำนวน 21 คน ดำเนินการ



พัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนภายใต้กรอบการศึกษาตามกระบวนการขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา 3) การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ 5) การสรุปผลการวิจัย และ 6) การเขียนรายงานผลการวิจัย โดยอาศัยกลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน และใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเท่ากับ 26.19 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ (75 % หรือ 22.50 คะแนน) และเมื่อได้พิจารณาเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 19 คน มีคะแนนผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ มีผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 2 คน 2) ด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า มีผลของคะแนนที่ได้จากการประเมินงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 เรื่อง มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่กลุ่มตัวอย่างจัดทำขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมินที่น่าพอใจ (75 %) จำนวน 19 เรื่อง มีผลงานการวิจัยไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่น่าพอใจ 2 เรื่อง 3) ด้านความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านท่าสองคอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = 4.18$ )

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่า ในการพัฒนาครูในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ครูจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งส่วนมากจะใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือ การศึกษาเอกสารหรือคู่มือด้วยตนเอง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

ดิกเคนส์ (Dickens, 1998 : 1866-A) ได้ศึกษาทฤษฎีของการมอบการปฏิบัติการของการวิจัยเชิงปฏิบัติงาน (ทีม, การเรียนรู้องค์การ) โดยใช้วิธีการมีส่วนร่วม การสังเกตและการสัมภาษณ์ แล้วรายงานผลการวิจัยพบว่าเรื่องเล่าเหตุการณ์ของทีมปฏิบัติตามเค้าโครงของการวิจัยเชิงปฏิบัติงาน มีการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสะท้อนผล การแสดงบทบาทของการวิจัยในชั้นเรียนและทำความเข้าใจถึงประสบการณ์พื้นฐานของทีม ภาษาคือ แบบฟอร์มของการปฏิบัติทางสังคมและแสดงข้อมูลการปฏิบัติการเชิงปรัชญาทำความเข้าใจความหมายของภาษาการสร้างความจริงของผู้มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ การศึกษาข้อมูลจากการสังเกต ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิยามหรือทฤษฎีของการปฏิบัติ การมองภาพของผู้มีส่วนร่วมในเรื่องความ



ได้เปรียบ การไม่สูญเสีย เข้าใจง่าย ว่างใจกัน ภายในทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นจะเกิดความร่วมมือ ส่วนการขัดข้องกับทีมงาน การจำกัดการเรียนรู้ การกีดกันความสามารถที่จะแสดงบทบาท การวิจัยปฏิบัติการถือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

นิวแบรนด์ (Newbrand. 2001 : 4664-A) ได้ศึกษาการปรับปรุงคุณภาพของการสอนอ่านสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ของนักเรียนแห่งหนึ่งโดยใช้การวิจัยของครู ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติคือการประเมินทักษะการอ่านในปัจจุบัน การวิเคราะห์ ทบทวนการปฏิบัติการสอนและแหล่งความรู้ในปัจจุบันและการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงทักษะการอ่าน จากการวิจัย พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มากกว่าครึ่งหนึ่งมีความสามารถในการอ่านต่ำกว่าระดับค่าเฉลี่ย การปฏิบัติการสอนในปัจจุบันจะต้องเพิ่มโอกาสเพื่อสนับสนุนมากขึ้น มีความตั้งใจส่วนตัวมากขึ้น และต้องมีแหล่งการเรียนรู้เพื่อรองรับการเรียนรู้ด้วยตนเองและรองรับแบบฝึกหัดการเรียนรู้ร่วมกันในช่วงของระยะเวลาการศึกษาวิจัยนี้ ทุกรายงานว่า ยุทธวิธีการสอนและแหล่งการเรียนรู้ที่ได้รับการปรับปรุงแล้วได้ ทำให้การสอนของพวกเขาดีขึ้น และพวกเขาได้สังเกตเห็นผลสัมฤทธิ์ในการอ่านของนักเรียนจากการทดสอบเป็นระยะ ๆ ในชั้นเรียนและจากการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการด้วยและเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของวิจัยต่อไปนี้ควรนำเอาการประเมินเป็นระยะของการเรียนของนักเรียนมาทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการอ่านควรแลกเปลี่ยนแบ่งปันยุทธวิธีการสอนใหม่ ๆ ให้กัน แบ่งปันแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และควรกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมด้วย

สติเวนส์ (Stevens. 2001 : 957-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องครูกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การศึกษาการแสดงความคิดเห็นของนักเรียน ฝึกซ้อมดนตรีของคณะสวดมนต์ทางศาสนา พบว่า การใช้เครื่องมือสะท้อนความคิดนักเรียน ประกอบด้วย คำวิจารณ์การฝึกซ้อมร้องเพลง แบบสอบถาม เทปบันทึกเสียง การสำรวจความคิดเห็น โดยใช้เครื่องมีื่อวัดผล 2 อัน จะวัดจำนวนและคุณภาพ ซึ่งพบว่า นักเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่าสามารถสะท้อนผลการศึกษได้มากกว่า และมีความเป็นผู้นำในการใช้ภาษาดนตรีได้มากกว่านักเรียนที่ขาดประสบการณ์ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่าลำดับชั้นอายุของผู้เรียนไม่สามารถคาดการณ์การสะท้อนผลความฉลาดของนักเรียน นักเรียนสะท้อนผลความนิยมในการออกเสียงมากกว่าความนิยมในการเขียน เครื่องมีื่อวัดผลการประเมิน โดยใช้เพิ่มพัฒนางานเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของวิธีการสะท้อนผลที่นักเรียนชอบมาก

บีเกย์ (Begay. 2003 : 2851-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพูดอ่านและร้องเพลงทางภาษา โดยการค้นหาการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์จากการร้องเพลงโดยมีผู้ร่วมศึกษา 9 คน ได้ให้สัมภาษณ์ทั้งก่อนและหลังโดยใช้คำถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับการเจริญเติบโตทางการเรียนรู้ด้านภาษาของเด็ก พบว่า ตัวชี้วัดความเปลี่ยนแปลงจากความสามารถในการพูดและการออกเสียงทางภาษาของ

นักเรียน เจตคติด้านการออกเสียงของนักเรียน ด้านการพูด ภาษาที่เป็นตัวชี้วัดความสามารถด้านภาษา การศึกษาเพิ่มเติม การวิเคราะห์ การวัดความแปรปรวนที่นักเรียนมีส่วนร่วม ด้านการเจริญเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ ความเข้าใจด้านการควบคุมกริยา การศึกษาเทศกาลต่าง ๆ ในรอบปี การเขียนประวัติผู้นำ พื้นที่ภูมิศาสตร์ อากาศ กิรียา การวัด และการแก้ปัญหาที่มีการเพิ่มและลด การเปรียบเทียบวัฒนธรรมการกินอาหารเย็นของคนอเมริกา ภาษาที่ใช้ในการค้นหาวัฒนธรรมการกิน และคะแนนรวมทั้งหมด ซึ่งข้อมูลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพจะถูกนำมามารวมกันแล้ว วิเคราะห์ ซึ่งการศึกษาไม่สามารถเป็นตัวแทนของนักเรียนทั้งหมดหรือของชั้นเรียนได้ เพราะมันคือการวิจัยปฏิบัติการของครูที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของนักเรียนการศึกษาทำในห้องเรียนตนเอง ไม่มีกลุ่มควบคุม

ฮัสบี (Husby, 2003 : 2839-A) ได้ศึกษาแนวคิดของครูเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา คณะครูแบบการนำตนเองที่อาศัยหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ วิธีการทางทฤษฎีพื้นฐานนำมาใช้ กำหนดแนวคิด ได้แก่ ความหมายที่ครูแจกแจงในการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนา คณะครู การเก็บรวบรวมข้อมูลนำโดยกรอบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมเชิงสัญลักษณ์และแหล่งข้อมูล ได้แก่ คำตอบจากวารสารที่ครูวิชาการ ซึ่งครูเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัยโดยบันทึกเสียงในช่วงพัฒนา คณะครู และทำการสังเกต จดบันทึก นอกจากนั้นยังนำแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตัวเอง มาใช้เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบนำมาใช้พัฒนาและนำมาสัมพันธ์ต่าง ๆ แบบพรรณนา ซึ่งอธิบายมุมมองของครูเกี่ยวกับโปรแกรมนี้ ข้อค้นพบของการศึกษานี้บ่งชี้ว่ามุมมองของครู ได้แก่ ประเภทหลัก ๆ 3 ประเภท คือ ประเภท ความสัมพันธ์ภายในบุคคล ประเภทวิชาการ และประเภทสังคม ประเภทความสัมพันธ์ภายในบุคคล แสดงให้เห็นความต้องการระดับมากของครูที่จะมองตนเองในทางบวกรวมทั้งจะให้คนอื่นมองตนเองในทางบวกด้วย ประเภทวิชาการให้ประวัติการเรียนรู้ของครูภายในโปรแกรมการพัฒนา คณะครู ประเภทสังคมจำกัดอยู่ในปฏิสัมพันธ์ของครูกับผู้ร่วมวิจัยคนอื่น ๆ รวมทั้งกับผู้ร่วมวิจัยครูได้รับผลกระทบภายในบุคคล จากประสบการณ์ทางวิชาการและทางสังคมของตน ข้อค้นพบอื่น ๆ ได้แก่ การปรับปรุงความพร้อมของกลุ่มเพื่อการเรียนรู้แบบนำตนเอง และความเป็นเอกภาพของประโยชน์ที่มีต่อโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หรือพฤติกรรมของนักเรียนนั้นจะใช้การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการศึกษารวบรวมหรือการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันเป็นการนำไปสู่การแก้ปัญหา โดยผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้หลาย ๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่จะแก้ปัญหาในการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นกับทุกวิชา ในแต่ละวิชา ครูผู้สอนจะนำเทคนิคการวิจัยในชั้นเรียนเข้าไปดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ แต่ครูส่วนใหญ่จะทำวิจัยค่อนข้างน้อยเนื่องจากครุขาดความรู้และทักษะในการดำเนินการวิจัย การใช้ค่าสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล สาเหตุเนื่องมาจากการไม่เคยศึกษาหรืออบรมความรู้และทักษะทางการวิจัยหรืออบรมแต่มีระยะเวลาสั้น ไม่สามารถทำให้เข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน และยังคิดว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องใหญ่ ขู่ยาก ตลอดจนไม่มีเวลาและงบประมาณในการทำวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน เป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องและมั่นใจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ดี เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น