

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประชาพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. นโยบายการจัดการศึกษาของประเทศไทย
 - 1.1 นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล
 - 1.2 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย
2. การพัฒนาบุคลากร
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 2.5 หลักการพัฒนาบุคลากร
 - 2.6 กลยุทธ์ในการพัฒนาครู
 - 2.6.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)
 - 2.6.2 การนิเทศภายใน
3. ความพึงพอใจ
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
4. การบริหารงาน โรงเรียน
5. การวิจัยในชั้นเรียน
 - 5.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 5.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 5.3 ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 5.4 กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน
 - 5.5 ประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 5.6 การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน

5.7 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กกับการวิจัยในชั้นเรียน

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6.2 ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6.3 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

7. บริบทโรงเรียนประชาพัฒนา

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นโยบายจัดการศึกษาของประเทศไทย

การจัดการศึกษาของประเทศไทยยึดหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปได้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติมุ่งปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้า วิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน กำหนดให้การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับการศึกษาในระบบ มี 2 ระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี และการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยให้มีการบริหารและการจัดการศึกษาโดยรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการผลิต และพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนการนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการจัดการศึกษา

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตาม

มาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับหลักสูตรการศึกษา ระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้ว ยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการ การเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ : 2551 : 145)

1. นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล

นโยบายการจัดการศึกษาของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต มีสาระสำคัญดังนี้

1. ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากร เพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา พัฒนาคู่มือ พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปรับหลักสูตรวิชาแกนหลักสูตรถึงวิชาประวัติศาสตร์ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปรับบทบาท การศึกษานอกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น คุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

2. ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการด้านบุคลากรของภาคเศรษฐกิจ

3. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทย์ฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครู ด้วยการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ควบคู่ไปกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระและบุคลากร ให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า

4. จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี ตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในชุมชน

5. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาตามศักยภาพ ปรับเงินเดือนค่าตอบแทนของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น โดยภาครัฐเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของการใช้ทักษะอาชีวศึกษาเป็นเกณฑ์ กำหนดค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา

6. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกองทุนให้ยั่งยืนเพื่อการศึกษา ให้มีการระดมและใกล้ชิดกันนี้ รวมทั้งขยายกองทุนให้ยั่งยืนเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาและปริญาตรีเพิ่มขึ้น

7. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เชิงสร้างสรรค์ อย่างชาญฉลาด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

8. เร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีบูรณาการในทุกระดับการศึกษาและในชุมชน โดยใช้พื้นที่และโรงเรียนเป็นฐานบูรณาการทุกมิติ และยึดเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก ในการยกระดับคุณภาพโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และส่งเสริมความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและวิจัยพัฒนาในภูมิภาค รวมทั้งเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตในชุมชน โดยเชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันทางศาสนา

สำหรับของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีปัญหาความสับสนของผู้ปฏิบัติระดับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดสาระการ

เรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้มาก ทำให้เกิดปัญหาหลักสูตรแน่น การวัดและประเมินผล ไม่สะท้อนมาตรฐาน ส่งผลต่อปัญหาการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษา และ การเทียบโอน ผลการเรียนรู้ รวมทั้งปัญหาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นอกเหนือจากการกำหนดวิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมาย สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้แล้วยังได้ให้รายละเอียดในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้น มาตรฐานการ เรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะ สะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไร ต้องสอนอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้ง เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดระบุถึง ที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ซึ่งสะท้อนถึง มาตรฐานการเรียนรู้ มีความเฉพาะเจาะจงและมีความเป็นรูปธรรม นำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน และเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 3)

2. แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย

จากการศึกษาแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในท่ามกลาง กระแส โลกาภิวัตน์ปัจจุบัน ที่ โลกมีความเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี โดยเฉพาะโทรคมนาคมการสื่อสาร เกิดการถ่ายเททางวัฒนธรรมจนเกือบจะเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน การจัดการศึกษาให้เกิดการคล่องตัว เป็นอิสระ การเปิดรับเทคโนโลยีและการแสวงหานวัตกรรม ทางการศึกษาเป็นความจำเป็นที่รัฐจะต้องเร่งดำเนินการ เพื่อตั้งรับและตามกระแสของโลกดังกล่าว อย่างรู้เท่าทัน โดยใช้การศึกษานำการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเตรียมการนำประเทศสู่ทศวรรษ ใหม่ จากการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาร่วมกันของชาวนิวซีแลนด์ในทุกกลุ่มชนและทุก ประเภทว่า "การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ" และการจะทำให้ การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาดังกล่าว ได้อย่างแท้จริง ก็คือ การให้ประชาชน ได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของตนเอง มีความรู้ลึกเป็นเจ้าของ เป็นผู้ได้รับผลจากการศึกษา โดยตรง จึงต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการศึกษาในท้องถิ่นของตนเอง ให้เกิดการรวมพลังทางการ ศึกษาได้อย่างแท้จริง ชาวนิวซีแลนด์จึงพร้อมใจกันปฏิรูปการศึกษาได้อย่างเป็นผลสำเร็จ พลิก

รูปแบบของการจัดการศึกษาทั้งหลักการ โครงสร้าง วิธีการ และเนื้อหาสาระ เปลี่ยนระบบการบริหารจากการรวมศูนย์อำนาจไปสู่การกระจายอำนาจ จากการบริหารหลายระดับหลายชั้นตอน ลดทอนเหลือเพียง 2 ชั้นตอนคือ กระทรวงและสถานศึกษา เปลี่ยนบทบาทของกระทรวงจากการเป็นหน่วยบริหาร เป็นเพียงหน่วยนโยบายและอำนาจ การจัดการเป็นเรื่องของสถานศึกษาและประชาชน บทบาทของครูเปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ขณะเดียวกันก็เป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับเด็ก เหล่านี้เป็นต้น เป็นการพลิกโฉมหน้าการศึกษาอย่างชัดเจนที่นิวซีแลนด์คิดว่าจะทำให้การจัดการศึกษาคงตัว สนองความต้องการของท้องถิ่น และนำไปสู่การเทียบเคียงนานาประเทศในสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังพบปัญหาตามมาหลังการปฏิรูปแม้จนกระทั่งปัจจุบัน กล่าวคือ ปัญหาที่ผู้บริหารทำงานหนักจนมีการลาออกถึง 30 % ในระยะเริ่มแรกปัญหาการแข่งขันระหว่างโรงเรียน จนทำให้โรงเรียนบางโรงเรียนต้องยุบเลิกไปเพราะมีอาจช่วยตนเองได้ ปัญหาที่คณะกรรมการบริหาร โรงเรียนบางโรงเรียน ประสิทธิภาพ ปัญหาภาวะความอับจนทางปัญญา เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาที่รอการแก้ไขและเกิดใหม่ตลอดเวลา จากการปฏิรูปการศึกษาของไทย ผู้เขียนขอเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของไทยดังนี้

2.1 หลักการ

2.1.1 เป็นการปฏิรูปทั้งระบบ ทั้งปรัชญา แนวคิด การบริหารการจัดการ หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การประเมินผลบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุน

2.1.2 เป็นการจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆระดับ

2.1.3 เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสู่สถานศึกษาทั้งการบริหาร แผนงาน โครงการ บุคลากร งบประมาณ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียน ตามความต้องการของท้องถิ่น

2.1.4 การบริหารงานในแต่ละระดับ ต้องเป็นไปด้วยความคล่องตัว และมีความสอดคล้องสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่คุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนและประชาชน

2.1.5 การจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงศักยภาพและความเสมอภาคของแต่ละบุคคล ในโอกาสที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ทั้งบุคคลที่มีร่างกายปกติและพิการ ทั้งคนร่ำรวยและคนยากจน คนเมืองและคนชนบท

2.2 มาตรการ

2.2.1 ให้มีคณะกรรมการบริหารการศึกษาที่เป็นผู้แทนจากประชาชน องค์กรภาคีรัฐ สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ลดขั้นตอนการบริหารการศึกษาและบทบาทของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวทางการบริหาร

- 1) ปรับบทบาทหน่วยงานส่วนกลางจากหน่วยงานบริหารเป็นให้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก กำหนดนโยบาย สนับสนุนส่งเสริมและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในจังหวัด
- 2) ยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาในระดับภาคทุกหน่วยเข้าด้วยกัน และปรับเปลี่ยนบทบาทให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาในระดับจังหวัดและระดับพื้นที่
- 3) ยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัดเข้าด้วยกัน บริหารงานโดยองค์คณะบุคคล (คณะกรรมการ) ซึ่งเป็นผู้แทนจากภาครัฐ ประชาชน และผู้แทนครูที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การประสานงาน สนับสนุนด้านวิชาการและการติดตามประเมินผล
- 4) ยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาในระดับอำเภอเข้าด้วยกัน ทำหน้าที่รับสนองงานจากจังหวัดในการให้บริการ ประสานงาน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 5) ให้สถานศึกษามีอำนาจเต็มในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งการ กำหนดแผนงาน โครงการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนที่มาจาก การสรรหาและแต่งตั้งจากประชาชน ผู้แทนครู ครูใหญ่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีสัดส่วนของประชาชน ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน
- 6) ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความพิการทางร่างกาย หรือมีความบกพร่องทางสมองหรือเด็กบนพื้นที่สูง บนเกาะหรือพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรมในพื้นที่ของตนให้ทั่วถึง โดยรัฐจัดงบประมาณและอุปกรณ์เสริมการเรียนให้เป็นพิเศษตามจำนวนนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

2.2.3 ให้มีการรับรองมาตรฐาน ตรวจสอบและประกันคุณภาพทางการศึกษา

2.2.4 ให้มีการกำหนดหลักสูตร เนื้อหาสาระการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับกระแสความเจริญของสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีการสื่อสาร และการแข่งขันในตลาดโลกเสรีปัจจุบันภายใต้พื้นฐานทางวัฒนธรรมไทย

2.3 แนวทางการดำเนินการ

2.3.1 การกำหนดนโยบาย รัฐกำหนดนโยบายให้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ชัดเจน ภายใต้หลักการ กระจายอำนาจการตัดสินใจทางการบริหาร ไปยังสถานศึกษา ทั้งด้านแผนงาน การบริหารบุคลากร และการบริหารงบประมาณ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการของท้องถิ่นและประชาชน รวมทั้งการคล่องตัวทางการบริหาร ลดความซ้ำซ้อนในการจัดการศึกษาของแต่ละหน่วยงานให้เกิดเอกภาพทางการจัดการศึกษา

2.3.2 การบริหารงานตามนโยบาย

- 1) กำหนดนโยบายไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อความสืบเนื่องของนโยบาย
- 2) จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจในระดับประเทศโดยให้มีผู้แทนจากทั้งภาครัฐ เอกชน สมาคม และผู้ให้ความสำคัญต่อการศึกษา ทำหน้าที่ศึกษารูปแบบ สืบค้นความคิดเห็นและกระจายแนวคิดการดำเนินงานไปยังประชาชนทุกหมู่เหล่า เพื่อหาประชามติและแนวร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งอาจทำทั้งในรูปสำรวจความคิดเห็น ประชุม สัมมนา การระดมความคิด การเผยแพร่ และรับข้อเสนอทางสื่อมวลชน เป็นต้น
- 3) ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้ครอบคลุมทั้งด้านนโยบาย การบริหาร การจัดการ ทั้งเรื่องการจัดองค์กร การบริหาร ครูและบุคลากร ด้านเนื้อหาสาระการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ เรื่องระดับการศึกษา หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การประเมินผล โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชน และการตรวจสอบและถ่วงดุล
- 4) จัดตั้งหน่วยงานขึ้นทำหน้าที่รับรองมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษา ของสถานศึกษาทุกระดับยกเว้นระดับอุดมศึกษา โดยอาจปรับปรุงบทบาทของกรมวิชาการให้ทำหน้าที่รับรองมาตรฐานและคุณภาพทางการศึกษาดังกล่าว
- 5) ปรับปรุงหน่วยงานบางหน่วยงานและจัดตั้ง
 - 5.1) สำนักงานติดตามประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพทางการศึกษา เขตการศึกษา
 - 5.2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยบริหารการศึกษาเพียงหน่วยงานเดียวในจังหวัดภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการ
 - 5.3) สำนักงานการศึกษาอำเภอ เป็นหน่วยบริการ ประสานงาน และติดตามประเมินผลการศึกษาเพียงหน่วยงานเดียวในอำเภอ

5.4) สถานศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลและ บริหารงาน โดยคณะกรรมการ ซึ่งมีอิสระในการกำหนดแผนงาน โครงการการบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

2.3.3 การกำหนดเป้าหมายและเนื้อหาสาระของการศึกษา

1) นักเรียน/ผู้เรียน ผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาที่สำคัญที่สุด ถือเป็นบุคคลศูนย์กลางของการเรียนการสอน จึงต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาตั้งแต่แรกเกิด จนกระทั่งพ้นวัยเรียน นอกจากนั้นจะต้องได้รับการส่งเสริมความรู้ความสามารถ เมื่อพ้นวัยเรียนไปแล้ว จนกระทั่งหมดอายุขัย ซึ่งหมายถึงการได้รับการศึกษาตลอดชีวิตทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม ดังนี้

1.1) ความรู้ ควรปลูกฝังและพัฒนาให้นักเรียน/ผู้เรียน เป็นรู้อลึก รู้จริง รู้กว้าง และรู้เท่าทัน ซึ่งหมายถึง การใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลาด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ผ่านการพิสูจน์ได้ มิใช่ความรู้ที่เกิดจากการลอกเลียนหรือเลียนแบบตามกระแส หรือการรับฟังโดยปราศจากวิธีคิดอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2) ทักษะ ควรปลูกฝังและพัฒนาให้นักเรียน/ผู้เรียน เป็นผู้มั่นฝึกฝนและมีศักยภาพในการนำทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริงได้ด้วยความชำนาญ จนกระทั่งใช้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ตลอดจนถ่ายทอดและให้ความรู้แก่ผู้อื่นได้

1.3) เจตคติ ควรปลูกฝังและพัฒนาให้นักเรียน/ผู้เรียนเป็นผู้มีเจตคติที่ดีทั้ง ต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อนมนุษย์ ชุมชน สังคม ประเทศชาติ รวมทั้งธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและมุ่งสันติสุข มีนิสัยรักที่จะเป็นผู้ให้และแบ่งปัน

1.4) ค่านิยม ควรปลูกฝังและพัฒนาให้นักเรียน/ผู้เรียน เป็นผู้ตระหนักและเห็นคุณค่าของตนเอง ครอบครัว เพื่อนมนุษย์ ชุมชน สังคม ประเทศชาติ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำรงตนท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การสื่อสารและความ เป็นไปของโลกได้อย่างกลมกลืน บนพื้นฐานของสังคมและวัฒนธรรมไทย ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงควรดำเนินการดังนี้

1.4.1) การศึกษาภาคบังคับ ควรขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 12 ปี ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ภายใต้เงื่อนไขของการมีการกระจายรายได้ของ ประชากรที่สมดุล การคมนาคมที่ทั่วถึง ทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษาที่เหมาะสม การเมืองและการปกครองที่มั่นคง

1.4.2) หลักสูตร เป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมการอยู่ร่วมกันใน สังคมไทยและสังคมนานาชาติได้อย่างสันติสุข รวมทั้งการเชื่อมโยงการเรียนระหว่างในและนอก ระบบโรงเรียนเข้าด้วยกัน เสริมสร้างความเป็นอิสระที่ผู้เรียนจะเลือกเรียนตามความถนัด และความ ต้องการ โดยนัยนี้จะต้องเป็นหลักสูตรที่หลากหลาย และผสมผสานเข้าด้วยกันระหว่างโลกใน สถานศึกษา และสังคมนอกสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรควรเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่าง โรงเรียนและท้องถิ่นหรือประชาชน เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่เกิดจากความต้องการของท้องถิ่นอย่าง แท้จริง

1.4.3) การเรียนการสอน เป็นการเรียนการสอนที่ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง อย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงมากกว่าการท่องจำ ดังนั้น การให้ ความสำคัญกับตัวเด็กจึงมีความหมายมากกว่าความสำคัญของครู ครูควรเป็นผู้มีบทบาทสนับสนุน ให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์จากการเรียนในสิ่งที่ ต้องการ เสริมสร้างให้เด็กเกิดความภูมิใจในผลของการเรียนทั้งที่เป็นวิชาสามัญและวิชาชีพ และ สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.4) การประเมินผลการเรียน ควรเป็นการประเมินผลจากการสะสมผล การเรียน ที่เกิดจากการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนรอบด้าน เป็นการประเมินนักเรียนแบบองค์ รวม กล่าวคือ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออก ความคิด จิตใจ การ รวมกลุ่มสัมพันธ์และผลงาน ดังนั้น จึงไม่ควรเป็นการประเมินโดยการสอบเพียงอย่างเดียว การ สอบควรเป็นเพียงวิธีการหนึ่งของการประเมินและควรเป็นการสอบที่วัดคุณค่า โดยใช้ข้อสอบแบบ อัตนัย แทนการสอบแบบปรนัยหรือเลือกตอบ

1.4.5) การถ่ายโอนการเรียน ควรให้มีการถ่ายโอนหน่วยกิตการเรียนกัน ได้ ระหว่างการศึกษาในระดับต่าง ๆ ทั้งในระบบ โรงเรียน และนอกระบบ โรงเรียนให้มากขึ้น โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพ การทำงานในสถานประกอบการที่ได้มาตรฐานสามารถนำมาเทียบ โอน เป็นหน่วยกิตการเรียนในสาขาวิชาชีพได้

1.4.6) การใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจุบันเทคโนโลยีและการ สื่อสาร โทรคมนาคมเป็นความจำเป็นในการติดต่อสื่อสารทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ควร เปิดโอกาสและสนับสนุนให้นักเรียนนักศึกษาทุกคน อย่างน้อยอายุ 12 ปีขึ้นไป มีโอกาสได้เรียน คอมพิวเตอร์ และในระดับมัธยมปลายถึงอุดมศึกษาทุกคน มีโอกาสได้เรียนและรู้วิธีใช้เครือข่าย อินเทอร์เน็ต (Internet)

2) ครู ครูซึ่งถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็ก วิธีการสอนของครู

จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้สอนให้เด็กท่องจำ และผู้ควบคุมกำกับการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ประสานงานและสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ คอยให้คำปรึกษาแนะนำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยมิตรไมตรี มีความเอื้ออาทร ก่อให้เกิดความอบอุ่น บนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทย โดยนัยนี้จึงต้อง

2.1) กำหนดให้ผู้ที่จะเป็นครูต้องผ่านการอบรมเป็นครู และได้รับการ ปูถูกฝัง เป็นอย่างดีทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมและศรัทธาที่มีต่อวิชาชีพครู มีการ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และการออกประกาศนียบัตรรับรองการเป็นครู เช่นเดียวกับวิชาชีพ แพทย์ วิศวกร หรือทนายความ เพื่อให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและความภูมิใจในวิชาชีพ

2.2) มีการพัฒนาครูเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้ครูเป็นผู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และความเจริญก้าวหน้าของโลก และสามารถนำไปถ่ายทอดให้นักเรียน

2.3) จัดสรรทุนการศึกษาให้กับผู้จะเรียนเป็นครู ทุนการศึกษาในประเทศ และทุนการศึกษาต่างประเทศให้มากขึ้น โดยคัดเลือกจากนักศึกษาที่มีผลการเรียนดี

2.4) มีการดำเนินงานที่ช่วยให้ครูได้รับขวัญ กำลังใจ สิทธิประโยชน์ และค่า ครองชีพที่พอเพียง

2.5) เปิด โอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาอาชีพต่าง ๆ ในท้องถิ่น เข้ามา มี โอกาสให้ความรู้ในวิชาชีพของตนแก่เด็ก โดยนัยนี้ การเลือกใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนการสอนจึงเป็นความจำเป็นของการศึกษาในทศวรรษใหม่

2.6) เปิด โอกาสให้สถานศึกษาได้สรรหาครูได้ตามความต้องการของ สถานศึกษาและชุมชน มิใช่รอรับครูตามที่ต้นสังกัดจัดสรรให้

3) ผู้ปกครอง ผู้ปกครองเป็นบุคคลใกล้ชิดกับเด็ก ตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา ญาติ ผู้อุปการะ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ วิธีคิด จิตใจ หลอม รวมความเป็นตัวตนของบุตรหลานหรือเด็ก ดังนั้น การให้ความสำคัญแก่ ผู้ปกครองดังกล่าวว่าเป็น ครูคนแรกของเด็ก ถือเป็นความจำเป็น เพื่อเตรียมการให้เด็กมีความพร้อมก่อนเข้าเรียนในระบบ โรงเรียน ตลอดจนการเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงเมื่อเด็กอยู่ในระบบโรงเรียนแล้วดังนั้นจึงควร

3.1) ให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในการเตรียมความพร้อมเด็กก่อนวัยเรียน และ การเป็นที่ปรึกษาของเด็กในวัยเรียน โดยอาจจัดเป็น โครงการฝึกอบรม การจัดสื่อเผยแพร่ความรู้ทั้ง สื่อเทคโนโลยี วิทยุ โทรทัศน์ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น รวมทั้งการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ ผู้ปกครอง โดยนัยนี้ อาจจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมความรู้แก่ผู้ปกครองขึ้นรับฝึชชอบ โดยตรง

3.2) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองที่มีความพร้อม ได้จัดการศึกษาหรือให้ ความรู้ แก่เด็กหรือบุตรหลาน ในวัยการศึกษาภาคบังคับได้ โดยไม่ต้องส่งบุตรหลานเข้าเรียนในระบบ

โรงเรียน ทั้งนี้ รัฐจะต้องมีระบบของการติดตามตรวจสอบ หรือประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้ปกครองดังกล่าว ที่มีประสิทธิภาพ

2.3.4 ทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา

1) การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณทางการศึกษา ควรจัดสรรเป็นเงินก้อนให้กับหน่วยงาน/สถานศึกษา ตามแผนงาน โครงการ ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการ ให้สถานศึกษามีอิสระที่จะบริหารงบประมาณของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และชุมชน ครุมีโอกาสดังกล่าวที่จะกำหนดการใช้งบประมาณเพื่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน ด้วยการเสนอแผนงาน โครงการต่อโรงเรียน

2) สนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีโอกาสจัดการศึกษา ในรูปของการศึกษาเอกชน ให้มากขึ้น โดยเฉพาะระดับอาชีวศึกษา โดยรัฐทำหน้าที่กำหนดนโยบาย/หลักสูตร สนับสนุน ส่งเสริม และติดตามประเมินผล เป็นต้น

3) เพิ่มงบประมาณทางการศึกษาให้สูงขึ้น โดยไม่ควรต่ำกว่าร้อยละ 6 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP)

2.3.5 การมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งในรูปแบบของการเป็นคณะกรรมการบริหารระดับต่าง ๆ โดยมีผู้แทนทั้งจากประชาชน และข้าราชการในสัดส่วน 3 ต่อ 2 เพื่อกำหนดทิศทางทางการศึกษาตามความต้องการของประชาชน และของท้องถิ่น การวางแผน การกำหนดและพัฒนาหลักสูตร การบริหารบุคลากร การงบประมาณ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา)

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

เต็มทอง แสง (2544 : 9) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นราลักษณ์ พันธะสา (2542 : 19) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็น เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ได้ทันทั่วถึงและยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

บัญญัติ โภธิเสนา (2542 : 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกลึกซึ้งที่ติดต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นาริรัตน์ ตั้งสกุล (2542 : 23) สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็น กระบวนการสนับสนุนให้ครูมีทิศทาง แนวความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทัศนคติในการทำงานอย่างมีระบบและต่อเนื่องเกิดประสิทธิภาพสูง

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

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบและ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ติดต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผล ต่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามที่คาดหวังอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) เน้นคนเป็นศูนย์กลาง ในการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยในการพัฒนางานจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ขึ้นอยู่กับคน โดยเฉพาะการศึกษาและดำเนินอย่างต่อเนื่องในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) รวมทั้ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งเน้น การพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทิศทางการพัฒนาประเทศสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน พึ่งตนเอง สร้างภูมิคุ้มกันให้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารประเทศ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนำทุนที่มีอยู่ในสังคมไทย มาใช้ให้เกิดประโยชน์และเสริมสร้างให้เข้มแข็ง (วัลลภา อารีรัตน์ และ คณะ, 2549 : 101-102) ในสภาพการจัดการศึกษาในประเทศไทย เป็นการจัดการศึกษา แบบมีส่วนร่วมที่จะสะท้อนให้เห็นถึงรูปธรรม ในการจัดการศึกษา บนฐาน ปรัชญาและแนวคิดเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน (เกษม วัฒนชัย, 2549 : คำนำ) โดยเฉพาะด้านการศึกษา ครูถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนในชาติให้มีคุณภาพ หาก ครูมีคุณภาพย่อมก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพด้วย และได้มีผู้รู้ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรไว้ดังนี้

จำลอง ภู่อ่าง (2542 : 17) ได้สรุปว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพราะว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ปรับตัวทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่าง ๆ อันจะ

ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ขวัญและกำลังใจที่ดีของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจดูแล ผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ โดยให้คำนึงถึงเรื่อง คน หมายถึง การให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

บุญเลี้ยง สุวรรณสนธิ (2542 : 14) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันที่ และยังคงช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการ กระบวนการที่สำคัญยิ่งสำหรับหน่วยงาน หรือผู้บริหาร เพราะการที่หน่วยงานหรือผู้บริหารได้คัดสรรบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงานแล้ว ใช่ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะมีความรู้ความสามารถในทุกเรื่อง ทุกสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามสถานการณ์และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้รู้ทันการเปลี่ยนแปลง ทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และประสิทธิภาพของงาน

3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อดำเนินการให้บุคคลมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องหาทางเพิ่มประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

สำนักงานพัฒนาข้าราชการครู (2541 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า มีเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการครู ดังนี้

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

เกษณี ชิวปรีชา (2544 : 32-35) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการครูตลอดชีพการเป็นครู ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพของนักเรียน

ปริศนา เสร้งบาง (2541 : 17) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนองความต้องการทางสังคมและ
ตระหนักในความคาดหวังในการทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จของงานและความ
เจริญก้าวหน้าขององค์กรและสังคม

4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร
ในหน่วยงานอย่างมีระบบแบบแผน นักวิชาการ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร
ในหน่วยงานอย่างมีระบบแบบแผนไว้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์การ
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การไปในทางที่ดีขึ้น ให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์
เป้าหมายขององค์การ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดทำเป็น
ขั้นตอนหรือกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ

นฤมล บุณนิม (2545 : 19-20) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูสำหรับอนาคตไว้ว่า
จากการเปรียบเทียบระหว่างครูในอดีตและครูปัจจุบันพบว่าครูในอดีตสอนในสิ่งที่ตนรู้แล้ว มี
แล้วแต่ครูสมัยใหม่ต้องสอนในสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน เพราะฉะนั้นการเตรียมตัวครูจะต้องคำนึง ถึง
เงื่อนไขที่ว่าครูสอนในสิ่งที่เคยรู้เคยเรียนมาก่อน ดังนั้นเพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยนบทบาทให้เข้ากับ
การเปลี่ยนแปลงในอนาคตต้องเน้นหนักในการเข้าสู่ความรู้ การคำนึงถึงผู้เรียนและเจตจำนง ที่จะ
ส่งผ่านแต่สิ่งที่ดี ๆ ให้กับผู้เรียน การฝึกให้ครูดีต้องเป็นการบูรณาการวิชาการและชีวิต โดยพิจารณา
ถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้วิธีการเรียนและการไม่เรียน

กะเน็งนิจ กองผาพา (2543 : 19-20) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางใน
การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

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

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ต้องเริ่มต้นที่การสำรวจปัญหาความต้องการ
ของหน่วยงานกระบวนการเริ่มจากการวางแผนการดำเนินการตามแผน การติดตามและประเมินผลการ
ดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

5. หลักการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพของงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานหรือโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเกิดจนตาย ดังนั้น ในระบบโรงเรียนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงเรียน ทั้งเพื่อเตรียมคนรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานหรือของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง ที่จะได้ผลในระยะยาวที่ผู้บริหารต้องดำเนินการในการพัฒนา

สำนักงานพัฒนาข้าราชการ (2541 : 18-19) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูพอสรุปได้ดังนี้

1. ให้ ก.ค. เป็นองค์กรกลางในการพัฒนาครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครูทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งให้ครูได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ในเวลา 2 ปี
 2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาครู (Learning and Development Center) ประกอบด้วย สถาบันผลิตครูและองค์กรทางวิชาชีพครูทุกภาคส่วน เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู
 3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรม มีการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด
 4. ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการครูในระดับจังหวัด
 5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประกอบอาชีพครู โดยถือว่าพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าของครู
 6. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อทำโครงการผลไปใช้ในการพัฒนาครู
 7. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
- หลักเกณฑ์ในการพัฒนาครู แบ่งออกเป็น 3 สายงานคือ
- 7.1 สายปฏิบัติการสอน
 - 7.1.1 พัฒนาครูบรรจุใหม่
 - 7.1.2 พัฒนาครูประจำการ อย่างน้อย 1 ครั้ง ในเวลา 2 ปี
 - 7.1.3 พัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง
 - 7.2 สายบริหารสถานศึกษา
 - 7.2.1 พัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

- 7.1.2 พัฒนาระหว่างประจำการ อย่างน้อย 1 ครั้ง ใน 2 ปี
- 7.1.3 พัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง
- 7.3 สายงานอื่นๆ
 - 7.3.1 พัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
 - 7.3.2 พัฒนาระหว่างประจำการ อย่างน้อย 1 ครั้ง ใน 2 ปี
 - 7.3.3 พัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง

ฉัตรชัย อรุณนันท์ (2542 : 377) ได้กล่าวถึงหลักการให้บุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพว่า ต้องอาศัยหลักการ ดังนี้

1. หลักการพัฒนา ก่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. หลักความเหมาะสม ในตำแหน่งหน้าที่การงานจัดให้เหมาะสมแก่ความสามารถหลักสวัสดิการ เพื่อให้หมดความห่วงใยในการดำรงชีพ เพื่อให้เสมอกัน
3. หลักความยุติธรรม ให้ได้รับความยุติธรรมเที่ยงตรงอย่างเสมอกัน
4. หลักเสริมสร้าง เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ
5. หลักมนุษยสัมพันธ์ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. หลักประสิทธิภาพตามหลักเศรษฐกิจ ให้ได้งานสูงสุดค่าใช้จ่ายต่ำสุด
7. หลักการวิเคราะห์งาน เพื่อให้การแบ่งงานเป็นไปอย่างเหมาะสมก่อให้เกิดความกลมกลืนในการปฏิบัติงาน

วิจิต อวาทกุล (2540 : 62-63) ได้กล่าวถึงปรัชญาในการพัฒนาคนไว้ ดังนี้

1. การยอมรับในความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละด้าน แต่ละสาขาวิชาที่จะพัฒนาให้มีขีดความสามารถสูงได้โดยมิให้ระดับชั้นวรรณะ ฐานะเป็นเครื่องกีดกัน
2. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถและกระตือรือร้นด้วยวิธีการที่ถูกต้องทุกคนจะแสดงออกซึ่งศักยภาพเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและเจริญก้าวหน้า
3. การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและพัฒนาความรู้ความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน จะเป็นการเพิ่มงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน
4. เชื่อว่าทุกคนย่อมมีศักยภาพ วิธีการแก้ปัญหา และการพัฒนาของแต่ละคนซึ่งอาจแตกต่างกันไปบ้าง หากได้รับการศึกษา อบรม พัฒนาพฤติกรรม ระเบียบวินัย ตามเป้าหมายขององค์กรที่ถูกต้องแล้ว องค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากบุคคล

5. โดยการสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมบรรยากาศด้านต่าง ๆ ในองค์กร จะมีผลดีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ พฤติกรรม การทำงานเป็นหมู่คณะ ระเบียบวินัย การคิด การแก้ปัญหา อันจะเป็นความสำเร็จขององค์กรเป็นส่วนรวม

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น คือ การสร้างความตระหนัก ผู้บริหารต้องหาวิธีการที่หลากหลายในการดำเนินการพัฒนา โดยการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรให้มีความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่ง ในหน่วยงาน ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการวางแผนอย่างเป็นระบบในการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ

6. กลยุทธ์ในการพัฒนาครู

6.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)

ความหมาย

องค์กรหรือหน่วยงานจะมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หรือการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านการบริหารและปัจจัยการบริหาร อันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการจัดปัจจัยทั้ง 4 ล้วนมีความสำคัญยิ่งกับการบริหาร แต่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน การบริหารงาน เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กรการพัฒนาระบบคนหรือกำลังคนที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีความสามารถทำงานได้หลายอย่าง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นยิ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นมากขึ้นการพัฒนา ศักยภาพของกำลังคน สามารถกระทำได้โดยผ่านกระบวนการ ฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามที่ สมเกียรติ ศรีจักวาท (2542 : 3-147) ได้ให้ความหมายและ ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมเพื่อเพิ่มหรือ เสริมทักษะบางเรื่องให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม โดยเฉพาะ วิธีการอาจประกอบด้วยการบรรยาย หรืออภิปรายเนื้อหาต่าง ๆ ติดตามด้วยลงมือปฏิบัติ ภายใต้การกำกับดูแลให้คำแนะนำของที่ ปรีกษา

ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย

1. ขั้นการวางแผนการดำเนินงาน

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่ดีและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการ วางแผนดำเนินงานอย่างละเอียดในทุกขั้นตอน โดยอาศัยหลัก 7 ประการ ดังนี้

1.1 การแจกแจงรายละเอียดของงาน

ในฐานะผู้ดำเนินการประชุม จำเป็นต้องแจกแจงรายละเอียดของงานทั้งหมด ที่จำเป็นต้องดำเนินการในการจัดประชุมนั้น ๆ การแจกแจงงานต่าง ๆ ได้มากและละเอียดเท่าไร ก็ช่วยให้การวางแผนจัดการ และการกำกับติดตามงานได้มากเท่านั้น ได้แก่ การจัดทำแผนการประชุม การวิเคราะห์เนื้อหา การจัดอันดับความสำคัญ การประเมินความต้องการการจัดทำรายการสรุปค่าใช้จ่ายการส่งจดหมายเชิญวิทยากร การติดต่อสถานที่ อาหารและเครื่องดื่ม การออกแบบวุฒิบัตร การจัดทำรายงานกล่าวเปิด พิธีปิด เป็นต้น

1.2 การจัดอันดับก่อนหลังของงาน

เมื่อทำการแจกแจงงานต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการแล้ว จึงนำงานเหล่านี้ มาจัดลำดับก่อนหลัง เพื่อจะได้ทราบว่างานใดจำเป็นต้องดำเนินการก่อนงานใดสามารถดำเนินการไปพร้อมกับงานใด และงานใดจำเป็นต้องรอ ให้งานอื่นเสร็จเรียบร้อยก่อนจึงดำเนินการได้ เพื่อความสะดวกในการเตรียมงานและกำกับติดตามของผู้รับผิดชอบ

1.3 การประมาณการเวลาที่ใช้ในแต่ละวัน

นอกจากจัดลำดับก่อนหลังของแต่ละงานแล้ว ยังต้องทำการประมาณการเวลาที่ใช้ในแต่ละงาน รวมทั้งกำหนดเวลาเริ่มต้นและแล้วเสร็จด้วย เช่น การส่งจดหมายเชิญชวนผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรเชิญก่อนประชุมอย่างน้อย 2 เดือนครึ่ง และเมื่อใกล้จะเหลือเวลา 2 เดือนครึ่งต้องเร่งดำเนินการติดต่อวิทยากร และสถานที่ให้เรียบร้อย เป็นต้น

1.4 การจัดทำกรอบความรับผิดชอบ

หากเป็นการทำงานเพียงคนเดียว การจัดทำกรอบความรับผิดชอบประมาณการที่ไม่มีความหมายอะไร เพราะผู้รับผิดชอบต้องทำทุกอย่างอยู่แล้ว แต่หากเป็นการทำงานที่มีผู้รับผิดชอบหลายคนหรือหลายคณะในแต่ละงาน หรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ทำ ควรมีกรอบความรับผิดชอบที่แน่นอน จะได้ไม่ทำงานซ้ำซ้อน หรือบางงานไม่มีผู้รับผิดชอบ เพราะไม่ทราบว่าเป็นงานของใคร

1.5 การมอบหมายผู้รับผิดชอบ

เมื่อสามารถแยกแยะงาน การจัดทำกรอบความรับผิดชอบและกำหนดก่อนหลังของกิจการต่างๆ แล้วก็สามารถมอบงานนั้น ๆ ให้แก่ผู้รับผิดชอบหรือคณะทำงานเพื่อทำงานต่อที่สำคัญในการมอบหมายงานนั้น ควรเน้นให้ทราบถึงกรอบความรับผิดชอบและกำหนดเวลาแล้วเสร็จในงานนั้นด้วย

1.6 การจัดทำแผนการดำเนินงาน

เพื่อให้การทำงานมีระบบมากขึ้น ควรทำแผนการดำเนินงานโดยเรียงงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับพร้อมกำหนดระยะเวลาในการทำงาน แล้วจัดทำเป็นแผนภูมิเพื่อให้สะดวกในการกำกับและติดตามงานต่อไป และในแต่ละงานหรือกิจกรรมอาจต้องทำแผนปฏิบัติงานด้วย เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้น

1.7 การกำกับและติดตามงาน

การจัดการและดำเนินงานใด ๆ ที่มีหลายคนเกี่ยวข้องจะประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น การกำกับและติดตามงานมีความสำคัญและจำเป็นมากในการวางแผนและจัดการประชุม เพื่อตรวจสอบว่างานต่าง ๆ ที่มอบหมายให้แต่ละฝ่ายหรือแต่ละคนรับผิดชอบนั้นทำเสร็จเรียบร้อยหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร จะต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงอย่างไร จะต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงอย่างไร

2. ขั้นตอนเตรียมงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการจักประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเตรียมงานที่ดีเป็นสำคัญ ในขั้นตอนของการเตรียมงานนั้นมีกิจกรรมต่างๆ มากมายเริ่มตั้งแต่การประเมินความต้องการ การจัดทำโครงการ การติดต่อสถานที่ การติดต่อวิทยากร และประธานเปิด-ปิด การขออนุมัติให้ผู้เข้าร่วมการประชุมมีสิทธิ์ในการเบิกจ่ายค่าลงทะเบียนและสิทธิอื่น ๆ การจัดดูงานนอกสถานที่ การประชาสัมพันธ์ การจัดเตรียมเอกสารและวัสดุ การติดต่อจัดเตรียมอาหารและอาหารว่าง การติดต่อยืนยัน การมอบหมายงานระหว่างการประชุมทางวิชาการ และการประเมินผล

กิจการที่กล่าวมานี้มิได้หมายความว่า ในการประชุมทุกครั้ง จะต้องมีกิจกรรมดังกล่าวทั้งหมด การจัดประชุมในหน่วยงาน องค์กร หรือบริษัท หลายกิจกรรมอาจไม่มีความจำเป็น แต่หากเป็นการประชุมทางวิชาการระดับภูมิภาคหรือระดับโลก ยังมีกิจกรรมต่าง ๆ อีกมากมายที่จะต้องเตรียมและดำเนินการ เช่น ฝ่ายรับส่งแขกต่างประเทศ ฝ่ายที่พัก และฝ่ายจัดเลี้ยงต้อนรับ เป็นต้น

3. ขั้นตอนปฏิบัติงาน

ในขั้นการปฏิบัติงานนั้นนับว่าเป็นช่วงที่มีความสำคัญมาก นอกจากการบริหารและจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ การประชุมซักซ้อมความเข้าใจ และความพร้อมของทุกฝ่าย ตลอดจนวางตัวผู้รับผิดชอบในทุกด้าน หากมีสิ่งใดไม่เรียบร้อย จะได้จัดหาหรือแก้ไขได้ทันที่

3.1 การตรวจสอบความเรียบร้อยของสถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์ ก่อนเปิดการประชุม 1 วัน ห้องประชุม โต๊ะ เก้าอี้ โต๊ะหมู่บูชา ชุดรับแขก อักษรบนเวที ควร

อยู่ในสภาพที่ต้องใช้งานได้ นอกจากนี้จำเป็นต้องตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ไฟฟ้าว่าทำงานได้ตามปกติหรือไม่ อุปกรณ์การเขียน เครื่องเขียน พร้อมหรือไม่

3.2 การต้อนรับ การต้อนรับที่ดีและเป็นกันเอง ย่อมเป็นจุดกำเนิดของสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม สร้างความอบอุ่นและความประทับใจให้แก่ผู้เข้าร่วมการประชุมซึ่งสามารถดำเนินการได้ก่อนประชุม อาจเป็นการตอบรับในใบสมัคร

3.3 การเลี้ยงรับรองหรือการเลี้ยงต้อนรับ ซึ่งรูปแบบการจัดได้แตกต่างกันตามจำนวน เป็นการสร้างบรรยากาศที่สามารถสร้างความเป็นกันเอง และความประทับใจได้เป็นอย่างดี

3.4 การลงทะเบียน การประชุมที่มีคนเข้าร่วมประชุมเป็นจำนวนมาก หากผู้จัดไม่มีการวางแผนหรือจัดการได้ดีแล้ว ในช่วงของการลงทะเบียนจะมีผู้คนแออัด วนวาย และขาดระเบียบ ทำให้เสียทั้งเวลาและทำลายบรรยากาศที่ดีในการร่วมประชุม เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการลงทะเบียน ควรมีการสมัครล่วงหน้า และวางผังการลงทะเบียนที่ดี

3.5 พิธีเปิดการประชุม ก่อนที่จะเปิดการประชุม โดยปกติเรานิยมที่จะมีพิธีเปิดหลังจากประธานมาถึงและผู้จัดได้ให้การต้อนรับ พักผ่อนสนทนาซึ่งมีขึ้นตอนการเปิดประชุมดังนี้

3.6 พิธีกรกล่าวเชิญประธานจุดธูปเทียนพระรัตนตรัย

3.7 ประธานลุกขึ้นยืน หากมีผู้อาวุโสกว่าร่วมอยู่ในโต๊ะรับแขก ประธานอาจคำนับเพื่อให้เกียรติ จากนั้นเดินไปที่โต๊ะหมู่บูชา และรับเทียนชนวน ทำการจุดเทียนเล่มซ้าย เล่มขวา และรูปตามลำดับ เสร็จแล้วกราบ สามครั้ง ลุกขึ้นยืน ถอยหลังประมาณ สามก้าว หันซ้ายคำนับขงชาติ หันขวา คำนับพระบรมฉายาลักษณ์ จากนั้นหันกลับและเดินไปยืนยังแท่นประธานก่อนถึงแท่นอาจคำนับผู้เข้าร่วมประชุมเป็นการให้เกียรติก็ได้ เมื่อประธานจุดเทียนผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดยืนพร้อมพนมมือ และเมื่อประธานเดินไปแท่นประธาน ผู้เข้าประชุมนั่งลงได้

3.8 พิธีกรกล่าวเชิญหัวหน้าหรือตัวแทนผู้จัดการประชุม กล่าวรายงาน

3.9 หัวหน้าหรือตัวแทนผู้จัดการลุกขึ้นยืน หากมีผู้อาวุโสกว่านั่งร่วมด้วยอาจคำนับ แล้วเดินทางไปยังแท่นเพื่อกล่าวรายงาน ระหว่างที่กล่าวรายงาน เจ้าหน้าที่ (นิยมใช้สภาพสตรี) นำคำกล่าวเปิดใส่พานมอบแก่ประธานเมื่อกกล่าวรายงานเสร็จ ประกาศกล่าวให้โอวาทและเปิดประชุมเป็นอันเสร็จพิธีการปฐมนิเทศ หลังพิธีเปิดการประชุมเสร็จสิ้นแล้ว กิจกรรมต่อไปที่จะดำเนินการคือ การปฐมนิเทศ ซึ่งกล่าววัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ

3.10 เพื่อสร้างความสัมพันธ์และคุ้นเคย ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าร่วมการประชุม ผู้จัดกับผู้เข้าประชุม หรือผู้เข้าประชุมด้วยกันเอง หรือเรียกว่า การละลายพฤติกรรม ซึ่งแต่ละคนมีความแตกต่างกันให้หมด และเพิ่มความรู้จักคุ้นเคย และเป็นกันเองมากขึ้นเพื่อแนะนำสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆนอกจากกำหนดการและรายละเอียดของการประชุม เช่น ห้องน้ำ ห้องพัก ห้องอาหาร และห้องประชุมเล็ก เป็นต้น

3.11 เพื่อแนะนำกำหนดการในการประชุม หรือตอบข้อซักถาม

3.12 การแนะนำและขอบคุณวิทยากร กิจกรรมหนึ่งที่จะต้องทำทุกวัน และวันละหลายๆ หน คือ การแนะนำขอบคุณวิทยากร ซึ่งบุคคลที่รับผิดชอบกิจกรรมนี้ คือ พิธีกร

3.13 การจัดการระหว่างประชุม ประกอบด้วย การถ่ายภาพ การบริหารเครื่องมืออุปกรณ์แสงและเสียง การพิมพ์เอกสารและผลิตเอกสาร การจัดอาหารว่างและเครื่องดื่มการจ่ายค่าตอบแทนและการบริการพิเศษสำหรับการประชุม เป็นต้น

3.14 การเลือกตั้งประธานและกรรมการ

3.15 การเลี้ยงส่งหรือเลี้ยงอำลา

3.16 การประเมินผล จะมีรูปการประเมิน 2 รูปแบบ คือ

3.17 การประเมินผลทั่วไป เป็นการประเมินช่วงท้ายก่อนพิธีปิด หรือหลังพิธีปิด ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นทั้งเนื้อหา การทัศนศึกษา (ถ้ามี) วิทยากรการจัดการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไข และการพัฒนาการจัดอบรมครั้งต่อไป นอกเหนือจากการประเมินเมื่อสิ้นสุดการประชุมแล้วการติดตามและการประเมินผลภายหลังที่มีผู้เข้าประชุมกลับไปปฏิบัติงานแล้วก็ควรปฏิบัติเพื่อจะ ได้ทราบว่าผู้เข้าร่วมประชุมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในหน้าที่การงานได้มากเพียงใด

3.17 การประเมินผลลัพธ์ ผลตอบแทนหรือความคุ้มค่าของการประชุม ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น ไม่ค่อยได้กระทำมากนัก เนื่องจากความยุ่งยากหรือความลำบากที่จะดีเป็นค่าเงิน

3.18 พิธีปิดการประชุม โดยทั่วไปผู้คนจะให้ความสำคัญของพิธีปิด น้อยกว่าพิธีเปิดและจะกระทำในลักษณะไม่เป็นทางการมากนัก เช่น อาจไม่มีพิธีจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัยประธานในพิธีอาจเป็นหัวหน้าของผู้จัดเอง ยกเว้นพิธีมอบวุฒิบัตร ซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าพิธีเปิด ต้องการจัดที่นั่งและเรียงลำดับรายชื่อให้ชัดเจน ขั้นตอนของพิธีปิดการประชุม มีดังนี้

3.19 ประธานจุดธูปเทียนพระรัตนตรัย (ถ้ามี)

3.20 เชิญประธานอื่นที่แทนประธาน

3.21 กล่าวรายงานการปิดการประชุม เสร็จแล้วเชิญประธานมอบ

วุฒิบัตร ให้โอวาท และปิดการอบรม

3.22 เจ้าหน้าที่เรียกชื่อสมาชิกเข้ารับวุฒิบัตร เรียงตามลำดับที่ได้

วางแผนไว้

3.23 เมื่อเสร็จการมอบวุฒิบัตร ประธานจะปราศรัย ให้โอวาทและ

กล่าวปิดการประชุม

3.24 กิจกรรมอำลา เป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นมากในส่วน

ของการประชุมเชิงปฏิบัติการที่คณะผู้จัด วิทยากร และผู้เข้าร่วมประชุม มีความใกล้ชิดกันและกลุ่มไม่ใหญ่มากนัก การจัดกิจกรรมอำลาหลังพิธีปิดการประชุม จะช่วยให้เกิดความประทับใจผูกพัน และหากผู้จัดสามารถได้เป็นอย่างดี ด้วยวิธีการใช้เพลงและคำพูดที่กินใจ สามารถทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้น้ำตาซึมออกมาได้ ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น กิจกรรมสายสัมพันธ์ กิจกรรมมอบดอกไม้ การส่งแขก เป็นต้น

4. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ขั้นหลังการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นขั้นสุดท้ายของการจัดประชุมกิจกรรมต่างๆ มีน้อย เมื่อเทียบกับขั้นเตรียมและขั้นปฏิบัติงาน แต่มีความสำคัญไม่น้อยกว่ากัน เพราะครอบคลุมถึงเรื่องการสรุปผลการประชุม ซึ่งรวมไปถึงการสรุปค่าใช้จ่าย กระบวนการประชุม แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน และส่งจดหมายขอบคุณวิทยากร และผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นต้น

การดำเนินการจัดประชุมที่ดี ผู้จัดการประชุมจะต้องดำเนินการขั้นตอนให้เหมาะสมอำนวยความสะดวกให้การประชุมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นับตั้งแต่การวางแผน การเตรียมประชุม และดำเนินการประชุมได้เหมาะสม ให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการประชุม และหลังจากการประชุมควรมีการประเมินผลเพื่อจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการประชุม

การประชุมมีประโยชน์อย่างมากต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสวงหาความร่วมมือและความรับผิดชอบของบรรดาสมาชิก ประโยชน์ที่สำคัญมีดังนี้ (สมิต สัจฉกร. 2543 : 16-18)

1. ช่วยให้การทำงานทางความคิดร่วมกัน

2. ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบผูกพันระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม และแบ่งเบาภาระรับผิดชอบได้ดี
3. ช่วยให้มีมารอบคอบในการตัดสินใจ
4. ช่วยให้การรวบรวมข้อมูล และความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องมีความกว้างขวาง ครอบคลุม
5. ช่วยในการกระจายข่าวสารเรื่องราวต่างๆ ถ่ายทอดไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างรวดเร็ว
6. ช่วยในการประสานงาน ประสานความคิดเห็นและความเข้าใจ
7. ช่วยให้มีการหยั่งความคิดเห็นใหม่ๆ ในวิธีการต่างๆ และมีโอกาสรับฟังความคิดเห็นของบุคคลหลาย ๆ คน
8. ช่วยไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจรวดเร็วโดยลพังคนเดียว จนเกิดความผิดพลาดได้ง่าย เพราะการประชุมจะช่วยให้ตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลต่างๆ อย่างรอบคอบ
9. ช่วยให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน แต่ทุกคนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน
10. ช่วยให้ผู้สามารถติดตามความคืบหน้าของงาน และชำระสะสางกิจกรรม
11. ช่วยให้ผู้มีความสามารถมีมุมมองในปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางแทนการคิดคนเดียว

ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ จะเป็นการรวมกลุ่มของคนจำนวน 12 คน หรือมากกว่านั้นที่มีความสนใจหรือมีปัญหาาร่วมกัน มาพบปะกันเพื่อใช้เวลาในการปรับปรุงความสามารถในการทำความเข้าใจและความชำนาญของแต่ละคน โดยการศึกษาวิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ การประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถนำมาใช้เมื่อต้องการที่จะได้รับผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทำความเข้าใจปัญหา
2. เพื่อสำรวจปัญหา
3. เพื่อพยายามหาข้อแก้ไขปัญหา
4. เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม
5. เพื่อพิจารณาด้วยการสอบถาม
6. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล
7. เพื่อส่งเสริมการศึกษา ร่วมถึงการแก้ปัญหาและค้นคว้าวิธีการต่างๆ

กล่าวโดยสรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการรวมกลุ่มของคนไม่มากนัก เป็นคนที่มีความสนใจหรือมีปัญหาาร่วมกัน มาพบปะกัน เพื่อใช้เวลาในการปรับปรุงความสามารถ ความเข้าใจและความชำนาญของแต่ละคน โดยใช้วิธีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ

6.2 การนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายใน โรงเรียน

กมล ภู่งประเสริฐ (2545 : 59) ได้กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าจะให้ผลรวดเร็วกว่า โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษา เพราะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ร่วมกัน และผู้นิเทศในเรื่องหนึ่ง อาจเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่งได้ ในทำนองเดียวกันกับผู้รับการนิเทศ ก็อาจกลับไปเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนเองมีความสามารถสูงได้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2544 : 154) ได้กล่าวถึงกิจกรรมนิเทศภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ มีหลายอย่าง โดยคำนึงถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนี้

1. การประชุม อบรม ปฐมนิเทศ
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
3. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ ตำรา
4. การให้คำปรึกษาหารือเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล
5. การสนทนาทางวิชาการ
6. การสาธิตการสอน
7. การสัมมนา
8. การพาไปศึกษานอกสถานที่
9. การจัดนิทรรศการ
10. การเยี่ยมชั้นเรียน

11. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรม กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันจัดขึ้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน

ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน มีหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จดังนี้

1. การนิเทศภายใน โรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศ
 2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนคือ ผู้บริหารโรงเรียน และจะต้องดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
 3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาของครูในโรงเรียน และสอดคล้องกับระดับพัฒนาการของครู
 4. เป้าหมายสำคัญของการนิเทศ คือการส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจหลัก คือการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ให้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพ โดยมีหลักสูตรเป็นกรอบกำกับในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวสั้น ๆ ได้ว่า เป้าหมายสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ การสร้างครูมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 52-53)
- สรุป ความจำเป็นในการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นภารกิจที่สำคัญของโรงเรียน โดยการดำเนินการให้มีการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและตามศักยภาพ

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา เป็นการประเมินความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน
2. การวางแผนและการกำหนดทางเลือก เป็นการวิเคราะห์ทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ข้อมูลที่ได้จากการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้มีความเป็นไปได้หรือประสบผลสำเร็จ
3. การสร้างสื่อและวิธีการ

4. การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำเอายุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาดำเนินการตามขั้นตอน

5. การประเมินผลและรายงานผล เป็นการรวบรวมข้อมูลการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้ระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการ โดยนำมาเปรียบเทียบกับความสำเร็จของแผนการนิเทศ โดยพิจารณาข้อบกพร่องและหาวิธีการพัฒนาสรุป กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน มีขั้นตอนการดำเนินงาน เช่น การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การวางแผนและการกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและวิธีการ การลงมือปฏิบัติ การประเมินผลและรายงานผล เป็นต้น

กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานกันระหว่างบุคคลทั้ง 2 ฝ่ายคือ ผู้บริหาร และครู ซึ่งจะต้องยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาจะก้าวหน้าหรือถดถอยขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ในทางปฏิบัติผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้การนิเทศภายในบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งหมด ครูเป็นผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการนิเทศการศึกษาโดยตรง ใครจะเป็นผู้นิเทศก็ตามแต่ผู้ปฏิบัติส่วนมากจะเป็นครู ครูเป็นผู้ลงมือทำการสอนย่อมจะทราบปัญหาเกี่ยวกับการสอนได้ดี

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 35) ได้กำหนดกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถนำไปใช้ในโรงเรียนได้ จำนวน 16 กิจกรรม โดยการเลือกใช้กิจกรรมนั้นจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับขนาดของกลุ่ม ผู้รับการนิเทศและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 16 กิจกรรม ดังนี้

1. การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน หมายถึง การนัดหมายบุคลากรภายในโรงเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาประชุม ปรีกษาหารือชี้แจง สั่งการ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

2. การปฐมนิเทศ หมายถึง การแนะนำครูใหม่ให้รู้จักโรงเรียน สถาบันนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวการดำเนินงานของโรงเรียน

3. การให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึง การพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีแบบแผน โดยกระทำ ณ จุดปฏิบัติงาน

4. การอบรม หมายถึง การให้ครูได้เข้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมใน

วิชาชีพ

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมที่เน้นให้ผู้ร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง
6. การสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจร่วมกัน
7. การระดมความคิด หมายถึง การประชุมเพื่อรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาและข้อมูลใหม่ ๆ จากสมาชิกของที่ประชุม
8. การสาธิตการสอน หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งให้ผู้ผู้ได้เห็นการดำเนินการคล้ายกับสถานการณ์จริง โดยการนำคณะครูไปชมการสาธิตการสอนในหรือนอกโรงเรียน
9. การให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ หมายถึง การมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือตอนใดตอนหนึ่ง แล้วนำความรู้ที่นำมาถ่ายทอดให้แก่ครู
10. การสนทนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุมครูหรือกลุ่มผู้สนใจในเรื่องราวข่าวสารเดียวกัน โดยกำหนดให้ผู้สนทนาคนหนึ่งนำสนทนาในเรื่องที่กลุ่มสนใจ
11. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน หมายถึง การที่ผู้นิเทศผลและสังเกตการทำงานของครูในชั้นเรียน เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ
12. การศึกษาดูงาน หมายถึง การพานุเคราะห์ของโรงเรียนไปศึกษาค้นคว้าและเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ
13. การสังเกตการสอน หมายถึง การจัดให้บุคคลหนึ่งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู ในขณะที่ทำการสอน
14. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูในการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนหรือปัญหาต่าง ๆ ในห้องเรียน โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
15. การเขียนเอกสารบทความทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้นิเทศหาวิธีการสนับสนุนให้ครูเขียนหนังสืออ่านประกอบ หนังสืออ่านเพิ่มเติม เอกสารทางวิชาการ และบทความทางวิชาการที่เป็นเครื่องมือในการจัดการพัฒนาการเรียนการสอน
16. การจัดนิทรรศการ หมายถึง การนำความรู้ข่าวสาร ผลงาน มาจัดแสดงเพื่อนำเสนอเป็นความรู้หรือประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานแกนุเคราะห์ทั่วไปในรูปแบบต่าง ๆ กัน การนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือ หรือการมีส่วนร่วมทั้งของผู้บริหาร ครูและบุคลากร โรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตน เพื่อพัฒนางาน โดยการเรียนรู้ได้จาก

การลงมือปฏิบัติงานในภาวะปกติของตนเอง ประเมินตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน จำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่ร่วมวางแผน ร่วมวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยต่าง ๆ เพื่อที่จะกำหนดบทบาท แก่ใจ ร่วมมือกันหาแนวทางเลือกที่จะพัฒนาได้ถูกต้องทาง ร่วมปฏิบัติประเมินผล เพื่อที่จะให้เกิดการร่วมมือประสานสัมพันธ์โดยระหว่างผู้บริหาร ผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศ ให้เป็นไปตามกระบวนการ นอกจากนั้นยังเป็นเครื่องมือของการบริหาร ซึ่งจะช่วยให้การนิเทศภายในเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ กำหนด เพื่อให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ ต่อจากนั้นจึงทำการประเมินผลและรายงาน

ในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านประชาพัฒนาด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน มีการดำเนินการด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการรวมกลุ่มของคนที่มีความสนใจหรือมีปัญหาเหมือนกัน มาพบปะกัน เพื่อใช้เวลาในการปรับปรุงความสามารถ ความเข้าใจและความชำนาญของแต่ละคน โดยใช้วิธีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการ กิจกรรมที่ผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ตรงแก่กลุ่มคนที่สนใจ และกำกับ ติดตาม แนะนำ เป็นที่ปรึกษา ดำเนินกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้จัดทำขึ้น ในโรงเรียนประชาพัฒนา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้

ความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุปเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ความพึงพอใจโดยทั่วไปตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Satisfaction และยังมีผู้ให้ความหมายคำว่า “ความพึงพอใจ” พอสรุปได้ดังนี้

คณิต ดวงหัตถ์ (2537 : 67-77) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงาน

ขึ้น จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

Gillmer (1965 : 254-255 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี. 2544 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร องค์ประกอบของแรงงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจนั้นได้แก่ ความรู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน ความรู้สึกว่าได้รับการยกย่องนับถือ และความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Morse (1955 อ้างถึงใน สันติ ชรรษชาติ. 2544 : 24) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความตึงเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อคราวใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความเครียดน้อยลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจ จากคำนิยามของ Morse ทำให้มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน โดยเน้นว่าความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนอง เช่น Hoy and Miskel กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของบุคคล ด้วย Dessler อธิบายความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึกต่องานเพื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วทำให้มีผลต่องาน

Silmer (1984 : 230 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา. 2544 : 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นระดับขั้นตอนความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบของคนที่มีลักษณะต่าง ๆ ของงานรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Strauss (1980 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี. 2544 : 7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น โดยทั่วไปนิยมศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและมิติความพึงพอใจในการรับบริการ ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบผู้รับบริการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Oskamps (1984 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ สุรปภา. 2544 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจมีความหมายอยู่ 3 นัย คือ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผลการปฏิบัติงานจริงได้เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้

2. ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่เป็นไปตามความต้องการ

3. ความพึงพอใจ หมายถึง งานที่ได้ตอบสนองต่อคุณค่าของบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง ระดับความรู้สึกต่องานเพื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงาน ทั้งการให้บริการและการรับบริการในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

Bernard (1968 อ้างถึงใน อำนวย บุญศรี. 2531 : 41) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานนั้นมาเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่มีใช้วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างกัน เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง และผู้อื่น ทั้งได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจที่จะร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7. โอกาสที่จะร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในการทำงาน

Herzberg (1959 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี. 2544 : 19) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานโดยการสัมภาษณ์วิศวกรในเมืองพิตส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาทดลอง สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมีสององค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้นุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจาแต่มิได้รวมถึงการยอมรับนับถือ

2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.8 สภาพภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

2.9 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งทำให้นุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสถานภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจเป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

การบริหารงานโรงเรียน

งานการบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนินการ การควบคุม การจัดบริการเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน อาคารสถานที่ ติดต่อสื่อสาร การเงิน ในการบริหารงานโรงเรียน โดยปกติมักมีรูปแบบคล้ายกันแต่อาจจะเปลี่ยนไปบ้างก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและขนาดของโรงเรียน การบริหารงานโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนที่จะต้องร่วมมือกันนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานโรงเรียนไว้ ดังนี้

วิลเลียม ธนวิวัฒน์ (2541 : 16) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน ก็คือการดำเนินการกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้แก่นักเรียนได้มีการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญาตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตลอดไป ส่วนขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนนั้น นักการศึกษาได้กำหนดไว้ ดังนี้

สมิทร คุณานุกร และคณะ (2519 : 17) ได้แบ่งการบริหารโรงเรียนไว้ 5 ด้านคือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานกิจกรรมนักเรียน งานด้านความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน และงานธุรการและการเงิน

สรุปได้ว่า งานบริหารการศึกษาในโรงเรียนในปัจจุบันนั้นแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานธุรการ การเงิน พัสดุ และงานบริหารทั่วไป

1. ด้านวิชาการ

ในการจัดการศึกษาทุกระดับ งานด้านวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารการศึกษาในโรงเรียนก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงาน ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบ จึงได้มีนักการศึกษาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2533 : 16) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการไว้ว่าเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผล การสอนเพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2538 : 62) ได้วิจัยปัญหาการให้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร โดยเน้นทักษะกระบวนการ การฝึกผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุก ชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

2. ด้านบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร เป็นหัวใจของการบริหารอันหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการบริหาร หน่วยงานใดก็ตาม ถ้าการบริหารบุคลากรขาดประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญได้ยาก การ บริหารงานในโรงเรียนก็เช่นกันจะได้ผลดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับบุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลนั้นขาด ขวัญ กำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานก็บกพร่อง ผู้บริหารโรงเรียนควรจะจัดการบริหารงานบุคคล ให้ได้ผลดีและได้รับความสำเร็จ บุคลากรทุกฝ่ายร่วมงานกันและช่วยกันทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมาย ของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีปริมาณที่เพียงพอให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดประสงค์

3. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้ การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลถึงความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาของนักเรียน

สมคิด จูทอง (2528 : 41) ได้ให้ความหมายของอาคารสถานที่ว่า หมายถึง การ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน การใช้อาคาร สถานที่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด การควบคุมดูแล การบำรุงรักษา การพัฒนาอาคารต่าง ๆ การจัดบริเวณ โรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่สวยงาม เหมาะสม กับสภาพการใช้งานอยู่เสมอ การรักษาความสะอาด ความคงทนแข็งแรง ความปลอดภัย และ สามารถสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ

จากแนวคิดของ สมคิด จูทอง สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อเรื่องอาคารสถานที่ มี 2 ประการใหญ่ ๆ คือ การวางแผนอาคารสถานที่โรงเรียนและการ บำรุงรักษาอาคารสถานที่ ดังนั้นการบริหารอาคารสถานที่ที่จะบังเกิดผลดีนั้น ผู้บริหาร โรงเรียน

จะต้องมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวในการสร้าง บำรุงรักษา และจัดให้มีการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด

4. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

โรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังคม จัดตั้งขึ้นด้วยความต้องการของคนในสังคมโดยความร่วมมือของประชาชน ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นสถานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีทั้งในแง่การให้บริการและรับบริการจากชุมชน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา (2540 : 71) กล่าวว่า ปัจจุบันการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนช่วยในการพัฒนาโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะเห็นได้จากแนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นให้ใช้แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพของชุมชนมาเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนกับชุมชนจึงจำเป็นต้องมีความร่วมมือและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

วิไลวรรณ วิทย์โรจน์ (2525 : 227 -229 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ. 2544 : 462) ได้เสนอวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การนำโรงเรียนออกสู่ชุมชน อาจใช้วิธีการดังนี้

- 1.1 เสนอรายงานให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
- 1.2 สร้างความเชื่อถือและความมั่นใจตลอดจนความนิยมในโรงเรียนให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน
- 1.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา
- 1.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันยิ่งขึ้น สนับสนุนให้ครูออกเยี่ยมผู้ปกครอง
- 1.5 พาเด็กออกไปศึกษานอกสถานที่
- 1.6 สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน
- 1.7 ประเมินความต้องการของผู้ปกครองในท้องถิ่นเกี่ยวกับการศึกษา
- 1.8 แก้ไข ปัดเป่า คล้คลายข้อข้องใจในสิ่งที่ทำให้ประชาชนเข้าใจผิด ๆ เพื่อช่วยให้ประชาชนมองโรงเรียนในแง่ดี
- 1.9 นำลูกเสือ ยุวกาชาดออกบำเพ็ญประโยชน์
- 1.10 นำนักเรียนออกสำรวจชุมชนที่นักเรียนตั้งอยู่เพื่อจะได้รับทราบปัญหา

และความต้องการ

2. การนำชุมชนมาสู่โรงเรียน

2.1 โรงเรียนควรใช้แหล่งวิชาในชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
ซึ่งครูอาจใช้แหล่งวิชาดังนี้

- 2.1.1 ผู้ปกครองเด็กให้ความช่วยเหลือในการเป็นวิทยากร
- 2.1.2 ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพเฉพาะอย่างมาให้ความรู้และแนะนำแก่เด็ก
- 2.1.3 คณะกรรมการสภาตำบลหรือท้องถิ่นอาจให้ความรู้เกี่ยวกับการ

ดำเนินการในท้องถิ่น

2.2 ส่วนวิธีการอื่น ๆ ในการนำชุมชนมาสู่โรงเรียนนอกเหนือจากแหล่งวิชา
ในชุมชน มีดังนี้

- 2.2.1 จัดงานประจำปีแล้วเชิญผู้ปกครองและประชาชนมาร่วมงาน
- 2.2.2 จัดนิทรรศการแสดงผลงานของโรงเรียน
- 2.2.3 จัดการแสดงละครหรือการแข่งขันกีฬา
- 2.2.4 จัดตั้งสมาคมผู้ปกครองและครู
- 2.2.5 เชิญประชาชนที่สนใจเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

จากแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า โรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ที่แยกออกจากกัน ไม่ได้
ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นผู้บริหาร
จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจและการปฏิบัติในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ดังนั้น
องค์การวิชาชีพครูจึงส่งเสริมให้มีความสนใจในการทำวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยในชั้นเรียน
เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 30 กำหนดว่า ให้สถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการเรียนการ
สอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ
ผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษาและมีครูเป็นจำนวนไม่น้อยที่นำเอาวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อค้นหาคำตอบที่จะนำไปสู่การแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และนำ
ผลพลอยได้จากการวิจัยไปพัฒนาอาชีพของตนด้วย ในการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบอยู่นั้น มัก
พบปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ ครูผู้สอนจึงต้องค้นหาวิธีแก้ปัญหา
โดยใช้กิจกรรมสื่อการสอนหรือนวัตกรรมต่าง ๆ นำไปทดลองสอนนักเรียนในชั้นเรียน แล้วทำการ
ประเมินผลการเรียนการสอนว่า ได้ผลดีเพียงใด การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธี
ดังกล่าว คือ การวิจัยในชั้นเรียนนี้เอง มีครูผู้สอนเคยทำมาแล้วหลายคน แต่อาจจะยังไม่เป็นระบบ

เท่าที่ควร เพราะขั้นตอนของกระบวนการวิจัยยังไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตามครูผู้สอนคงไม่ได้ทำการวิจัยเต็มรูปแบบ เพียงแต่พัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยเท่านั้น กล่าวคือ เมื่อสอนแล้วผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็จะวิเคราะห์หาสาเหตุ ค้นหาวิธีแก้ไขหลาย ๆ วิธี เลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุด แล้วดำเนินการทดลอง แก้ไขปัญหาตามแนวทางนั้น หลังจากนั้นก็ทำการประเมินผล วิเคราะห์ผลแล้วว่า ได้ผลตามจุดประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ถ้าไม่ได้ก็ค้นหาวิธีการอื่นๆ มาปฏิบัติต่อไปจนกว่าจะเป็นที่พอใจ ครูผู้สอนทุกคนสามารถทำได้หากมีความรู้ความเข้าใจในวิธีวิจัย เพราะการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหาในชั้นเรียนเท่านั้น (กุศยา เดชแสง, 2543 : 3)

1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 7) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียน คือการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าและวิจัยควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหา และหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 19) กล่าวถึง ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบ โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและจบด้วยการ ใช้นวัตกรรม(Innovation) แก้ปัญหา

นภคธ เชนอักษร (2544 : 15-16) กล่าวว่า การวิจัยของครู (Action Research) เป็นงานวิจัยที่แสดงคุณค่าของความเป็นครู เพราะเป็นการนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียนต่อสาธารณชน ดังนั้นครูจึงควรได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยตามรูปแบบและเนื้อหาที่ต้องการ โดยไม่จำเป็นว่ารูปแบบของการวิจัยจะเหมือนกับรายงานการวิจัยทั่วไป การที่งานวิจัยของครูทำในห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่จึงเรียกการวิจัยของครู ในชื่อการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

อนงค์พร สถิตภาคีกุล (2544 : 63) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบที่เกิดในห้องเรียน โดยครูผู้สอน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ยุทธนา ปฐมวรชาติ (2544 : 60) สรุปความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) คือ ร่องรอยของการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบหรือเป็นกระบวนการการแก้ปัญหา หรือแสวงหาคำตอบจากข้อสงสัยที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครูที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน อาจเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม หรือทั้งชั้นเรียนอย่างมีขั้นตอน

ชาติรี เกิดธรรม (2545 : 13) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ โดยเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครูสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 53-58) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนว่า หมายถึงการวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีภารกิจงานที่เป็นระบบแบบแผนชัดเจน มีจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนมากที่สุดและมีลักษณะเฉพาะเจาะจงต่างจากวิจัยทั่วไป

พิชัย ญาณศิริ (2545 : 31) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง การทำงานที่เป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อให้อาจารย์แก้ปัญหาหมดไป หรือทำในสิ่งที่ค้อยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 76) ได้นิยามความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็น การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นการวิจัยในชั้นเรียนใด ๆ โดยศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน พฤติกรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย หรือทักษะพิสัย อาจเป็นการวิจัยรายบุคคล การวิจัยรายกรณี การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงพรรณนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คำว่าชั้นเรียนใด ๆ หมายถึง ชั้นเรียนทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นชั้นเรียนขนาดใหญ่ ที่มีผู้เรียนหลายร้อยคน หรือชั้นเรียนขนาดเล็กที่มีผู้เรียนเพียงคนเดียว เป็นชั้นเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษาถึงปริญญาเอก หรือชั้นเรียนนอกระบบ โรงเรียน ทั้งนี้ต้องเป็นการวิจัยโดยครูผู้สอน ซึ่งอาจวิจัยด้วยตนเองเพียงคนเดียว หรือร่วมกับคนอื่นก็ได้

สุวิมล ว่องวานิช (2547 : 9) ได้สรุปว่าการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีความหมายคือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนาการเรียนรู้อให้ดียิ่งขึ้นทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนิเทศวิพากษ์วิจารณ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน

จากความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบในห้องเรียนของตนเอง และดำเนินการเป็นวงจรต่อเนื่องกันไปเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของตนเอง

2. ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

บุทธนา ปฐมวราชาติ (2544 : 59-60) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของครู ที่จะต้องทำควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบ ที่ครูต้องบูรณาการความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติในการคิดค้นวิธีการสอน สื่อ หรือนวัตกรรมต่างๆ ผสมผสานกับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัย ในการประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะทำให้ครูทราบคำตอบว่า ครูควรจะพัฒนาผู้เรียนให้บังเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้อย่างไร

อรุณศรี อนันตรศิริชัย (2544 : 59-60) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญไม่เฉพาะต่อผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพของตนแต่มีความสำคัญต่อผู้เรียน หากมีการนำการวิจัยไปใช้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามต้องการ ความถนัด ความสนใจ และอย่างเต็มศักยภาพ หากผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและพื้นฐานที่ดีในการวิจัย จะทำให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ชาติรี เกิดธรรม (2545 : 13) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวครูผู้สอนเองมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดของตัวครูเอง การวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้นและยังเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าของครู

3. เป็นการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริง
4. เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการวิจัยทางการศึกษาและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

5. เป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

สรุป การวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของครู ที่จะต้องทำควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบ ที่ครูต้องบูรณาการความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติในการคิดค้นวิธีการสอน สื่อ หรือนวัตกรรมต่างๆ ผสมผสานกับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัย ในการประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวครูผู้สอนเอง

3. ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การศึกษารายกรณีหรือ

การศึกษาเฉพาะกรณี การพัฒนาการสอน การพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรม การวิจัยเชิงพรรณนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวถึงรายละเอียดของการวิจัยแต่ละลักษณะได้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 1-5) ดังนี้

1. ลักษณะการศึกษารายกรณี

1.1 เป็นการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะกลุ่มอย่างลุ่มลึก โดยพิจารณาข้อมูลในปัจจุบันพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

1.2 เป็นการศึกษาที่เจาะลึกละเอียดเรื่องนั้น ช่วยให้ทราบความรู้ความจริงในเรื่องนั้น ช่วยให้ทราบสาเหตุจุดบกพร่อง เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ศึกษา

1.3 การศึกษาเฉพาะรายกรณี ไม่อาจสรุปครอบคลุมหรือวางนัยทั่วไปได้ เช่น การศึกษากับนักเรียนกลุ่มหนึ่ง จะเป็นข้อความจริงสำหรับกับกลุ่มนั้น ไม่ใช่มุ่งอ้างครอบคลุมนักเรียนกลุ่มอื่นๆ

1.4 การศึกษาเฉพาะกรณี อาจทำการวิเคราะห์และบรรยายอย่างละเอียดเกี่ยวกับนักเรียนคนใดคนหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ห้องใดห้องหนึ่ง เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งก็ได้

1.5 การศึกษาเฉพาะกรณีในชั้นเรียน อาจศึกษาเรื่องต่างๆ ไป ได้แก่ ปัญหาการเรียน ปัญหาเด็กก้าวร้าว ปัญหาเด็กเข้ากับคนอื่นไม่ได้ ปัญหาเด็กมีความบกพร่องทางกาย ปัญหาเด็กขาดความสามารถในการเรียน ปัญหาเด็กคิดยาเสพติด ปัญหาเด็กตกชั้น ฯลฯ

1.6 ผู้วิจัยอาจศึกษาเพื่อทราบข้อความจริงของกรณีที่ศึกษาและ/หรือดำเนินการแก้ไขปัญหาของกรณีนั้นด้วย

2. ลักษณะของการวิจัยพัฒนาการสอน

ครูหรือผู้วิจัยจะพัฒนาวิธีการสอนหรือรูปแบบการสอนแบบต่าง ๆ

นำไปใช้ทดลองใช้ตามแนวนี้ อาจใช้รูปแบบการวิจัยที่มีกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว พิจารณา

ประสิทธิภาพของสภาพการทดลอง จากการเปรียบเทียบ ผลการวัดค่าตัวแปรตาม ก่อนการทดลอง

กับหลังการทดลอง ถ้าพบว่าหลังการทดลองนักเรียนทำคะแนนได้สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า สภาพการทดลองนั้นมีประสิทธิภาพหรือใช้รูปแบบการวิจัยที่มีกลุ่ม

ควบคุมไว้สำหรับเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง หลังจากสิ้นสุดการทดลอง ถ้าพบว่ากลุ่มทดลองได้

คะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ก่อนการทดลองต่างมีคะแนนต่ำพอๆ กัน

หรือพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนหลังการทดลองเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า สภาพการทดลองนั้นมีประสิทธิภาพ หรืออาจใช้รูปแบบการ

ทดลองที่ซับซ้อนรัดกุมมากกว่านี้ อนึ่ง ในการพิจารณาผลอาจพิจารณาทั้งสองห้องหรือกลุ่มย่อย

เช่น กลุ่มที่มีความถนัด สูง กลาง ต่ำ วิธีสอนที่นำมาวิจัยเชิงทดลองมีหลายวิธี เช่น การสอนแบบสืบ

เสาะหาความรู้ หรือการสอนแบบสืบสวนสอบสวน (Inquiry) การสอนแบบเรียนรู้เพื่อรอบรู้ หรือเพื่อรู้แจ้ง (Mastery Learning) การสอนแบบเรียนรู้ (Learning Cell) การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer Assisted Instruction) การสอนโดยใช้บทเรียน โมดูล (Module Instrument) หรือเป็นวิธีการสอน หรือรูปแบบการสอนที่มีผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กลุ่มควบคุมมักสอนโดยวิธีบรรยาย ซึ่งบางครั้งเรียกว่า วิธีการสอนแบบปกติ

3. ลักษณะการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนมีหลายรูปแบบ ผู้วิจัยจะเลือกรูปแบบที่เห็นว่ามี ความเหมาะสม คาดว่าจะมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ใช้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์แล้วพัฒนา สื่อการเรียนรู้นี้ในรูปแบบที่กำหนดไว้ การวิจัยตามแนวนี้จะต้องมีการทดลองใช้ (Try Out) โดยควร ทดลองใช้กันรายบุคคลกับกลุ่มย่อย ก่อนใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง ทั้งนี้ ควรเลือกคนที่ค่อนข้าง อ่อนหรือปานกลาง ใช้กับรายบุคคลจะต้องสัมภาษณ์ สอบถามปัญหาจากการทดลองใช้ว่า มีส่วนใด จุดใดที่ไม่เข้าใจ ร่วมกับการพิจารณาผลการตอบ และการวัดความรู้ ความเข้าใจ นำผลการพิจารณา ทั้งสองส่วนมาปรับปรุงการสอน แล้วลองใช้กับกลุ่มย่อยอีกครั้ง ซึ่งอาจมี 3 คน ถึง 9 คน ใช้พร้อม ๆ กัน ควรสัมภาษณ์ พิจารณาผลการตอบ และผลวัดความรู้ความเข้าใจ นำผลการพิจารณาดังกล่าว มาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง และจึงนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยทั่วไปนิยามหาประสิทธิภาพ ซึ่งมี 2 ดัชนี คือ ประสิทธิภาพกระบวนการ (Process) และประสิทธิภาพของผลผลิต (Product) ซึ่งนิยม ใช้เกณฑ์ 80:80

4. ลักษณะของการวิจัยเชิงพรรณนา

การวิจัยเชิงพรรณนา เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาความจริงในสภาพปัจจุบันซึ่งจะ พบความจริงได้รับความรู้ ความกระขาง ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ปัญหาต่างๆ ได้ ตัวอย่างการวิจัยเชิงพรรณนา เช่น

4.1 การวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการนำไป พิจารณาแก้ไขปัญหาการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่ม คล้ายคลึงกัน

4.2 การศึกษาความพร้อมของเด็กเล็ก ซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้สารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพิจารณาการจัดสอบเด็กชั้นเด็กเล็ก

4.3 ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้ช่วยให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการ พิจารณาปรับปรุงทักษะภาษาทั้ง 4

4.4 ความสามารถทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยจะช่วยให้ทราบความสามารถทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้พิจารณาปรับปรุงการสอนต่อไป

4.5 ข้อผิดพลาดในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่องเศษส่วนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยเรื่องนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพิจารณาแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนต่อการวิจัยเชิงพรรณนาจะศึกษาให้ทราบข้อเท็จจริง แต่ไม่ได้มุ่งหาวิธีการเทคนิคต่าง ๆ มาใช้แก้ปัญหา

5. ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5.1 มุ่งแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในชีวิตประจำวันของผู้วิจัยหรือผู้ร่วมวิจัย ในการปฏิบัติงานมักพบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มักมีหลายปัญหา เช่น จะใช้วิธีการใดที่จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น การคิดค้นหาวิธีแก้ปัญหานี้แล้วนำมาลองปฏิบัติ ศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน เพิ่มผลผลิตสูงขึ้นหรือไม่มากนักเพียงใด ถึงระดับที่ต้องการหรือไม่ มีเงื่อนไขอะไรบ้างที่เกี่ยวข้อง กรณีที่ยังไม่บรรลุตามที่มุ่งหวังไว้จะทำอย่างไร ลองปรับปรุงในส่วนที่ไม่ค่อยได้เพิ่มวิธีการเทคนิคต่างๆ แล้วลองนำไปปฏิบัติใหม่ ตรวจสอบดูผล ฯลฯ ลักษณะเช่นนี้ คือตัวอย่างของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5.2 มีการลงมือปฏิบัติหรือกระทำ ปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งอาจสามารถแก้ไขปัญหานั้นตามที่วางแผนไว้ หรืออาจต้องทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนพบแนวทางที่ดีตามที่มุ่งหวังไว้

5.3 ผู้วิจัยอาจทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหของตนเอง หรือ ไปดำเนินการวิจัยเพื่อแก้ปัญหของผู้ปฏิบัติงาน โดยทำการวิจัยร่วมกันก็ได้ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง

5.4 เน้นการวิจัยเฉพาะที่ ไม่ได้มุ่งเน้นการนำผลการวิจัยมาใช้ในการสรุปอ้างอิงหรือสรุปครอบคลุม กล่าวคือ ผู้วิจัยลงมือดำเนินการเพื่อแก้ปัญห หรือพัฒนาการปฏิบัติงานของตน ไม่ได้มุ่งนำไปใช้ในที่อื่น ๆ ปัญหาคนอื่น ๆ

5.5 ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยอาจมีการเปลี่ยนแปลงในจุดมุ่งหมายและวิธีการวิจัย เพื่อให้สามารถพัฒนาได้

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2543 : 7) ได้ขยายกรอบแนวคิดกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของกรมวิชาการที่กำหนด ไว้ 5 ขั้นตอน เป็น 12 ก้าวปฏิบัติการสำหรับฝึกปฏิบัติดังนี้ ระบุปัญหา ศึกษาเอกสาร ผสมผสานวิธี มีกระบวนการพัฒนา สรรหานวัตกรรม จัดทำโครงสร้าง วางแผนการใช้ ใส่ใจประเมินผล ค้นหาความสำเร็จ เบ็ดเสร็จเขียนเค้าโครง โยงสรุปรายงานและสานต่อการพัฒนา

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 19) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะที่แตกต่างจากการวิจัยโดยทั่ว ๆ ไป คือ

1. ปัญหาของการวิจัยเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ
2. ครูผู้สอนต้องการที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
4. การดำเนินการวิจัยจะกระทำไปพร้อม ๆ กัน กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สอน

สรุป ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การศึกษารายกรณีหรือการศึกษาเฉพาะกรณี การพัฒนาการสอน การพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรม การวิจัยเชิงพรรณนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

4. กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 8) ได้ให้ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้คือ

1. ขั้นการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำไปสู่การสรุปประเด็นที่เป็นปัญหา
2. ขั้นการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา หมายถึง การนำประสบการณ์และวิธีการที่คิดค้นใหม่ ๆ มาวางแผน เพื่อจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาผู้เรียน
3. ขั้นการพัฒนาวิธีแก้ไขปัญหาคือหรือนวัตกรรมหมายถึงการนำกิจกรรม สื่ออุปกรณ์ที่คิดค้นและพัฒนาขึ้นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อของผู้เรียน เพื่อให้ได้รับการพัฒนา
4. ขั้นการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ หมายถึง การนำสื่อ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาแล้วไปใช้กับผู้เรียนอย่างเป็นระบบและขั้นตอน สามารถเก็บรวบรวมผลการพัฒนาได้
5. ขั้นการสรุปผล หมายถึง การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับการตั้งชื่อเรื่อง ที่มาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย เป้าหมาย วิธีดำเนินการและสรุปผลการวิจัย

อนงค์พร สถิตภาคีกุล (2544 : 63) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เริ่มด้วยการกำหนดปัญหาที่จะทำและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความชัดเจนในปัญหา จากนั้นตั้งสมมติฐานและคาดคะเนคำตอบของปัญหาว่าควรเป็นไปในลักษณะใด โดยอาศัยเหตุผลจากประสบการณ์หรือจากการค้นคว้าไปสู่การกำหนดรูปแบบหรือวิธีการที่จะปัญหา แล้วสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวม

ข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สรุป และเขียนรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำเสนอสิ่งที่ค้นพบ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

บุพธนา ปฐมวราชาติ (2544 : 60) เสนอแนวทางการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการวิจัย

เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้เรียน เพื่อกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่ควรทำเบื้องต้น คือ การวิเคราะห์ปัญหา การเลือกสื่อ วิธีการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาและการกำหนดโครงการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ซึ่งตรวจสอบผู้เรียนว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนการเรียนรู้หรือไม่ โดยใช้ข้อมูลจากการบันทึกผลการเรียนรู้ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์จากแบบทดสอบ เพื่อสำรวจปัญหาของผู้เรียนนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อกำหนดปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้ว่ามีอะไรบ้าง มีสาเหตุมาจากอะไร จัดลำดับความสำคัญที่ต้องพัฒนา การกำหนดปัญหาควรมีทิศทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาว่าจะเป็นไปในจุดไหน จะพัฒนาผู้เรียนอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ

2. การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

หลังจากวางแผนดำเนินการ โดยการจัดทำโครงการหรือเขียนเค้าโครงการสร้างเสร็จแล้วครูผู้สอนต้องดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้เป็นสิ่งทดลองที่จัดทำขึ้น และกำหนดเป็นตัวแปรอิสระหรือสิ่งทดลอง เช่น วิธีการสอน สื่อ แบบฝึกหัดต่าง ๆ และเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประมวลผลการวิเคราะห์ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้เป็นสิ่งทดลอง เมื่อครูพัฒนาโดยศึกษาแนวคิดในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อให้ได้มาตรฐานก่อนนำไปใช้จริง ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก็จะต้องมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ และทดลองหาค่าความยากง่าย หาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

3. ดำเนินการวิจัย

เป็นการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ โดยนำเครื่องมือที่เป็นสิ่งทดลอง เช่น วิธีการสอน สื่อ แบบฝึกต่าง ๆ และเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มาใช้พัฒนาผู้เรียนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในเค้าโครงการวิจัย ดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

หลังจากที่ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการแล้ว ต้องนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และแปลความหมายเพื่อสรุปผลการวิจัย ซึ่งเป็นการตอบคำถามหรือปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนที่กำหนดไว้

พิชัย ญาณศิริ (2545 : 34) กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนว่าประกอบด้วย การกำหนดปัญหาการวิจัย การวางแผนวิจัย สรุปผลและรายงาน

ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน จะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน ส่วนใหญ่ด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. ศึกษาเอกสารเพื่อค้นหาวิธีในการแก้ปัญหา
3. พัฒนาวิธีการ สื่อ นวัตกรรม
4. นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้
5. สรุปผลและรายงาน

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

1. ชื่อเรื่อง (Title) เป็นประโยคสมบูรณ์ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ควรสื่อถึงตัวแปร ประชากร และวิธีการที่ศึกษา
2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ควรบรรยายถึงสภาพปัญหาและแรงจูงใจ รวมทั้งประโยชน์ที่จำได้รับในการวิจัยครั้งนี้
3. วัตถุประสงค์ เขียนให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย กะทัดรัด เป็นประโยคบอกเล่า
4. สมมติฐานของการวิจัย อาจจะมีหรือไม่มีก็ได้แล้วแต่ลักษณะของการวิจัยที่ต้องมีสมมติฐานจะต้องเขียนไว้ให้ชัดเจน
5. ขอบเขตของการวิจัย เป็นการกำหนดขอบเขตของปัญหาการวิจัยว่ากว้างหรือแคบเพียงใด
6. ประโยชน์ของการวิจัย เป็นการย้ำให้เห็นความสำคัญของการวิจัยว่าเกิดประโยชน์อย่างไร
7. ข้อมูลเบื้องต้น ตั้งไว้เพื่อยอมรับในการตกลงบางประการในการวิจัย โดยเงื่อนไขหรือข้อแม้ซึ่งเป็นการยอมรับ โดยไม่ต้องพิสูจน์
8. นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย 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

สรุป กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นขั้นตอนหนึ่งในการ

แก้ปัญหาและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนต้องดำเนินการไปพร้อมกับการจัด
กระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ
โดยวิธีการใช้สื่อและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างเป็น
ระบบ ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาจากการจัดการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารเพื่อค้นหาวิธีการ
แก้ปัญหา พัฒนาวิธีการ สื่อหรือนวัตกรรม นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ แล้วสรุปผล เขียน
รายงานการวิจัย ก่อนการดำเนินการวิจัยครูผู้สอนควรเขียนเค้าโครงการวิจัยให้ชัดเจนเพื่อการ
ดำเนินการวิจัยเป็นไปตามแผนที่วางไว้

5. ประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 10) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้คือ

1. ช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นภาพการทำงานตลอดแนวทาง และมี
การวางแผนในการทำงาน
2. ช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ
และมีผลการรองรับ
3. ช่วยให้ครูสร้างและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างหลากหลาย และตัดสินใจเลือก
อย่างมีคุณภาพ มีเหตุผลและสร้างสรรค์ เพราะมองเห็นทางเลือกได้กว้างขวางและลึกซึ้ง
4. ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะสามารถควบคุม
กำกับและผลจากการวิจัยจะเป็นรูปธรรม หรือเป็นรูปธรรม หรือเป็นร่องรอยของผลสำเร็จในการ
ทำงาน
5. นำการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ ของโรงเรียน
ได้

6. ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ไพจิตร สะดวกการ และศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2543 : 3) ได้ให้ข้อสรุปประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. การทำให้ครูสามารถแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ครูมีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนการสอน ออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ โดยมีเป้าหมายชัดเจน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ได้นวัตกรรมที่ผ่านการปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับได้และเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นทั้งภายใน โรงเรียน เนื่องจากมีการทำงานวิจัยร่วมกัน เป็นการสร้างเครือข่ายมิตรกันทางวิชาการในโรงเรียน และยกระดับมาตรฐานวิชาการของโรงเรียนให้สูงขึ้น

4. ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ที่ครูแต่ละคนดำเนินการเป็นการสร้างสังคมทางการศึกษาและกระตุ้นให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์อันมีคุณค่าของครู ทำให้วิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น

สรุป ได้ว่าประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำหรับที่ช่วยให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากระบวนการสืบค้นเป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วม นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

6. การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน

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

1. ชื่อเรื่อง (Title) เป็นประโยคสมบูรณ์ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ควรสื่อถึงตัวแปร ประชากร และวิธีการที่ศึกษา
2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ควรบรรยายถึงสภาพปัญหาและแรงจูงใจ รวมทั้งประโยชน์ที่จำได้รับในการวิจัยครั้งนี้
3. วัตถุประสงค์ เขียนให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย กะทัดรัด เป็นประโยคบอก

เล่า

4. สมมติฐานของการวิจัย อาจจะมีหรือไม่มีก็ได้แล้วแต่ลักษณะของการวิจัยที่ต้องมีสมมติฐานจะต้องเขียนไว้ให้ชัดเจน
5. ขอบเขตของการวิจัย เป็นการกำหนดขอบเขตของปัญหาการวิจัยว่ากว้างหรือแคบเพียงใด
6. ประโยชน์ของการวิจัย เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการวิจัยว่าเกิดประโยชน์อย่างไร
7. ข้อมูลเบื้องต้น ตั้งไว้เพื่อยอมรับในการตกลงบางประการในการวิจัย โดยเงื่อนไขหรือข้อแม้ซึ่งเป็นการยอมรับโดยไม่ต้องพิสูจน์
8. นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เป็นการเขียนคำที่มีความหมายเฉพาะในการวิจัยในครั้งนั้น ซึ่งจะนำมาใช้ในการวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
9. เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง
10. วิธีการดำเนินงานวิจัย กล่าวถึงการวิจัยโดยสรุปตามลำดับ ดังนี้
 - 10.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 10.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 10.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 10.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
11. ปฏิทินการปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนแต่ละชั้นตอน โดยกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้
12. งบประมาณที่ใช้ แสดงรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณให้ชัดเจน
13. ผู้รับผิดชอบ อาจเป็นบุคคลเดียว เป็นคณะหรือหน่วยงาน
14. เอกสารอ้างอิง

7. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 กัยการวิจัยในชั้นเรียน

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศให้มีความรุ่งเรืองทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีนั้นต้องอาศัยครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน วิชาชีพครูจึงควรเป็นวิชาชีพของคนเก่งคนดีในสังคม ครูควรเป็นต้นแบบของความประพฤติที่มีคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม ประเทศไทยจึงเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู และปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ และจาก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ประสานกับสถาบันผลิตและพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง รัฐพึงจัดงบประมาณ โดยจัดตั้งกองทุนสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 7-30)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตราดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการเป็นครูมืออาชีพต้องเป็นครูที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้และส่งเสริมนักเรียนให้เป็นผู้รักในการเรียนรู้ ครูมืออาชีพต้องเป็นครูที่มีการศึกษาอันส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน เป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และเพื่อครูจะได้พัฒนาประเมิน ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและผู้อื่น ดังนั้นหน้าที่ของครูที่สำคัญ คือ ครูจะต้องได้รับการประเมินเพื่อรองรับคุณภาพของครูจากผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นได้จากผลการวิจัยในชั้นเรียนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงแนวการจัดการศึกษา ในมาตรา 22 ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนความสามารถเรียนและพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การจัดการศึกษาในมาตรา 23 จึงต้องมีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการ ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคมได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ความรู้เกี่ยวกับและทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
3. ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา
4. ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
5. ความรู้และทักษะในการประกอบวิชาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ส่วนในมาตรา 24 ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนของผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากการพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กันไป ในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ดังนั้น สาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ จึงต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคมให้นำวิธีการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม (กาญจนา วัฒนายุ. 2544 : 3-6)

สรุปการวิจัย จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครุมืออาชีพ การศึกษาวิจัยจะช่วยให้ครูได้ทราบว่าจัดการศึกษาอย่างไร จึงจะยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นไปตามความสามารถของผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูต้องศึกษาวิจัยเพื่อได้ข้อสรุปว่าสอน

อย่างไรจึงจะเสริมกระบวนการคิด การฝึกทักษะ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาเพื่อใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

McKenam (1996 : 454) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการทบทวนการทำงานในขอบเขตที่เกิดปัญหาขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานของตัวเองโดยตัวผู้ปฏิบัติงาน

สรุปจากที่กล่าวมาข้างต้น ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยรูปแบบหนึ่งซึ่งใช้แสวงหาความรู้ โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยตรง เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2. ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แมคเคอร์นาน (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 7-17 ; อ้างอิงมาจาก Mckeman. 1996) ได้แบ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Action-Research) เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่อาศัยกระบวนการวิทยาศาสตร์เป็นวิธีวิจัยหรือแก้ปัญหา ยกตัวอย่างเช่น รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kurt Lewin ที่มีขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact Finding) การดำเนินการ (Execution) และการวิเคราะห์ผล (Analysis)

รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Taba-Noel Hilda Taba ซึ่งเป็นนักทฤษฎีหลักสูตร ได้ประยุกต์วิธีการของ Dewey ที่มี 5 ขั้นตอน มาใช้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรโดยแยกได้เป็น 6 ขั้นตอนคือ

1. ระบุปัญหา
2. วิเคราะห์ปัญหา
3. กำหนดแนวคิดและสมมุติฐาน
4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
5. ปฏิบัติหรือดำเนินการ
6. ประเมินผลการปฏิบัติ

ดังนี้

รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ Lippitt-Radke ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ

1. เริ่มต้นจากกลุ่มที่มีความต้องการที่จะค้นหาความรู้ความจริง
2. ร่วมกันกำหนดว่า อะไรคือสิ่งที่กลุ่มอยากรู้
3. สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นวิทยาศาสตร์ขึ้นมา
4. กำหนดกลุ่มเป้าหมายและทดลองใช้เครื่องมือ
5. รวบรวมข้อมูล โดยวิธีการร่วมกันกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด
6. รวบรวมข้อมูลด้านทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ตั้ง

คำถามว่ามองสิ่งต่างแตกต่างกันไปจากเดิมหรือไม่เมื่อรู้ความจริง

7. ร่วมมือกันค้นหาความจริงและนำเสนอความจริง ซึ่งอาจต้องใช้เทคนิค

วิจัยเฉพาะ และควรแบ่งงานกันอย่างเสมอภาค

8. ในบางครั้งข้อค้นพบที่เกิดขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม หรือการรับรู้ทางสังคมของกลุ่มหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งต้องช่วยกันสำรวจให้พบ

9. เสนอข้อค้นพบให้กลุ่มอื่นรู้ โดยการสนทนาหรือเขียนเป็นรายงาน

2.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงปฏิบัติ (Practical-deliberative Action Research)

การวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจและปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานซึ่งรูปแบบนี้จะเน้นการให้เกิดการวิจัยขึ้นจากค่านิยมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เริ่มโครงการ และบทบาทของผู้วิจัย คือการกระตุ้น และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจและทำการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เช่น

รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ John Elliott จะเน้นวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานสะท้อนการพัฒนาตนเอง ในมุมมองของ John Elliott เขาเชื่อว่าการวิจัยปฏิบัติการจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานการณ์ทางสังคม

รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการของ David Ebbutt ซึ่งแสดงว่าแนวทางที่ดีที่สุดในการคิดเชิงกระบวนการคือ ลำดับขั้นตอนตามวงจรแห่งความสำเร็จ ไม่ใช่การดำเนินการแบบเกลียว

2.3 การวิจัยปฏิบัติการอิสระ (Emancipatory Action Research)

เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มผู้วิจัยอิสระในการเผชิญหน้ากับปัญหา และร่วมมือกันแสวงหาวิธีการที่ดีที่แก้ไข แล้วสะท้อนตนเองจากผลการปฏิบัติ เช่น รูปแบบการวิจัยของมหาวิทยาลัย Deakin หรือการปฏิบัติการตามรูปแบบ Kemmis

และคณะซึ่งมีความคิดว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการมีลักษณะเป็นเกลียว (Spiral) ประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติ การสังเกตผล และการสะท้อนผล

ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการไว้ 10 ประการ

ได้อธิบายลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการไว้ 10 ประการ โดยอาศัยแนวคิดของ John Elliott (1978) ดังนี้

1. ปัญหาที่นำมาวิจัย ต้องเป็นปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน
2. ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้
3. ปัญหานั้นเป็นปัญหาในเชิงปฏิบัติ ไม่ใช่ปัญหาเชิงทฤษฎีหรือเชิง

หลักการ

4. มีการเสนอทางออกของปัญหาและปรับเปลี่ยนไปจนกว่าการวิจัยจะ

จบสิ้น

5. เป้าหมายคือให้ผู้วิจัยเข้าใจปัญหา
6. ใช้วิธีวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อบอกเล่าถึงเรื่องราว

เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยและสถานการณ์ปัญหาที่เกะติดเพื่อศึกษา

7. กรณีศึกษาในที่นี้ เป็นการรายงานตามการรับรู้และความเชื่อในสิ่งต่าง

ๆ ของครูหรือผู้เรียน

8. ใช้การบรรยายข้อมูลจากสัญลักษณ์ทางภาษาที่แสดงออกมาใน

ชีวิตประจำวัน

9. กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลได้

อย่างอิสระ

10. เปิดรับหรือรวบรวมข้อมูลได้อย่างอิสระภายในกลุ่มหรือในระหว่าง

การปฏิบัติ

หลักสำคัญ 16 ประการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการมีหลักสำคัญอยู่ 16 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ
2. มุ่งปรับปรุงการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคคล
3. เน้นที่ปัญหาเร่งด่วนของการปฏิบัติงาน
4. ให้ความสำคัญต่อความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. ดำเนินการวิจัยภายใต้สถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหา
6. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ

7. เน้นการศึกษาเฉพาะรายกรณีหรือศึกษาเพียงหน่วยงานเดียว
8. ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำตัวแปร
9. ปัญหา วัตถุประสงค์และระเบียบวินัย มีลักษณะเป็นกระบวนการสืบ

เสาะหาความรู้ความจริง

10. มีการประเมินหรือเสี่ยงสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวน
11. ระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรม สามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้

เหมาะสมกับปัญหาได้

12. กระบวนการศึกษามีความเป็นระบบหรือวิทยาศาสตร์
13. มีการแลกเปลี่ยนผลวิจัยและมีการนำไปใช้จริงใช้วิธีการแบบ

บรรยายข้อมูลหรืออภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ

14. คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมาจากการทำความเข้าใจการ

ตีความหมายและการคิดอย่างอิสระ

15. เป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอย่างอิสระ และเป็นการเสริมสร้าง

พลังร่วมการทำงาน (Empowerment) ให้ผู้เกี่ยวข้อง

สรุป ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบ่งออกได้หลายแบบ ตามทฤษฎีนักคิด

เช่น Mckernan ได้แบ่งประเภทการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 3 แบบคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงวิทยาศาสตร์ การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงปฏิบัติ การวิจัยเชิงปฏิบัติการอิสระ เป็นต้น

3. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยหรือขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่สำคัญว่ามี 5 ประการคือ

3.1 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Kurt Lewin มีการประยุกต์ใช้มากในการวิจัยเพื่อการจัดการหรือทำการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม กระบวนการของ Kurt Lewin จะมีลักษณะเป็นลำดับการตัดสินใจแบบบันไดเวียน (Spiral Decision) ซึ่งเริ่มต้นจากการสำรวจสถานการณ์ปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน วางแผนแล้วลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลที่เกิดขึ้น ดังนั้นขั้นตอนการปฏิบัติการวิจัยของ Kurt Lewin จึงประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การค้นหาความจริง การดำเนินการ และการวิเคราะห์ผล กระบวนการวิจัยของ Kurt Lewin จะเริ่มต้นด้วย

3.1.1 กำหนดแนวคิด (Idea) ที่ต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันพิจารณาว่าจะเริ่มต้นปรับปรุงส่วนไหนของงาน สิ่งใดเป็น

ปัญหาที่แท้จริงและผลกระทบที่ตามมา แนวความคิดทั่วไปนี้เกิดขึ้นจากการสำรวจสถานการณ์เบื้องต้น ซึ่งผลที่ได้จากการสำรวจนี้ กลุ่มผู้วิจัยปฏิบัติการจะนำไปกำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติ

3.1.2 ร่วมกันวางแผนทั่วไป (General Plan) กลุ่มร่วมกันพิจารณาว่าจะเริ่มต้นเปลี่ยนแปลง ณ จุดใดก่อน จะใช้วิธีการใดในการแก้ไขปรับปรุง บนพื้นฐานของความเป็นไปได้และความสนใจร่วมกัน

3.1.3 กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ (Action Steps) เป็นการแตกแผนออกเป็นแผนย่อย ดังนี้

เริ่มต้นขั้นตอนแรกโดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงงานต้องมองไปยังผลที่คาดว่าจะได้รับก่อนที่จะเริ่มต้นด้วยความรอบคอบ และวางแผนการติดตามผลที่เกิดตามมา แล้วร่วมกันพิจารณาเพื่อประเมินว่าวิธีการนั้นสามารถปฏิบัติได้จริงเพียงใด ต้องมีการส่งสะท้อนผลที่เกิดขึ้นในขั้นแรกนี้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนขั้นตอนที่สอง หรือขั้นตอนต่อ ๆ ไปเริ่มดำเนินการปฏิบัติงานในแผนที่สอง แล้วติดตามตรวจสอบประเมินผล แล้วการวางแผนใหม่ไปเรื่อย ๆ ถ้ายังไม่ได้รับคำตอบ หรือปัญหายังไม่คลี่คลาย

ในกระบวนการวิจัยของ Lewin มีแนวคิดสำคัญหลายประการ ที่กลุ่มนักวิจัยต้องมีหรือต้องกระทำ คือ

1. การอาศัยความร่วมมือกัน (Collaborative) ของผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยต้องอาศัยความร่วมมือจากกลุ่ม
2. การอาศัยการเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม (Group Dynamics) โดยการใช้กระบวนการกลุ่มมาเป็นเครื่องมือ
3. การส่งสะท้อนผล ตามวงจรมันไคเวียน (Spiral Reflective) แนวคิดของ Lewin นั้นมีอิทธิพลต่อการวิจัยปฏิบัติการของ Elliott และกลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัย Deakin โดยได้นำเอาวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมันไคเวียนของ Lewin มาประยุกต์ใช้

3.2 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ John Elliott

John Elliott เป็นคนหนึ่งที่บุกเบิกการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษาในระยะต่อมา โดยได้ประยุกต์กระบวนการของ Lewin มาใช้เป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนในประเทศอังกฤษ โดยเขียนบทความชิ้นแรกชื่อ "What is Action Research in Schools" ตีพิมพ์ในปี ค.ศ.1978 แมกเคอร์นาน (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 13-14 ; อ้างอิงมาจาก Mckernan. 1996)

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการเริ่มต้นด้วยการให้ผู้วิจัยกำหนดความคิดทั่วไป แล้วสำรวจสภาพการเบื้องต้น กำหนดแผน นำแผนไปใช้ กำกับติดตามการใช้แผนและดูผลที่เกิดขึ้น

แล้วสำรวจสภาพการณ์อีกครั้ง เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อเริ่มวงจรใหม่ Elliott เห็นว่าความคิดทั่วไปเป็นสิ่งที่ชี้ความก้าวหน้าของการปฏิบัติ ส่วนการสำรวจสภาพการณ์เบื้องต้นเป็นการแสวงหาข้อเท็จจริง และการปฏิบัติตามแผนคือ กระบวนการที่ดำเนินการต่อ ๆ ไป

จุดที่ Elliott ได้ประยุกต์จากแนวคิดของ Lewin ก็คือนักวิจัยสามารถปรับเปลี่ยนความคิดทั่วไปได้ในวงจรใหม่ และเห็นว่า ในการสำรวจ การวิเคราะห์ และการกำกับติดตามสามารถกระทำได้ในแต่ละวงจร ไม่ใช่จะกำหนดไว้เฉพาะในขั้นตอนเริ่มต้นเท่านั้น เหตุผลเพราะการวิเคราะห์หรือการกำหนดปัญหาในการวิจัยนั้น บางครั้งนักวิจัยอาจกำหนดขึ้นโดยไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นเมื่อดำเนินการวิจัยไปช่วงหนึ่งแล้ว ถ้านักวิจัยพบว่าปัญหาที่กำลังดำเนินการวิจัยไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริง ก็ควรเปลี่ยนแปลงความคิดทั่วไปแล้วเริ่มใหม่อย่างไรก็ดีแนวคิดของ Elliott ยังคงไม่แตกต่างไปจากแนวคิดของ Lewin ในส่วนที่เป็นขั้นตอนการวิจัยที่ยังมีลักษณะเป็นบันไดเวียน

3.3 กระบวนการวิจัยของมหาวิทยาลัย Deakin

ในประเทศออสเตรเลีย Stephen Kemmis และคณะ ได้นำแนวคิดของ Lewin มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย จนได้รับการยอมรับและเผยแพร่ไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งในความคิดของ Kemmis และคณะนั้นการวิจัยปฏิบัติการคือการวิจัยแบบมีส่วนร่วม และการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจะทำคนเดียวไม่ได้ เพราะการกระทำเพียงคนเดียวถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำภายหลังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่ม ดังนั้นในขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการจึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน (Thematic Concern) เช่น สนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเข้าใจ วิธีการทางวิทยาศาสตร์ให้ลึกซึ้ง เป็นต้น เมื่อได้จุดสนใจร่วมกันแล้วก็จะนำไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกับวงจรคือ

3.3.1 การพัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่มีโครงสร้างและแนวทาง การวางแผนต้องมีความยืดหยุ่น และต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนที่กำหนดไว้

3.3.2 การปฏิบัติตามแผน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้อย่างละเอียดรอบคอบ และมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์

3.3.3 การสังเกตผลการปฏิบัติ เป็นการบันทึกข้อมูล หลักฐาน หรือร่องรอยต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติ โดยอาจใช้วิธีการวัดแบบต่าง ๆ เข้ามาช่วย ซึ่งสารสนเทศจากการสังเกตนี้ จะนำไปสู่การสะท้อนผลและปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเข้าใจและถูกทิศทาง

3.3.4 การสะท้อนผลการปฏิบัติ เป็นกระบวนการทบทวนการปฏิบัติจากบันทึกที่ได้จากการสังเกตว่าได้ผลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งอย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานการวางแผนในวงจรต่อไป

ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin จึงประกอบด้วยจุดสำคัญทั้ง 4 จุด ดังที่กล่าวมาแล้ว คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งมีการเคลื่อนไหวในลักษณะ “เกลียวสวน” ไปในจุดทั้ง 4 จุด ไม่อยู่นิ่ง และไม่จบลงด้วยตัวเอง

3.4 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ David Ebbutt

กล่าวถึงกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ Kemmis และ Elliott ว่าเป็นการประยุกต์ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการของ Lewin มาใช้ ซึ่งไม่ใช่เป็นเพียงแค่การศึกษาข้อเท็จจริงที่มีอยู่ แต่ยังรวมถึงการศึกษาข้อเท็จจริง เพื่อนำมาประกอบการอภิปราย การหาข้อสรุป การกำหนดระยะเวลาการตรวจสอบความเป็นไปได้ ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการทั้ง 3 รูปแบบนั้น พิจารณาจะพบว่าหากนักวิจัยต้องการที่จะย้อนกลับไปยังจุดเริ่มอีกครั้ง นักวิจัยต้องดำเนินการวิจัยซ้ำรอยตามขั้นตอนเดิม

ประเด็นดังกล่าว Ebbutt เสนอว่า แนวทางที่เหมาะสมในการวิจัยปฏิบัติการ คือ การพิจารณาแต่ละขั้นว่าขั้นตอนใดจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ โดยดูได้จากข้อมูลย้อนกลับขณะดำเนินการ หากขั้นตอนใดสำเร็จก็ดำเนินการต่อ แต่ถ้าขั้นตอนใดไม่สำเร็จก็ปรับเปลี่ยนแผนใหม่ เฉพาะขั้นตอนนั้น ไม่ต้องย้อนกลับไปจุดเริ่มต้นใหม่ ซึ่งรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการที่ใช้ในการจัดการศึกษาครั้งนี้ใช้ของใช้ของ Ebbutt และใช้วงจร PDCA ของ Deming

สำหรับรูปแบบของ Ebbutt การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ประกอบด้วยกิจกรรมหลายกิจกรรม นอกจากนี้ขณะดำเนินการนักวิจัยยังสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องกันไป ในแนวเส้นตรงถ้ากิจกรรมที่กำหนดไว้สามารถปฏิบัติได้บรรลุจุดประสงค์ ในทางตรงกันข้ามถ้ากิจกรรมนั้นไม่เหมาะสม นักวิจัยก็สามารถปฏิบัติได้ 2 กรณี คือ (1) ปรับปรุงแก้ไข แนวคิดทั่วไป (2) จะปรับปรุงแก้ไขแผนงานทั้งหมดก็ได้

3.5 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ James Mckernan

ได้เสนอวงจรการวิจัยปฏิบัติการที่ยืดเฮอร์ยะเวลาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมเป็นหลัก โดยวงจรปฏิบัติที่ 1 เริ่มจากการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงการปฏิบัติงานนั้นเมื่อปฏิบัติงานครบวงจรแล้วก็เริ่มระบุปัญหาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมใหม่ในการปฏิบัติในวงจรที่ 2 และต่อไปเรื่อย ๆ

กิจกรรมในแต่ละวงรอบประกอบด้วย การนิยามปัญหา ในสถานการณ์ที่นักวิจัยประสบอยู่ในการปฏิบัติงาน การประเมินความต้องการจำเป็นที่จะปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน การกำหนดสมมติฐาน เป็นการกำหนดผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นหลังจากปฏิบัติแล้ว พัฒนาแผนปฏิบัติซึ่งต้องทำอะไรอย่างละเอียดรอบคอบ ลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีการบันทึกข้อมูลไว้ ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ สะท้อนผลการปฏิบัติ อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นและทำความเข้าใจ ตัดสินใจในการดำเนินงานกิจกรรมในช่วงต่อไป

จากกระบวนการปฏิบัติที่กล่าวมาทั้ง 5 กระบวนการนั้น จะเห็นว่ามักจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดปัญหาหรือจุดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปสู่ขั้นตอนใหญ่ ๆ 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งก็คือการปฏิบัติงานที่เป็นระบบนั่นเอง แต่จุดเด่นของการปฏิบัติการนอกเหนือจากความเป็นระบบแล้วคือการดำเนินการนั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วม และการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม รวมทั้งต้องมีการสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงสิ่งที่กำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่ง Kemmis และ McTaggart (1988 : 30 – 35) ได้กล่าวถึงหลักการพิจารณาว่าเป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการหรือไม่อยู่ 4 ประการ คือ

1. เป็นการปฏิบัติสิ่งที่ไม่ได้ทำตามปกติ แต่ต้องทำเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากกลุ่ม
2. ไม่เป็นเพียงการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่เท่านั้น แต่ต้องเกิดมาจากแรงกระตุ้นที่ต้องการปรับปรุงพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. ไม่ใช่การปรับปรุงงานพัฒนางานของผู้อื่น แต่เป็นงานของกลุ่มตนเองที่มีบทบาทหน้าที่อยู่
4. การวิจัยปฏิบัติการไม่ใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ที่จะมองในแง่การทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายสภาพการณ์อย่างเดียว แต่ต้องเป็นระบบที่หมุนวนไปเรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวนักวิจัย และสถานการณ์แวดล้อม

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการของนักวิจัย ก็ควรต้องคำนึงถึงและพิจารณากระบวนการที่ได้ลงมือปฏิบัติว่าสอดคล้องเป็นไปตามหลักการดังกล่าวมานี้หรือไม่ เพื่อให้เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างแท้จริง

บริบทโรงเรียนประชาพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. สภาพทั่วไป

โรงเรียนประชาพัฒนา เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับช่วงชั้นที่ 3-4 จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 เป็นโรงเรียนสหศึกษา ขนาดกลาง มีบุคลากรจำนวน 22 คน มีผู้บริหาร 2 คน ครูสายผู้สอน 22 คน นักการภารโรง 2 คน นักเรียน 647 คน ตั้งอยู่เลขที่ 73 หมู่ 4 บ้านหนองอิหมัน ตำบลประชาพัฒนา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44120 หมายเลขโทรศัพท์ 043-706047 เนื้อที่ 50 ไร่ เขตพื้นที่บริการจำนวน 9 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านหนองข่า บ้านโคกสะอาด บ้านหนองอิหมัน บ้านประแหง บ้านหนองเหล่า บ้านหนองสระ บ้านประชาอาสา บ้านประชาสามัคคี บ้านประชาพัฒนา บ้านน้ำเกลือ บ้านเหล่า ราชบุรี

วิสัยทัศน์

บุคลากรทุกคนเป็นคนดี เก่ง มีสุข มีความรับผิดชอบ มีวินัย ใฝ่หาความรู้คู่คุณธรรม มีการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน

พันธกิจ

1. จัดทำระบบสารสนเทศ แผนงานและ โครงการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
 2. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 3. พัฒนางานวิชาการ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลการเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นเรียน
 4. จัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 5. พัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน
 6. เน้นพัฒนาผู้เรียนด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี
 7. ประสานสัมพันธ์กับชุมชนในการระดมทรัพยากรจากท้องถิ่นในการจัดการศึกษา
 8. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- เป้าประสงค์

1. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศ แผนงาน โครงการที่ชัดเจน สามารถใช้ในการบริหาร จัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2551
2. นักเรียนทุกคนรับการเสริมสร้าง และพัฒนาให้เป็นคนดีและผ่านเกณฑ์การประเมินตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. นักเรียนแต่ละช่วงชั้นมีผลการเรียนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.5
4. ครูทุกคนสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
6. เน้นพัฒนาผู้เรียนด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์

2. สภาพการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาของโรงเรียน ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอภาคกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบห้าปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีบทบัญญัติการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนารเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกันคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการหลักสูตร เปรียบเสมือนแม่บทของการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

3. ลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

โรงเรียนได้จัดกระบวนการเรียนการสอน โดยส่งเสริมให้ครูทุกคนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดทำแผนการสอนที่ชัดเจน ครูทุกคนได้รับการพัฒนาในเรื่องการวางแผนการสอน การผลิตสื่อนวัตกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้โรงเรียนยังมุ่งหวังให้ครูทุกคนได้นำหลักธรรมทางศาสนา สอดแทรกในการสอน แต่ละวิชา เพื่อปลูกจิตสำนึกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทางด้านคุณธรรมของนักเรียนโดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งนักเรียนทุกคนได้ร่วมกันปฏิบัติ คือ กิจกรรมลูกเสือ-ยุวกาชาด เป็นกิจกรรมที่จะต้องเลือกตามความสนใจ นอกจากนี้นักเรียนทุกคนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนและชุมชนร่วมกันจัดตามขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม ซึ่งถือว่าเป็นการเรียน โดยปฏิบัติจริง

4. ลักษณะการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

1. จัดทำโครงสร้างการบริหารงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. จัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล

3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ

4. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ครูได้รู้จักทำแผนการสอน วิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายวิชาการซึ่งควรที่จะพัฒนา ส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย ถึงแม้จะเคยผ่านการอบรมมาแล้ว แต่ครูก็ยังไม่เข้าใจเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน สภาพการทำวิจัยจึงเป็นแบบไม่ค่อยมีทิศทาง และความร่วมมือในการทำวิจัยของครูส่วนมาก จะทำวิจัยตามลำพัง ไม่นำการวิจัยที่มีระบบการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และความรู้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งพอสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

4.1 ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน

4.2 เน้นการทำวิจัยเพียงคนเดียว ขาดความร่วมมือและการประสานงานกัน ระหว่างครูในสายชั้น ทำให้งานวิจัยไม่มีประสิทธิภาพ

4.3 งานวิจัยไม่ค่อยมีประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางการแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างไรทั้งระบบโรงเรียนมากนักเพราะไม่ได้เกิดจากปัญหาที่แท้จริง ครูทำงานเพื่อส่งเอาคะแนนอย่างเดียว

4.4 ขาดการติดตามผล ในการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ไม่พัฒนาเท่าที่ควร ควรมุ่งหวัง และความต้องการของโรงเรียนในการศึกษาและพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ครั้งนี้ คือ สามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนของตนเองและเขียนรายงานการวิจัยได้ ผู้วิจัย และผู้ร่วมวิจัย ได้ประชุมร่วมกันเพื่อเสนอแนะแนวทางที่จะพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน สามารถเขียนรายงานผลการวิจัยได้เหมาะสม และสอดคล้องกับวิธีการพัฒนาที่ต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

นิพนธ์ ใจหลัก (2548 : 97-101) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนหนองหัวช้าง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กระบวนการ Kemmis และ McTaggart ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (PAOR) คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ

(Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ค้นคว้ามีจำนวน 4 คน และวิทยากร 2 คน รวม 6 คน กลยุทธ์การประหมัดเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสาร และการนิเทศ ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนหนองหัวช้าง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจและมีความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน ตามขั้นตอนของกรมวิชาการทั้ง 5 ขั้นตอน แต่เขียนรายงานการวิจัยได้ทันตามเวลาที่กำหนดเพียง 2 คน อีก 1 คนไม่เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดจึงดำเนินการจัดทำต่อไป อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้สามารถแก้ปัญหาและการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเป็นข้อเสนอสอนสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

ประทีป เสนาสุธรรม (2548 : 67-71) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนพนมไพร อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ Kemmis และ McTaggart ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (PAOR) คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มเป้าหมายเป็นครูที่สนใจพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเองจำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถาม ความต้องการของครู ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาครูขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน หลังการพัฒนาครูกลุ่มเป้าหมายสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการของการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรวุฒิ แสงงาม (2550 : 88-90) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านสำโรง อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดบุรีรัมย์ มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษา จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 5 คน ขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติการสังเกต และการสะท้อนผล เครื่องมือมีแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบบันทึกการศึกษาดูงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลหลายมิติ นำเสนอผลโดยแสดงแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผลพบว่าการพัฒนาครูไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้แต่หลังจากได้รับการพัฒนาครบทั้ง 2 วงจร ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบ มีธรรม (2549 : 66-69) ศึกษาการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านเหล่าหลวงเตาถ่าน อำเภอนิคมน้ำอ้อม จังหวัดมุกดาหาร มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามี 5 คน กลุ่มเป้าหมายมี 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมี

5 คน วิธีดำเนินการมี 4 ขั้น คือการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล เครื่องมือที่ใช้มีแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินเค้าโครงวิจัย แบบบันทึกผู้วิจัย บันทึกการประชุม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า แล้วนำเสนอผลวิเคราะห์ในลักษณะการบรรยาย ผลพบว่า ครูกลุ่มผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น เขียน เค้าโครงอยู่ในระดับดี มีเจตคติที่ดีต่อการทำการวิจัยในชั้นเรียน

วีระศักดิ์ สวางโท (2548 : 81-88) ได้ศึกษาการพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนพญาแลวิทยา อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามกรอบการวิจัยในชั้นเรียนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ซึ่งมีอยู่ 7 ขั้นตอน คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การพัฒนานวัตกรรม การออกแบบการทดลอง การเขียนรายงานการวิจัย การสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์สรุปผล เพื่อให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้และนำความรู้ ความรู้นั้นไปพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า หลังจากผู้วิจัยได้ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยกิจกรรมการพัฒนา 4 กิจกรรม คือ การศึกษาเอกสารงานวิจัยในชั้นเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศกำกับติดตาม ดำเนินการ 2 วงรอบ พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่ยังมีปัญหาที่พบในการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียนคือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ขาดประสบการณ์ในการเขียนรายงาน แหล่งการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับงานวิจัยมีน้อย ระยะเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อยเกินไป

สมานชัย ผาผิง (2547 : 85-93) ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนกุดตุ้มสามัคคีวิทยาการ อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการทำวิจัยชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่สมัครใจเข้าร่วมค้นคว้า จำนวน 3 คน กลุ่มเป้าหมายได้แก่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 3 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นศึกษานิเทศก์ 2 คน วิทยากร 1 คน มีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า 4 ขั้นคือ ขั้นวางแผน ขั้นการปฏิบัติ ขั้นการสังเกต และขั้นการสะท้อนผล เครื่องมือที่ใช้มีแบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก ระยะเวลาดำเนินการพัฒนางานรอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 5 พฤษภาคม 2546 ถึงวันที่ 29 สิงหาคม 2546 วงรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 5 กันยายน 2546 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2546 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจสอบแบบสามเส้าผลพบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนา ครูมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ แต่ยังพัฒนาครูมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนดี แต่ยังไม่ชัดเจนเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูล และเมื่อ

ดำเนินการพัฒนาในรอบที่ 2 โดยการนิเทศติดตามผล ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปเขียนรายงานได้ดี

ภานุวัฒน์ บุญแอม (2546 : 82 -88) ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านพะเยียวตาสุ (อส.นป.37) อำเภอชุมขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าประกอบด้วยผู้ศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน 5 คน วิธีการศึกษาค้นคว้ามี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการปฏิบัติการ การสังเกต และการสะท้อนผลเครื่องมือที่ใช้มีแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูล วงจรที่ 1 ระหว่างวันที่ 15 มกราคม 2546 ถึงวันที่ 14 มีนาคม 2546 วงจรที่ 2 ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2546 ถึงวันที่ 29 มีนาคม 2546 วิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสังเกต โดยพรรณนาวิเคราะห์ และข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยการตีความสร้างข้อสรุป ผลพบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจ แต่หลังจากดำเนินการพัฒนาบุคลากรในวงรอบที่ 1 โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นและเมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรในวงรอบที่ 2 โดยการประชุมกลุ่มปรากฏว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยชัดเจน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีความจำเป็นและเป็นหน้าที่ของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ต้องกระทำ เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน ไม่มีรูปแบบที่ตายตัวแน่นอน แต่ครูผู้สอนต้องรู้ว่านักเรียนมีปัญหาอย่างไร จะต้องใช้นวัตกรรมอะไรมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน ผู้สอนต้องรู้ปัญหาของผู้เรียนอย่างแท้จริง และปัญหานั้นครูผู้สอนต้องสามารถแก้ไขด้วยตนเองได้ โดยใช้นวัตกรรมที่ครูสร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหานั้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เกรฟส์ (Graves. 2007 : 561-A) ได้ศึกษาเพื่อกำหนดผลของการรับรู้ของผู้กำลังศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตร์ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ศึกษา เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการมอบอำนาจให้ตนเองอันเป็นผลของประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ซึ่งได้รับความสะดวกจากการสอนที่ส่งทางไกลอย่างต่อเนื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่อาศัยชั้นเรียนเป็นฐาน การมอบอำนาจให้ครูได้นิยามไว้ในความของโครงสร้าง 5 โครงสร้างต่อไปนี้ การสะท้อนตนเอง การควบคุมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นใจ และกลยุทธ์การสอน นักศึกษาปริญญาโท ในการศึกษาครั้งนี้มี 42 คน เวลาศึกษานานกว่า 3 ปี แบบสำรวจความแตกต่างของความหมาย จำนวน 2 ฉบับฉบับหนึ่งเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อีกฉบับหนึ่งเรื่อง โทรกนาคมใช้สำรวจในตอนเริ่มต้น ตอนกลางและตอนท้ายของโปรแกรมปริญญาของผู้เรียนครั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการวิจัยเชิง

ปฏิบัติการ และโทรคมนาคม การศึกษาเชิงคุณภาพโดยละเอียด ซึ่งได้แก่ การสำรวจเชิงบรรยาย การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย การสัมภาษณ์รายบุคคลและการสังเกต โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งสุดท้ายของนักศึกษา ได้ดำเนินการศึกษาในด้านการศึกษาเชิงปฏิบัติการและการพัฒนาวิชาชีพนั้น ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นความพยายามพัฒนาวิชาชีพที่มีความหมายและพบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการช่วยให้มีการมอบอำนาจให้ครู ครูที่ได้รับมอบอำนาจพัฒนาภาระผูกพันที่มีต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การศึกษาทางไกลช่วยให้นักศึกษาได้ร่วมอยู่ในการเรียนรู้ ซึ่งมากไปกว่าการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตร์ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ศึกษา แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการและโทรคมนาคมจากเริ่มต้น โปรแกรมไปจนถึงสุดท้ายโปรแกรม

บราวน์ (Brown. 2006 : 1304-A) ได้ศึกษาปรับปรุงวิธีการสอน โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ โดยเน้นศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอิทธิพลข้อวิจัยปฏิบัติที่มีต่อแนวความคิดในการปฏิบัติใช้และการรับรู้ผลกระทบของความคิดดังกล่าวต่อการปฏิบัติการสอน การศึกษาค้นคว้านี้เน้นศึกษาการรับรู้ 4 ประเด็น ได้แก่ บทบาทของครู ความรู้ของครูเกี่ยวกับการสอน การปฏิบัติการสอน และผลสะท้อนต่อการปฏิบัติการสอนการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตในห้องเรียนและจากผลงานของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ในทั้ง 4 ประเด็นเปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการทำให้ครูได้มีโครงสร้างในด้านวิธีการ สำหรับการนำไปใช้และการวิเคราะห์กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ทั้งมีการกำหนดโครงสร้างดังกล่าวช่วงซึ่งนำให้ครูได้เก็บรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลและการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

แม็คคอย (McCoy. 2006 : 2500-A) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาแผนปรับปรุงท้องถิ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ วิธีการศึกษาใช้โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 โรง ในกลุ่มโรงเรียนสหภาพออกซ์ฟอร์ด โครงการยอเดียมนี้ได้้นำครู ผู้ปกครองและผู้บริหารโรงเรียนมารวมกัน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดประสิทธิภาพของแผนเหล่านี้ในการระบุความต้องการทางวิชาการทั้ง โรงเรียน และเพื่อระบุว่าโครงการนี้อาจจะได้รับการปรับปรุงได้อย่างไร บุคคลทั้ง 3 กลุ่มนี้มาประชุมกันในกลุ่มงานใหญ่และกลุ่มภาระงานย่อย เพื่อทบทวนแผนปรับปรุงท้องถิ่นปัจจุบัน ตรวจสอบข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอันเป็นการสนับสนุน โปรแกรมใหม่และ โปรแกรมเดิมที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งการแทรกแซง และเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการ การนำไปใช้และการประเมินแผนดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดร่วมที่เกิดขึ้นคือ โรงเรียนทั้ง 2 โรงที่นำแผนปรับปรุงท้องถิ่นไปใช้นั้นต้องกล่าวถึงก่อนสร้างกระบวนการที่เป็นพื้นฐานของการปฏิรูปโรงเรียน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน เวลาที่เป็นอุปสรรค การมีส่วนร่วม

ของครูและผู้ปกครอง การใช้ข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอย่างเหมาะสม และการนำแผนไปใช้เมื่อใช้เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมแล้ว การวางแผนปรับปรุงท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ก็เชื่อมโยงความต้องการของนักเรียนเข้ากับการแทรกแซงที่เหมาะสมและเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องมีวินัยในการประยุกต์ใช้บางประการ ผู้นำโรงเรียนต้องชี้นำกระบวนการและส่งเสริมการร่วมมือกันปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น ครูและผู้ปกครองต้องมีความรู้สึกร่วมเป็นสิทธิและความรับผิดชอบในกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นต้องมองเห็นได้ เมื่อเสร็จสิ้นครบวงจรประจำปีของกระบวนการแล้ว ชั้นเรียน โรงเรียน หรือ กลุ่มโรงเรียนก็สามารถจะวิวัฒนาการไปเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือกันปฏิบัติได้

พาทเชน (Patchen, 2005 : 3465-A) ได้ศึกษาการรับรู้ของวัยรุ่นชาวอเมริกาใต้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 หน่วยวิเคราะห์ คือ การปฏิบัติที่มีส่วนร่วมการรับรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ของการรับรู้กับการปฏิบัติกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายขนาดใหญ่ ในเมืองชั้นในทางสหรัฐตะวันตกที่หนาแน่นด้วยประชากรเชื้อสายชาวอเมริกันใต้ที่มีรายได้ต่ำและเป็นคนรุ่นแรก การวิจัยในชั้นเรียนใช้เวลาว่าง 2 ปีในชุดทักษะชีวิตสำหรับชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 การเก็บข้อมูลใช้การสังเกตชั้นเรียนและการสัมภาษณ์ของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า จากการสัมภาษณ์พบว่ามีผลแตกต่างในกลุ่มที่มองเห็นได้มากที่สุด พบได้จากคำตอบของเด็กหญิงและเด็กชายทรูแมน การมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมีมากขึ้นเมื่อนักเรียนมีความสัมพันธ์กับครูและเพื่อนร่วมชั้นของตน ในเรื่องเกี่ยวกับพลวัตของห้องเรียน กลยุทธ์การมีส่วนร่วมและความแตกต่างทางเพศ นักเรียนชายและนักเรียนหญิงได้อภิปรายในเรื่องการมีส่วนร่วมในด้านครู เพื่อนร่วมชั้นเรียน ความเข้าใจวิชาเรียน และภาษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความสัมพันธ์กับคนหรือเนื้อหาวิชาจะเป็นตัวกำหนดโครงสร้าง หรือแนวทางนักเรียนมองและพิจารณาเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังพบว่าความเข้าใจด้านเพศที่นักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมยังซับซ้อนตามความต้องการความสัมพันธ์ของทั้งสองเพศ

แฮดแดด (Haddad, 2005 : 381-A) ได้ศึกษาเจตนาซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพราะเจตนาเป็นจุดประสงค์กลางภายใต้การศึกษาครั้งนี้ การกระทำของเจตนาซึ่งเป็นเส้นสายร่วมของการสร้างความรู้นั้น ได้รับการสังเกตในศิลปินจำนวน 12 คน ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัยผิวขาวชั้นกลางถึงชั้นสูงกว่าชั้นกลาง ทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้ร่วมวิจัยได้รับการแนะนำให้มีการทางปรากฏการณ์มาตรฐาน ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้น โดยเอ็ดมันด์ ฮัสเซรี เป็นครั้งแรกพิธีการได้รับการนำมาใช้เป็นวิธีการหลายระยะเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเตรียมเอกสารสอนอย่างรอบคอบ วิธีการตีความแบบ Hermeneutic ได้ประยุกต์ใช้กับงานทางตำราของผู้ร่วมวิจัยเมื่อคละ

Hermeneutic เข้ากับวงจรการสืบเสาะในการปฏิบัติแล้ว ได้ศึกษาว่าวิธีการทางปรากฏการณ์ซึ่งกันไว้สำหรับนักปฏิบัติปรากฏการณ์วิทยาทำให้เข้าถึงบุคคลที่สร้างสรรค์ และไม่ใช่ว่าปรากฏการณ์หรือไม่ถ้าเข้าถึงได้ พวกเขารายงานผลอะไรก็ตามที่สอดคล้องอะไร ในการสอนที่จำเป็นต้องมีขณะที่การศึกษาก้าวหน้าไปเพื่อทำให้ภาษาวิธีการเรียบง่ายต่อผู้ร่วมวิจัย ซึ่งยังคงที่พร้อมกับมีเจตนาด้วยการศึกษาครั้งนี้อาศัยผลงานของเอ็ดมันด์ ฮัสเซอร์ล และปรากฏการณ์อื่น ๆ ในกลุ่มฮัสเซอร์ลในปัจจุบัน เช่น แวนนาเนน, สมิท และมูสตาเกส การสืบเสาะที่มุ่งศึกษาการปฏิบัติของเจตนาที่วางกรอบไว้ในสภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีสติความได้ 2 ทาง คณะกรรมาธิการร่วมกันปฏิบัติในการตีความตำรา ในฐานะผู้วิจัยเชิงปฏิบัติการคณะผู้ร่วมวิจัยได้เจรจากันเพื่อถ่วงถ่วงภาษาการสอนที่เป็นวิธีการ ผลการศึกษาที่น่าสนใจคือ ผู้ร่วมวิจัยแต่เริ่มแรกมี 12 คน 9 คน จบวิธีการ อีก 3 คน ไม่จบ หนึ่งใน 3 คน ที่ไม่จบออกกลางคัน เพราะหมดแรงในกระบวนการรับเอาวิธีการที่เกิดขึ้นในร่างกายเกี่ยวกับความรู้แล้วนำไปให้คนอื่นที่ไม่ได้เล่าเรียนมาทางปรากฏการณ์วิทยาเลย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือหน่วยงานของภาคเอกชน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานคือ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและนำความสำเร็จมาสู่หน่วยงาน รูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบแต่รูปแบบที่ค่อนข้างได้ผลและหน่วยงานส่วนมากนิยม นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งการจัดฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จนั้น รูปแบบการจัดฝึกอบรมและหลักสูตรการจัดฝึกอบรมรวมทั้งเทคนิคในการจัดฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครู โรงเรียนบ้านประชาพัฒนา มีความสนใจที่จะพัฒนาบุคลากรสายผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action Research) เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือช่วยครูแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน เป็นเครื่องมือที่ช่วยครูแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน แต่ครูยังขาดความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยที่ผ่านมาคือการฝึกอบรมที่มีรูปแบบการจัดฝึกอบรมและหลักสูตรการจัดฝึกอบรมที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของครูที่แท้จริง จึงทำให้การพัฒนาครูในเรื่องดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ จึงส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูคือผู้เรียนเกิด

การเรียนรู้ไม่เต็มที ดังนั้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน พัฒนาคณาจารย์ ผู้วิจัยจึงได้
ดำเนินการพัฒนาคู่มือโรงเรียนประชาพัฒนา กลุ่มเป้าหมายด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการ
นิเทศภายในด้วยเพื่อส่งเสริม เพิ่ม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ด้านคุณภาพการศึกษาของ
โรงเรียนดียิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY