

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนชุมชนกุงเก๋ราชภัฏประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ
  - 1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ
  - 1.2 ความสำคัญของงานวิชาการ
  - 1.3 ขอบข่ายการการบริหารงานวิชาการ
2. การพัฒนาบุคลากร
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
  - 2.2 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
  - 2.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
  - 2.4 รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร
  - 2.5 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
3. การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
  - 3.1 กลยุทธ์ในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
  - 3.2 บทบาทของผู้บริการสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. การวิจัยในชั้นเรียน
  - 4.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
  - 4.2 ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน
  - 4.3 รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน
  - 4.4 กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
6. บริบทโรงเรียนชุมชนกุงเก๋ราชภัฏประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการจัดการ ศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหาร งานวิชาการประสบความสำเร็จ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสูงสุดต่อความสำเร็จหรือล้ม เหลวของการบริหารสถานศึกษาให้ได้คุณภาพ งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนาที่มุ่งจะให้สถานศึกษาดำเนิน การได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 33)

### 1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการไว้หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทที่เกี่ยวข้องด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ พอสังเขปดังนี้

กมล ทรายู (2553 : 66 – 67) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ หรือที่มีต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ได้รับความสนใจมากในช่วงทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา โดยได้ระบุหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องรับผิดชอบ ดูแลการเรียนรู้ของนักเรียนไว้เป็นประการแรก ทั้งนี้สถาบันผู้นำทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา หรือ The institute for education leadership ได้ระบุความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติมจากการบริหารงานประจำที่เคยปฏิบัติปกติ เช่น จะต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ของนักเรียน มีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาสาระทางวิชาการและเทคนิควิธีสอน มีการทำงานร่วมกันกับครูในการเสริมสร้างทักษะที่เข้ม แข็งให้กับครู รวมกันเก็บข้อมูล วิเคราะห์และความ เป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายตั้งแต่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและธุรกิจ เอกชน เป็นต้น ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบต่อผลการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเต็มที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 48) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1. มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. มีความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน

3 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

4 มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองในการพัฒนางานวิชาการ

5 มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

พิเชษฐ์ ศรีหารรถ (2543 ; อ้างถึงใน ประยูร เจริญสุข. 2553 : 30) กล่าวถึงงานวิชาการว่าเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเข้าใจขอบข่ายงานวิชาการดังนี้ คือ

1 งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

2 งานด้านกระบวนการเรียนรู้

3 งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน

4 งานการวัดและประเมินผล

5 งานห้องสมุด

6 งานนิเทศการศึกษา

สถิตย์ชัย วรานนท์วนิช. 2553 : 144-145) กล่าวว่า มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังนั้นงานบริหารสถานศึกษา ภายหลังจากปฏิรูปการศึกษา จึงมี 4 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ งานด้านการบริหารบุคคล และงานด้านการบริหารทั่วไป โดยถือว่างานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนงาน อื่น ๆ นั้น แม้ว่ามีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมา โดยเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนีย์ เนตรประโคน (2552 : บทคัดย่อ ; อ้างถึงใน พนัส ดั่งเอก. 2554 : 10) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ อย่างลึกซึ้ง และต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อสามารถนำพาให้การปฏิบัติงานวิชาการประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดถือเอางานวิชาการเป็นงานหลักในการบริหาร มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ ตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่ไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ อาจเป็นเพราะไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดทักษะประสบการณ์ทางวิชาการ และขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มองเห็นงานอื่นที่สำคัญกว่างานวิชาการจึง ไม่สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 99 -100) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้บริหารโดยเน้นงานวิชาการโดยตรงทำให้กระทบต่อคุณภาพการศึกษา โดยอ้างอิงจากผลการสำรวจและประมวล ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าสภาพปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียน มีความสนใจงานวิชาการน้อยกว่างานอื่น ๆ

ผลงานของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ นักเรียนคุณภาพดีเมื่อผู้บริหารสนใจงานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้เวลาและให้ความสนใจต่อการบริหารงานวิชาการมากขึ้น เพราะเป็นงานเป้าหมาย หลัก

Edmonds (1979 ; อ้างถึงใน โกศิษฐ์ เพลรินทร์. 2552 : 19) กล่าวว่า การที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีผลมาจากการที่ครูไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ทั้งการเรียนของนักเรียนและการสอนของครูนี้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเอาใจใส่และสนใจพฤติกรรมการณ์ของครูให้มาก จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบนำพาโรงเรียนไปสู่ความก้าวหน้า และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น อีกทั้งยังต้องรักษาบรรยากาศของโรงเรียน จัดให้มีทรัพยากรต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน กำกับดูแลความก้าวหน้าของนักเรียน มีบรรยากาศความคาดหวังว่านักเรียนจะประสบความสำเร็จและมีภาวะผู้นำเชิงบริหารที่เข้มแข็ง

Seyfarth (1999 ; อ้างถึงใน จินตนา ศรีสารคาม. 2554 : 44) ได้กล่าวถึงความ เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการว่า จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญในการมีมุมมอง และแนวโน้มเกี่ยวกับหลักสูตร การประเมินผลการเรียนของนักเรียน การจัดโครงการที่มีความเหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผลการสอนของครูและการวางแผนสำหรับการพัฒนาครูมืออาชีพ

จากแนวคิด ของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่บ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ รอบรู้งานวิชาการ และรับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียน ผลการจัดการเรียนรู้หรือการสอนของครู พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ รู้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

## 2. ความสำคัญของงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน เปรียบเสมือนหัวใจของโรงเรียน มาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถของนักเรียน การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องให้ความสนใจและใช้เวลาในการบริหารงานมากกว่างานอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 33) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของงานวิชาการไว้ดังนี้

ชาลี สะตะ (2549 : 9) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะดีหรือไม่เพียงใด พิจารณาได้จากงานวิชาการ ส่วนงานอื่น ๆ นั้นเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนให้งานวิชาการ

ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิชาการจึงถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษาทุกระดับ จึงถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียนถ้างานวิชาการอ่อนงานอื่นจะอ่อนตามไปด้วย

ละเอียต กลิ่นลำดวน (2550 : 13) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ คำนึงมั่วไปมักจะทำผลงานทางวิชาการเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 1) ได้นำเสนอผลการศึกษาของ Smith และคณะ (Smith and other. 1971 : 170) ที่ทำการศึกษาด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน และการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท ซึ่งผลการ ศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. การบริหารงานบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20
4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

Edward และคณะ (อ้างอิงมาจาก อิระพร อายุวัฒน์. 2552 : 77 ) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถาน ศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการจัดโปรแกรมทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยว ข้องกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

จากแนวคิด ของนักวิชาการเกี่ยวกับ ความสำคัญของงานวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการบริหารงานวิชาการได้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ถือเป็นงานหลักที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถาน ศึกษาที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเป็นอันดับแรก เพราะผลของงานวิชาการจะส่งผลต่อมาตรฐานของสถานศึกษาโดยรวมของโรงเรียน คุณภาพของผู้เรียน ศักยภาพของผู้บริหารและครู และบุคลากรทุกคน

### 3. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีขอบข่ายที่กว้างมาก โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ

การดำเนินการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในเรื่องนี้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ขอบข่ายการบริหาร งานวิชาการ ไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 25) ได้กล่าวถึงการกำหนดขอบข่ายงานวิชาการไว้ครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. การสอนและพัฒนาคุณภาพการสอน
3. กิจกรรมนักเรียน (กิจกรรมทางวิชาการ)
4. สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด
5. การวัด ประเมินผล และมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน
6. การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพ

รุจิรัฏฐา (2545 : 59-72) ได้กล่าวถึงขอบข่าย/กิจกรรมการบริหารงาน วิชาการ ไว้ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

1.1 การศึกษาสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรและการจัดการ โดยผู้บริหาร จะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เป็นองค์ความรู้เดิม โยจะต้องนำมา จัดให้เป็นระบบ และมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นรายวิชาและช่วงชั้น โดยปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2544 มาตรา 27 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดทำ สาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม ตลอดจนต้องคำนึงถึงความ พร้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดทำคำอธิบายรายวิชาตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการ จัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชนแทนการเรียนรู้จากสิ่งที่ไกล ตัว เสริมสร้างพื้นฐานการคิดการเรียนรู้และการแก้ปัญหา ตลอดจนเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ ศักยภาพพื้นฐานในการคิด การทำงาน และการพัฒนาตนเอง

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หรือที่เรียกว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้ง ในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเรียนของผู้เรียนของผู้เรียนและวิธีการสอนของครูซึ่งครูจะต้องสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครู เป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิถีคิด วิธีการดำเนินชีวิต และทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ เน้นการเรียนการสอนตามสภาพ จริง การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สามารถสรุป และสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี และการใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน และเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.3 สื่อการเรียน ผู้บริหารจะต้องจัดให้สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สื่อเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือครู บันทึกการสอน วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น และนอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เครือข่ายการ

เรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งหลักสูตรใหม่มิได้ละทิ้งหนังสือ แบบเรียนเก่า ๆ โดยสิ้นเชิง องค์ความรู้ใหม่ก็ยังคงต้องอาศัยหนังสือเก่ารวมอยู่ด้วยตามความเหมาะสม

1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะช่วยตรวจ สอบคุณภาพของผู้เรียน ว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้ เป็น 3 ระดับ คือ การประเมินผลระดับชั้นเรียน เป็นหน้าที่สำคัญที่ครูผู้สอนจะต้องประเมินผู้เรียนในแต่ละรายวิชา เพื่อรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และควรทำอย่างต่อเนื่องควบคู่กันไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปี และระดับชั้นของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนระดับชั้น กรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย การประเมินระดับชาติ สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละระดับชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ตามที่กระทรวงกำหนด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

2. การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) ผลจากการประเมินผู้เรียนจะทำให้ครูได้รับรู้ข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคน และคิดหาวิธีการที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งวิธีหนึ่งที่ครูสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ ได้แก่ การนำเอาการวิจัยมาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาที่เรียกว่า การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบในการแสวงหาคำตอบ เพราะการคิดค้นและพัฒนาที่เป็นการแก้ปัญหา (Problem Solving) ในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในชั้นเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ในเชิงวิทยาศาสตร์ ที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การแสวงหาคำตอบ จากปัญหา และข้อสงสัยของครู เป็นการคิดพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการเรียนการสอน ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนมีดังนี้ คือ

2.1 ปัญหาการวิจัยเกิดจากการทำงานในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งอาจเป็นปัญหาของผู้เรียนที่ครูต้องการแก้ไขหรือปัญหาที่ครูต้องการพัฒนาก็ได้

2.2 ผลการวิจัยเป็นสิ่งที่ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.3 การวิจัยในชั้นเรียนดำเนินไปพร้อมกันกับการเรียนการสอน เก็บข้อมูลและบันทึกผลแล้วนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาและเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

3. การสอนซ่อมเสริม เป็นอีกวิธีหนึ่งในการแก้ไขข้อบกพร่อง และเสริมทักษะการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่ครูจัดให้สำหรับผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ การสอนซ่อมเสริมอาจจัดขึ้นภายหลังเมื่อครูได้ดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนของผู้เรียนแล้ว พบว่า ความสามารถของผู้เรียนไม่สามารถบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ จากผลการตรวจสอบของครูจะเป็นข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้ครูสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนได้ด้วยวิธีการสอน อาจทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้ คือ

1. การสอนแบบตัวต่อตัว
2. การสอนแบบเป็นกลุ่มย่อย
3. นักเรียนเก่งสอนนักเรียนอ่อน
4. สอนโดยบทเรียนสำเร็จรูป
5. ให้ทำแบบฝึกหัด เรียนด้วยตนเอง
6. ให้ทำกิจกรรมเพิ่มเติม
7. การเฉลยคำตอบของแบบฝึกหัดหรือแบบทดสอบ

การสอนซ่อมเสริมจะมีประสิทธิภาพ ถ้าหากครูมีความตั้งใจสอน มีความสนใจต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคลอยู่ตลอดเวลา นับตั้งแต่การเตรียมการสอน การบันทึกการสอน การเตรียมสื่อช่วยสอน ทุกครั้งที่สอนควรสังเกต จดบันทึกเพื่อดูพัฒนาการของผู้เรียนที่เปลี่ยนไปด้วย

4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดการศึกษาให้บรรลุจุดหมายได้ขึ้นอยู่กับแต่เฉพาะการสอนในชั้นเรียนแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะและนิสัยของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความเสียสละ มีความซื่อสัตย์ กตัญญู มีความเมตตา กรุณา รักใคร่กลมเกลียว สมัคสมานสามัคคีและมีวินัย มีภาวะของการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี ถ้าการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

5. กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลสุด ท้ายคือการศึกษาของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในเป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถาน ศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศ ได้แก่ ครู ผู้สอน และบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

6. การประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ สถานศึกษาจึงต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาจะต้องทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและต่อ สาธารณชนเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และระบบการประกัน



คุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา และเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
2. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
6. การประเมินคุณภาพการศึกษา
7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
8. การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 72) ได้เสนอข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ ต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย
  - 1.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.2 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
  - 1.3 การนิเทศเพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตรในสถานศึกษา
  - 1.4 การติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - 2.1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม
  - 2.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลาสาระการเรียนรู้ และผู้เรียน
  - 2.3 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงจากแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
  - 2.4 การใช้การแนะแนวให้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการจัดกระบวนการเรียนรู้
  - 2.5 การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ประกอบด้วย
  - 3.1 การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา
  - 3.2 การจัดทำเอกสาร หลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา
  - 3.3 การวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ เทียบโอนผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

- 3.4 การจัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการส่งเสริมกรณี que ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
- 3.5 การจัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผล
- 3.6 การจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนโดยคณะกรรมการ
- 3.7 การจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย
  - 4.1 การจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา
  - 4.2 สนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในระดับหน่วยงานภายในสถานศึกษา
  - 4.3 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
5. การพัฒนาสื่อและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย
  - 5.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา
  - 5.2 การจัดหา จัดทำสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครูและผู้เรียนอย่างเพียงพอและหลากหลาย
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - 6.1 การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียง และสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้
  - 6.2 การส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
  - 7.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน
  - 7.2 การรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประกอบด้วย
  - 8.1 การดำเนินการเสริมความรู้และประสบการณ์ให้กับชุมชน โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่น
  - 8.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนสามารถเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน
  - 8.3 การสนับสนุนและช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 71) ได้กำหนดขอบข่าย/ภารกิจในการบริหารงาน วิชา การไว้ โดยกล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้ สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่อง ตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมี คุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนา ตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัด ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง Sergiovanni และคณะ (1980 : 267 – 268) มีความเห็นว่า ขอบข่ายงานวิชาการ ต้องประกอบด้วย

1. การตั้งปรัชญาทางการศึกษาขึ้นมา เพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว
2. การจัดทำโครงการทางการศึกษาต่าง ๆ
3. การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและทักษะการเรียนการสอน
4. การสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา ให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง
5. การจัดหาวัสดุสำหรับการเรียนการสอน

Fisk (1975 : 214) ได้ให้ทัศนะขอบข่ายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการว่า งาน วิชาการเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียน ตั้งแต่การบ่งถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมาย โดยคำนึงถึง บุคคลในอาชีพต่าง ๆ รวมถึงการประเมินผลโปรแกรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรม ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ตลอดจนการวัดผลที่จะได้ติดตามการเรียนการสอน เพื่อให้การ เรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีนั้น เป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะละเลยไปมิได้

จากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการ ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สรุปได้ว่า การที่จะบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร จะต้องมีความชัดเจน และต้องอาศัยความร่วมมือจาก

บุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบไปด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัด ผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

## การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่ในองค์กรทางการศึกษาหรือในโรงเรียนที่จะเป็นตัวการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนั้น ก็คือ “ครู” คือ บุคลากรที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่จำเป็นจะต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดังนั้นครูจึงมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า บุคลากร หรือ ทรัพยากรมนุษย์ (วิโรจน์ สารัตนะ. 2549 : 206 - 207) ทั้งนี้ในหัวข้อการพัฒนาบุคลากรที่ผู้วิจัยจะนำเสนอต่อไปนี้จะถือว่า การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาครู นั้นเป็นความหมายในแนวเดียวกัน เพื่อความเข้าใจในการนำเสนองานวิจัย ดังนี้

### 1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Arthur (1955 : 121 ; อ้างอิงมาจาก จำลอง ภู่อ่าง. 2542 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรมและให้การศึกษาแก่บุคคล โดยให้คำอธิบาย ประกอบว่า การฝึกอบรม รมคือการให้บุคลากรเหมาะสมกับงาน ส่วนการศึกษา หมายถึงการให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรปรับ ตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและงานในหน้าที่

คณินิจ กองผาพา (2543 : 10) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับปรุงการเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร คือครู ทั้งฝ่ายปฏิบัติการสอน และฝ่ายสนับสนุนการสอน รวมทั้งการปฐมนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตการพัฒนาจะครอบคลุมถึงการพัฒนาความรู้ วิชาชีพ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

สหชาติ ไชยรา (2544 : 23) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 70) กล่าวว่า งานพัฒนาบุคลากร หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ คือ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้มอบหมาย และเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ มีความสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2545 : 621 – 622) ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากรในภาคราชการ หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานของราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวข้าราชการก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรของนักการศึกษาและนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มขีดความสามารถ ให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล หลังจากที่บุคคลได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว เมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่ง บุคลากรมักจะมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้รับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านวิทยาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษา และนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงาน
3. พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู
7. เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะครู อาจารย์ให้พอใจทุกฝ่าย
8. ฝึกบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและขยายองค์การ

9. สนองการบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
10. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
11. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
12. เพื่อปรับปรุงสภาพให้ดีขึ้น
13. เพื่อฝึกวินัยในการตัดสินใจ
14. เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2543 : 535) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ การสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสนอแนะวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด พัฒนาการให้ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จัดวางมาตรฐานในการทำงาน พัฒนาฝีมือของบุคคลในการทำงาน พัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจทุกฝ่าย ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และขยายองค์การเพื่อสนองการบริการที่มีประสิทธิภาพแก่สาธารณชนหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่ ความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาท่วงทีบุคลิกภาพในการทำงานพัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยการทดลองปฏิบัติ ฝึกฝนการใช้วินัยจัดการตัดสินใจ เรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 17) การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายและมีความพึงพอใจในการทำงานที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองตอบความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวหน้าในสายงาน ตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

จากทัศนะของนักการศึกษา และนักวิชาการ เกี่ยวกับความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีทักษะการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน และบุคลากรในหน้าที่การงานด้วย

### 3. ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จะต้องอาศัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่ปฏิบัติการสอน ครูจะต้องมีบทบาทที่มากขึ้นอีกระดับหนึ่ง ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องนโยบายของการปฏิรูปการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการปฏิรูปการศึกษา ตามที่มึนักรศึกษาหลายท่าน ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของสภารพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 151 – 155) กล่าวว่า หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลาย เห็นได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรมากมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานให้ดีขึ้นเท่านั้นยังส่งผลให้ผลงานและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย ซึ่งได้กำหนดความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. บุคคลที่มาปฏิบัติงานใหม่แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาแล้ว เมื่อเข้าทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม ประชุมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน
2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้นจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนบุคคลจะปฏิบัติงาน จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น ให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่ นอกจากจะประมุขนิเทศแล้ว ก็จะต้องพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับงานบุคคลที่ ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเช่นกัน
3. แม้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานจนถือว่าเป็นผู้ มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากนาน ๆ เข้าก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลง นโยบาย แผนปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน รวมทั้งต้องพัฒนาความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ อาจพัฒนาดำเนินการพัฒนาบุคคลใน รูปแบบต่าง ๆ กัน เช่นการปฏิบัติ งาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การแนะนำงาน เป็นต้น
4. กรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ได้รับตำแหน่ง ผู้บริหารใหม่ ๆ มักจะมีปัญหา เนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารงานมาก่อน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหาร ระดับกลาง การฝึก อบรม (เรียกใหม่ว่าการสัมมนา) นักบริหารระดับสูง
5. เนื่องจากปัจจุบันในการแข่งขันและเป็นโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้น ทุกหน่วยงานต้องพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ทั้งพัฒนาเฉพาะตัวและพัฒนาที่มงาน ให้มีความ สามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น ด้วยเหตุนี้หน่วยงานต่าง ๆ จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้น นอกจากมีความจำเป็น เพื่อที่จะพัฒนาความสามารถให้แต่ละบุคคลได้ ปฏิบัติงานได้สูงสุดแล้ว หน่วยงานจำเป็นต้องใช้การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน หรือ พัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนรวมของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

มบุญ ไชยทองศรี (2544 : 15) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ เพราะเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมา ปรับปรุงพัฒนาตนเอง และนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) กล่าวถึงความจำเป็นที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้นคือ

1. ประสิทธิภาพขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานก็ย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่เขาจะได้พัฒนาตัวเอง ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจ ที่จะปรับปรุงตนเอง หรือองค์การจัดหาโอกาสให้แก่เขาที่จะ พัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายขององค์การนั้น

2. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือตราบ เท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้ ในส่วนขององค์การที่จำเป็นจะต้องสร้างให้เกิดความ พัฒนาตราบที่เขายังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ

3. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อรับกับ การเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน เช่น ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างลงอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การลาออก การเสียชีวิต ตลอดจนการขยายงาน หรือเปลี่ยนแปลงจุดหมายในองค์การ

4. การพัฒนาบุคลากรนั้น ถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะได้ผลทั้งระยะสั้น และระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังมีส่วนช่วย ดึงดูดคนที่มีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานให้แก่ องค์การนั้นมากขึ้น อันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์การนั้นอีกด้วย

คณิงนิจ กองผาพา (2543 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้คนได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการ ปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติของบุคลากรจะ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2544 : 12 – 13) กล่าวไว้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของเทคนิค วิทยาการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของสังคมเปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา บุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และทักษะในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทยที่ปฏิรูปการศึกษา เต็มภาคทั้งระบบ ให้ความสำคัญต่อครู - อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ใน หมวดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง ชาติ มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีกระบวนการ



ผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญของแต่ละบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร
2. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในแนวทางที่สนองตอบความต้องการของหน่วยงาน หรือองค์กร

จากทัศนะของนักการศึกษา ที่กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในสังคมปัจจุบัน บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 4. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร มีหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการได้เสนอแนะไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552 : 153) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการอบรมมากที่สุด และให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา หรือสัมมนาทางวิชาการ นอกจากนี้ยังส่งเข้าประชุมเชิงปฏิบัติการ สังเกตได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารกับผู้รับผิดชอบ มีความเห็นตรงกัน กล่าวคือ รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรใช้การสัมมนา ฝึกอบรม เป็นส่วนใหญ่ อาจเป็นเพราะว่าการเข้าร่วมดังกล่าว เป็นการดำเนินการที่มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายให้หน่วยงาน

Sparks และ Loucks-Horstey (2001 : 158 ; อ้างถึงใน สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์. 2550 : 22-23) ได้เสนอการพัฒนาครูไว้ 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individualty guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด และสิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Needs) จากนั้นจึงจะเป็นการจัดทำแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Accomplish the plan) และประเมินผลงานตามแผน (Evaluation)

2. รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation and assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูคนอื่นๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย โดยอาจใช้วิธี Peer coaching, Team building, Collaboration, Clinical supervision เป็นต้น

3. รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a development) รูปแบบนี้เชื่อว่า เนื่องจากครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้สรรหาทางแก้ปัญหาของหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ ปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

4. รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนานและใช้กันค่อนข้างมากแต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

5. รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน ดดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action-Base research) หรืออาจใช้วิธีการวงจรรคุณภาพ (Quality circles) หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total quality management) เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 21) ได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาครูไว้ 5 วิธี คือ

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาต่อ
3. การพัฒนาทีมงาน
4. การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน
5. การประเมินผลและการวิจัยในชั้นเรียน

กรมสามัญศึกษา (2541 : 915) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาครูไว้ 4 วิธี คือ

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ
3. การไปฝึกอบรม งานและปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ
4. การพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2537 : 203 - 204) ได้อธิบายถึงการพัฒนาฝ่ายบริหารโดยอาศัยประสบการณ์จากแหล่งภายนอกองค์กร เป็นการแก้ไขในข้อจำกัดของการพัฒนาที่ยึดประสบการณ์ในองค์กร โดยวิธีการนี้มีเทคนิคที่นิยมใช้ทั่วไป คือ

1. การใช้กรณีศึกษา (Case Method) เป็นเทคนิคการพัฒนาฝ่ายบริหารที่นิยมใช้มากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยอาศัยการสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) ในรูปของการศึกษาเฉพาะกรณีเพื่อให้ผู้บริหารได้ฝึกฝนตนเองในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาโจทย์ที่กำหนด กรณีศึกษาอาจมีหลายรูปแบบแล้วแต่วัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่แตกต่างกันไป

2. การจัดโครงการพัฒนาฝ่ายบริหาร (Management Development Programs) เป็นการพัฒนาที่กระทำในรูปของโครงการ มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดกำหนดการใช้ทรัพยากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องแน่นอน การจัดทำโครงการจะสามารถทำได้ทั้งในรูปโครงการระยะยาว ตั้งแต่ 3-12 สัปดาห์ ซึ่งมักจะเป็นการพัฒนาในเรื่องแนวความคิดและสร้างทัศนคติ พฤติกรรมที่พึงประสงค์และในรูปโครงการระยะสั้น ซึ่งอาจใช้เวลาเพียง 1 - 3 วัน ซึ่งมักจะเป็นการให้การศึกษาอบรมทางเทคนิคเฉพาะเรื่อง การพัฒนาฝ่ายบริหารโดยการเข้าร่วมโครงการนั้น อาจเป็นการที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการและองค์กรส่งนักบริหารไปร่วม หรือองค์กรจัดโครงการด้วยตนเอง โดยเชิญวิทยากรจากภายนอกมาสนับสนุนก็ได้ อย่างไรก็ตามข้อควรคำนึง คือ นักบริหารเข้าร่วมโครงการปลอดจากการทำงานประจำ เพื่อเข้าร่วมโครงการดังกล่าวได้อย่างเต็มเวลา อันจะเป็นผลดีในการตั้งใจเรียนรู้และเกิดการพัฒนาได้ ดีกว่าการเข้าร่วมโครงการได้เป็นบางเวลาโดยยังมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่

3. การฝึกอบรมโดยกระบวนการกลุ่ม (T-Group) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า (Sensitivity Training) เป็นเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ที่แพร่หลายมากในการพัฒนาองค์กร โดยให้ผู้ร่วมโครงการเป็นกลุ่มขนาดเล็ก ได้เข้าอยู่ร่วมกันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละองค์กร เป็นส่วนใหญ่จะต้องมีเวลาน้อย 10 - 40 ชั่วโมง การฝึกอบรมอาจจัดในลักษณะต่อเนื่องกันในช่วงหยุดสัปดาห์ หรือที่ละ 2 - 6 ชั่วโมงต่อวันโดยจัดในช่วงวันหยุดต่อเนื่องกันไปตลอดเดือนหรือตลอดปีก็ได้ ในตลอดช่วงเวลาดังกล่าว ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้เรียนรู้ในเรื่องอารมณ์ ความรู้สึก การพบปะสังสรรค์หรือปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีต่อกัน

กรมวิชาการ (2543 : 21-22 ; อ้างถึงใน ภณิตา เจริญวัน. 2551 : 16-17) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไว้ว่าควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1. จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ให้เร่วงรัดกับการนิเทศภายนอก หรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งเรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม ร่วมประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติ ที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการนำเสนอรูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและนักการศึกษา ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบหรือวิธีการพัฒนานั้นสามารถจัดทำได้หลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นหลัก 2 ประการคือ 1) ด้านหน่วยงานหรือองค์กร ละ 2) ด้านตัวบุคคล ทั้งนี้แต่ละรูปแบบถึงแม้จะแตกต่างกันในวิธีการแต่ก็มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่สูงขึ้น

#### 5. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลแต่ละคนมากที่สุด เพราะการพัฒนาเน้นหมายถึงบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหรือพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น บุคคลย่อมมีความหวังว่าตนเองควรได้ รับการพัฒนามาก ๆ ซึ่งถ้ามีความคาดหวังมาก ก็อาจเกิดปัญหาตามมา ดังนั้น กระบวนการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญมาก ซึ่งมีนักวิชาการ และนักการศึกษา ได้กล่าวถึง และให้ความหมายไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552 : 6) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า เป็นการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น เริ่มตั้งแต่การวางแผนพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ตลอดจนประเมินผลจากการพัฒนาของบุคลากร

คะนิงกิจ กองพาพา (2543 : 19-20 ; อ้างถึงในขวัญชัย มะธูเสน. 2554 : 21) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและสำรวจความต้องการของเพื่อพัฒนา
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนา
3. วางแผนการพัฒนา
4. ดำเนินการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร (2544 : 47) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนากระบวนการหรือกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญอย่างน้อย 5 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need Analysis) เป็นการทบทวนเหตุผลพื้นฐานว่า ทำไมต้องมีการฝึกอบรม อะไรเป็นปัญหาที่องค์กรต้องการแก้ไขปรับเปลี่ยนในส่วนบุคคล การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม จะเริ่มต้นที่การพยายามตอบคำถามที่ว่า

- 1.1 ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ อะไร
- 1.2 องค์กรสามารถแก้ไขได้อย่างไร

2. การเตรียมแผนงานฝึกอบรม (Training Plan Preparing) เริ่มจากการเขียนโครงการฝึกอบรม เพื่อเสนอขออนุมัติฝึกอบรมตามลำดับ สำหรับแก้ไขปัญหาที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ทราบลักษณะการฝึกอบรมคร่าว ๆ ว่าเหตุผลวัตถุประสงค์ เนื้อหา กำหนด การ วิทยากร ตลอดจนแผนการฝึกอบรม งบประมาณที่ได้รับเป็นอย่างไร เป็นต้น

3. การเตรียมความพร้อม (Training Preparation) เป็นการจัดเตรียมสิ่งเหล่านี้ ให้มีความพร้อมมากที่สุด ก่อนถึงวันที่จัดการฝึกอบรม ได้แก่

- 3.1 โปรแกรมการฝึกอบรม
- 3.2 วิธีการฝึกอบรม แผนงาน กำหนดการ
- 3.3 วิทยากร และเอกสารการสอน
- 3.4 สถานที่/วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้

4. การดำเนินการฝึกอบรม (Training) เป็นการปฏิบัติตามกำหนดการฝึกอบรมที่ได้จัดเตรียมพร้อม ซึ่งในทางปฏิบัติยังมีรายละเอียดปลีกย่อยอีก 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการฝึกอบรม ระยะระหว่างการฝึกอบรม และระยะหลังการฝึกอบรม ซึ่งผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมจะต้องควบคุม ดูแลในรายละเอียดอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา

5. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลความสำเร็จของการฝึกอบรม ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งอาจประเมินผลจากการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม (Learning) ปฏิกริยาระหว่างการฝึกอบรม (Reaction) พฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม (Behavior) และประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรม (Out Comes) เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดหรืออนุมัติโครงการในอนาคตมีคุณค่าและคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ อย่างไร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545 : 652) ได้กล่าวถึงกระบวนการขั้นตอนในการพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการช่วยแก้ปัญหาของส่วนราชการ และสามารถพัฒนางานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างได้ผลแท้จริง โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ได้ดังนี้

1. สำรวจความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการจากปัญหาการดำเนินงานขององค์กร ความต้องการของผู้บริหารและปัญหาการทำงานของข้าราชการที่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการอบรมและพัฒนาตามแนวทางและวิธีอื่น

2. เสนอแนะโครงการพัฒนาบุคคลในส่วนราชการตามความจำเป็นและลำดับความสำคัญเร่งด่วนให้ผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบให้ความเห็นชอบและตัดสินใจ โดยควรเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการของตน รวมทั้งนโยบายและทิศทางตลอดจนแผนงานรวมของส่วนราชการที่จะปฏิบัติการกิจในความรับผิดชอบให้ได้ผลดีที่สุดเป็นเครื่องประกอบ การพิจารณาด้วย

3. จัดทำแผนพัฒนาบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว พร้อมด้วยรายละเอียดของกลุ่มเป้าหมายข้าราชการที่จะเข้ารับการพัฒนา ชื่อโครงการ เหตุผลและความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของโครงการรวมทั้งเนื้อหาวิชาเทคนิควิธีการและระยะเวลาที่จะใช้ในการพัฒนาแต่ละโครงการด้วย

4. จัดหางบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เอกสารรวมทั้งวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการถ่ายทอดโดยใช้เทคนิควิธีที่ได้ผลในการพัฒนา

5. เตรียมข้าราชการกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการพัฒนาในแต่ละโครงการ โดยการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาตามเงื่อนไขที่กำหนด มีการแจ้งให้ทราบเหตุผลความจำเป็นรวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับ และผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาเตรียมตัวศึกษาโครงการและเอกสารล่วงหน้าเท่าที่สามารถจัดให้ได้

6. กำหนดรายละเอียดวิธีการในการประเมินผลการพัฒนาบุคคลในแต่ละโครงการไว้ทั้งในแง่ของการจัดโครงการ เพื่อตรวจสอบว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดข้องประการใดบ้าง และในแง่ของการประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งความเห็นและแนวโน้มในการนำความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญที่ได้รับจากโครงการพัฒนาไปปรับใช้ในการทำงานประจำว่าจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อประกอบการติดตามผลในระยะต่อไป

เสนีย์ เรืองฤทธิ์ราวี (2547 : 20) สรุปไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานด้านอื่น ๆ แต่มีบางขั้นตอนที่แยกออกมากให้เด่นชัดเพื่อดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งดำเนินการเป็นประการแรกเข้าสู่กระบวนการบริหารโดยทั่วไป คือ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล

ขวัญหทัย วงษ์สุรียัน (2547 : 12) กล่าวสรุปไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการดังนี้

1. การวิเคราะห์ ค้นหาปัญหาและความต้องการในการพัฒนา
2. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะพัฒนา
3. คัดเลือกวิธีการ/สื่อ ในการพัฒนาบุคลากร
4. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2548 : 46 – 47) ได้เสนอกระบวนการขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ หมายความว่า หน่วยงานไหนต้องการฝึกอบรมบ้าง ใครต้องการฝึกอบรมบ้าง และต้องการฝึกอบรมในเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร
  2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้สนองวัตถุประสงค์นั้น ๆ
  3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร ที่จะจัดขึ้นในหลักสูตรนั้น ๆ ว่าควรแบ่งช่วงของเนื้อหาในการอบรมเป็นกี่ระยะ หรือจะอบรมรวดเดียวทั้งหมด
  4. กำหนดวิธีการฝึกอบรม ด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรมตลอดจนการจัดลำดับเนื้อหาอย่างง่ายในแต่ละวัน การจัดเวลา อุปกรณ์ สถานที่ บรรยากาศต่าง ๆ ตลอดจนคุณสมบัติของผู้บรรยาย และเตรียมจัดสรรงบประมาณ เตรียมแบบสอบถามที่จะประเมินการฝึกอบรม
  5. การดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่อบรมจะต้องคอยดูแลสอดส่องความเรียบร้อยเอาใจใส่ฟังบรรยาย เพื่อเก็บข้อมูลไว้ปรับปรุงให้การฝึกอบรมในครั้งต่อไปสมบูรณ์ขึ้น การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และทักษะในเรื่องนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
  6. การประเมินผล เป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง และการใช้แบบสอบถาม เพื่อผู้จัดการฝึกอบรมได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จะต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป
  7. การติดตามผลภายหลังจากที่ผู้รับการอบรมสิ้นสุดลง ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์ว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด คำนึงกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรลงทุนไปหรือไม่ การติดตามผลถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่ควรดำเนินการ
- จากที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน และในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีกิจกรรมที่จะใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรมากมายหลายกิจกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องเลือกกิจกรรมมาใช้ให้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

### การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ผลของการวิจัยจะสะท้อนและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนของครู ให้ความเหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนั้นการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน จึงมีความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

บัญชา อึ้งสกุล (2539 : 65-73 ; อ้างถึงใน สันติ อวรรณ. 2551 : 18-19) กล่าวไว้ว่า การบริหารเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียนให้มีกำลังใจและสามารถทำงานวิจัย

อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน

ในการส่งเสริมที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนเป็นความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการเป็นผู้นำ ต้องการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การให้ความยอมรับ นับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

การให้ความยอมรับนับถือเป็นการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และสามารถทำวิจัยในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจกระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้อยู่ในสถานะที่อยากทำงาน

3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน

การวิจัยในโรงเรียนถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การนำวิจัยเข้าไปช่วยในการเรียนการสอน เพื่อนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้นั้น ครูผู้สอนต้องสามารถทำวิจัยได้ และนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ทันเวลาตรงตามสภาพปัญหาและความเป็นจริง

4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

ความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบเป็นพันธะผูกพันที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเป็นความรับผิดชอบต่อการที่จะต้องรายงานและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้เสมอ

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 134-137) กล่าวว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรจำเป็นต้องให้ความสนใจ และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนจะต้องมีบทบาทเกี่ยวกับการวิจัยในโรงเรียน ดังนี้

1. ฐานะผู้นำการวิจัย

1.1 สร้างบรรยากาศการวิจัยในโรงเรียน

1.2 จัดให้มีหน่วยงานและคณะกรรมการวิจัยประจำโรงเรียน

1.3 จัดหาทุนการวิจัย โดยจัดทำงบประมาณประจำปีและแสวงหาแหล่งทุน

ต่าง ๆ มาใช้

1.4 จัดฝึกอบรมการวิจัยให้แก่ครู เพื่อนำไปใช้ในชั้นเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.5 ส่งครูและบุคลากรเข้าร่วมศึกษาอบรมและกิจกรรมวิจัย

1.6 ดำเนินการวิจัยโดยตนเอง อย่างน้อยเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในโครงการต่าง ๆ

1.7 ให้งานวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ แก่ครูและนักเรียนที่มีผลวิจัยดี



## 2. ฐานะนักวิจัย

2.1 พัฒนาศักยภาพของตนเองในการวิจัย โดยการศึกษาต่อระดับสูงขึ้น หรือเข้าร่วมอบรมวิจัยอย่างต่อเนื่อง

2.2 เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ อย่างน้อย เป็นผู้ร่วมวิจัย

2.3 เสนอผลการวิจัยทั้งในด้านเอกสารและการนำเสนอผลการวิจัยในการประชุมทางวิจัย (Symposium)

กรมวิชาการ (2546 : 52-53 ; อ้างถึงในพิชณู คนชื่อ. 2551 : 28) ได้กำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรให้เกิดความสำเร็จของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. การมีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยที่ชัดเจน
2. การมีคณะบุคคลหรือองค์กรรับผิดชอบการประสานการวิจัย โดยนำนโยบาย และแผนมาวิเคราะห์ กำหนดหัวข้อและแนวดำเนินงานวิจัยเผยแพร่สู่ผู้สนใจ
3. การสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณและแหล่งทุนเพื่อการวิจัย
4. การมีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย
5. การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหาเอกสาร ตำราและงานวิจัย
6. การมีผู้รวบรวมข้อมูลสารสนเทศการวิจัย
7. การมีระบบติดตามดูแลการทำวิจัยของบุคคลและหน่วยงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายของแผนปฏิบัติการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีผู้กล่าวถึงดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือครูเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

### 1. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนชุมชนกุงเก่าราษฎร์ ประสิทธิ์ สำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 นี้ ผู้วิจัยได้นำกลยุทธ์การ อบรมเชิงปฏิบัติการ มาใช้ในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีนักวิชาการ นัก การศึกษา ได้กล่าวถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

#### การอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการอบรมที่มีผู้นิยมใช้มาก โดยผู้เข้าอบรมเชิง ปฏิบัติการจะมีประมาณ 10-25 คน ที่มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน มาร่วมกันแก้ ปัญหา วิเคราะห์หาทางแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันทดลองหาวิธีปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยผู้ดำเนินการจะต้องจัดเตรียมโครงการ วิทยากร

ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ วัสดุ ที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมและผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์. 2543 : 657) ทั้งนี้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอหัวข้อเกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

1. ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. ความสำคัญของการอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. กระบวนการและขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
4. วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งมีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

#### 1. ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2542 ; อ้างถึงใน กนกวรรณ อินทรสูตร. 2511 : 13-14) ได้กล่าวถึง การอบรมเชิงปฏิบัติการว่า เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการอบรม การอบรมเชิงปฏิบัติการนี้เน้นทั้งด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติ โดยเน้นหนักด้านปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการบรรยาย

ชารี มณีศรี (2542 : 90) กล่าวว่า เป็นกลวิธีที่จัดให้บุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ทักษะมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นในวงแคบอาจกล่าวได้ว่า การอบรมมุ่งปรับปรุงงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น การศึกษาเน้นประกอบอาชีพในอนาคต และการพัฒนาเป้าหมายคือ การพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น การฝึกอบรมมีขั้นตอนไม่ซับซ้อนเมื่อเทียบกับการศึกษา และการพัฒนาอาจจัดสำหรับบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร โดยมีระยะเวลาดำเนินการตามวัตถุประสงค์และหลักสูตรกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 2) กล่าวว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและเจตคติในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลดียิ่งขึ้น ด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพขึ้นตอบสนองความต้องการของหน่วยงานมากขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่องานและต่อหน่วยงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 213) กล่าวว่า เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ ความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2543 : 620) ได้กล่าวไว้ว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ

มีทักษะ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กรด้วย

## 1.2 ความสำคัญของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการอบรมไว้ดังนี้

1. หน่วยงานแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะตัว มีแบบแผนการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาในหน่วยงาน บุคลากรเหล่านี้อาจเป็นบุคลากรที่เพิ่งจบมาใหม่ สำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานบ้างแล้ว การฝึกอบรมจะช่วยให้สามารถปรับปรุงในการทำงานให้เป็นไปตามแบบแผนของหน่วยงานใหม่ได้

2. ความจำเป็นที่หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วก็ทำให้หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่เพื่อให้การทำงานมีผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. เมื่อทำงานไประยะหนึ่งอาจมีเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงาน มีการนำบุคลากรใหม่มาทำงานแทน การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรที่มาทำงานแทนเรียนรู้งานและวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เร็วขึ้น สามารถเริ่มทำงานได้อย่างถูกต้องและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

สมชาย หิรัญภักดี (2542 : 10 ; อ้างถึงใน สันติ อวรรณ, 2551 : 14) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานให้มีทิศทางที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้อบรมเกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน

Beach S. Deal (1975 ; อ้างถึงใน สุพานี ชื่นจิต, 2546 : 18) กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้บุคคลรู้เรื่องนั้น โดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปทางที่ต้องการ

พะยอม วงษ์สารศรี (2530 ; อ้างถึงใน สุพานี ชื่นจิต, 2546 : 18) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนความรู้สึกละเอียดต่าง ๆ

จากความสำคัญของการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการมีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้อง

เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิ ภาพและผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร

### 1.3 กระบวนการ และขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542 : 1-5) ได้สรุปกระบวนการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทศนคติและความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้หากผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2544 : 63-64 ; อ้างถึงใน สันติ อวรรณนา. 2551 : 15) ได้อธิบายขั้นตอนของการฝึกอบรมไว้ว่า โดยทั่วไปการฝึกอบรมจะแบ่งงานของการฝึกอบรมออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินขั้นตอนฝึกอบรม (Assessment Phase) เป็นขั้นตอนที่มุ่งหาความต้องการฝึกอบรม โดยศึกษาวัตถุประสงค์ นโยบาย หรือภารกิจขององค์กร โดยคำนึงถึงความสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. การวิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis) คือ ทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กร แล้วเอาภารกิจขององค์กรเป็นตัวตั้ง ไปด้วยความเป็นจริงของคุณสมบัติของบุคลากรว่ามีความสามารถที่จะบรรลุภารกิจขององค์กรหรือไม่

2. วิเคราะห์การทำงาน (Operation Analysis) เป็นขั้นตอนที่พิจารณาถึงเนื้อหาของหลักสูตรที่จะจัดฝึกอบรม โดยต้องมั่นใจได้ว่าเมื่อบุคลากรผ่านหลักสูตรฝึกอบรมนี้แล้ว จะทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. วิเคราะห์ตัวบุคคล (Individual Analysis) เป็นขั้นตอนที่วิเคราะห์เจาะลึก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ตรงกับงานที่ทำหรือไม่ การวิเคราะห์ควรต้องเอาข้อมูลส่วนบุคคลมาพิจารณา โดยเฉพาะเป็นฐานการศึกษาและประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Phase) ขั้นตอนนี้จะเป็นการคัดเลือกหลักสูตร และวิธีการที่จะสอนหรือฝึกอบรม ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดหลักสูตรต้องทบทวน และวิเคราะห์ทุกแง่มุมอีกครั้งว่า หลักสูตรและวิธีการอบรมที่กำหนดตอบคำถามความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 3 คือ ประเมินผล (Evaluation Phase) มี 2 ลักษณะ คือ การพิจารณาจากปัจจัยป้อนเข้า (Input Evaluation) กับการพิจารณาจากปัจจัยป้อนออก (Output Evaluation)

กุลธน ธนาพงศธร (2543 : 194-198 ; อ้างถึงใน ชาตียาย สมศักดิ์. 2549 : 29-30) กล่าวว่าการจัดอบรมครั้งหนึ่ง ๆ จะต้องทำด้วยความรอบคอบตามขั้นตอนต่าง ๆ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. ชั้นวิเคราะห์ความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรม
2. ชั้นการตรวจสอบความต้องการในแต่ละลักษณะของงาน
3. ชั้นการยกร่างโครงการฝึกอบรม
4. ชั้นเสนอร่างโครงการเพื่อขออนุมัติ
5. ชั้นการกำหนดหรือปรับปรุงระเบียบวิธีปฏิบัติในการดำเนินโครงการ

ฝึกอบรม

6. ชั้นดำเนินงานตามโครงการ
7. ชั้นการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
8. ชั้นการติดตามผลโครงการฝึกอบรม

อนุชิต อนุสวัสดิกุล (2535 : 3-5 ; อ้างถึงใน ชารี มณีศรี. 2542 : 92-93) ได้สรุปขั้นตอนการอบรมไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการอบรม ดำเนินการศึกษาหาข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เชื่อมั่นว่าจำเป็นต้องมีการอบรมอย่างแท้จริง จากการสำรวจของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก ASTD (The American Society for Training and Development) สองในสามของบริษัทสหรัฐอเมริกาใช้เทคนิคการหาความจำเป็น โดยการสัมภาษณ์ การสังเกตโดยตรง การตรวจสอบงาน การประเมินผลผลิต และแบบสอบถาม เพื่อหาความจำเป็นว่าใครควรฝึกอบรม

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

ขั้นตอนที่ 3 การจัดดำเนินการอบรม ประกอบด้วยการบริหารโครงการ การขออนุมัติจัดการอบรม การจัดทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ รวมทั้งความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย แบ่งคน แบ่งงาน แบ่งความรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการอบรม การประเมินควรทำทุกขั้นตอนตั้งแต่นั้นขึ้นแรก ความจำเป็นที่ได้มานั้นถูกต้องตามความเป็นจริงหรือไม่ การดำเนินการมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยยึดวัตถุประสงค์คุ้มกับงบประมาณ เวลาที่สูญไป หากประเมินแล้วพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีศักยภาพสูงขึ้น ปฏิบัติงานได้อย่างดี ผลผลิตสูงขึ้น ย่อมบ่งบอกได้ว่า การอบรมนั้นประสบความสำเร็จ เมื่อรายงานประเมินผลนำสู่ผู้บังคับบัญชา

สหชาติ ไชยรา (2544 : 36) ได้สรุปขั้นตอนการอบรมว่าควรดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความต้องการ (Needs Assessment) เช่น ผลการดำเนินงาน วิธีการทำงาน ความตั้งใจ ขวัญกำลังใจ การประสานงาน การควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการอบรม

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร
4. กำหนดวิธีการอบรม
5. ดำเนินการอบรม
6. ประเมินผล
7. ติดตามผลการอบรม

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ กระบวนการประเมินความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การกำหนดวิธีการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผล และการติดตามผล

#### 1.4 วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 89-163) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมว่ามีหลายวิธี บางวิธีเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามจะต้องเลือกใช้วิธีใดก็ตามขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย เป็นต้น วิธีการฝึกอบรมที่สำคัญ มีดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุด โดยมีวิทยากรผู้มีความรู้ถ่ายทอดความคิด ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ผู้ฟัง เป็นการติดต่อสื่อสารด้วยวาจาเป็นหลัก วิธีการแบบนี้มีข้อดี คือค่าใช้จ่ายน้อย แต่ใช้กับการอบรมจำนวนมาก สามารถกำหนดเวลาได้แน่นอน ส่วนข้อเสีย คือหากผู้ฟังมีพื้นฐานความรู้ประสบการณ์หรือสติปัญญาแตกต่างกัน ก็อาจจะทำให้โอกาสในการสร้างความเข้าใจแตกต่างกัน ผู้มีพื้นฐานดีก็จะเข้าใจง่าย ส่วนผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า อาจจะไม่เข้าใจและทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

2. วิธีการอภิปราย (Discussion) เป็นวิธีการที่มีผู้ร่วมอภิปรายตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เป็นปัญหา การอภิปรายแบ่งออกเป็นวิธีการอภิปรายแบบนำทาง และการอภิปรายแบบแก้ปัญห

3. การสัมมนา (Seminar) เป็นการฝึกอบรมโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เช่น หัวหน้างาน พนักงาน มาช่วยกันศึกษาค้นคว้าหาคำตอบของปัญหาที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ผลจากการสัมมนานำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา ไม่ว่าจะเป็นความคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องให้สมาชิกเพื่อศึกษาล่วงหน้า การสัมมนาจะเริ่มจากการประชุมกลุ่มใหญ่เพื่อชี้แจงความเป็นมาของปัญหาที่จะต้องช่วยกันแก้ไข จากนั้นจะทำการแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อนำปัญหาที่ได้แยกแยะตามประเด็นต่าง ๆ ไปให้ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่ได้รับมอบหมายในเวลาที่กำหนด แต่ละกลุ่มย่อยจะมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษา หรือคอยช่วยเหลือเสนอแนวคิดอื่นเพิ่มเติมจากแนวคิดของสมาชิกในกลุ่ม ผลจากการพิจารณาของกลุ่มย่อยจะนำเสนอในที่ประชุมใหญ่ เพื่อให้สมาชิกทุกคนทราบและให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือนำไปรวมกับความคิดเห็นของกลุ่มอื่น ผลที่ได้จากที่ประชุมใหญ่ถือว่าเป็นความคิดเห็นร่วมกันของที่ประชุมหรือของการสัมมนาในครั้งนี้

4. การระดมความคิด (Brain-Storming) เป็นการระดมความคิดของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ซึ่งอาจจะมีจำนวนสมาชิกไม่มากนักได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่ผู้ดำเนินการเป็นผู้เสนอความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคนที่เสนอไปนั้น ผู้ดำเนินการจะจดไว้ในที่ที่ทุกคนเห็นได้ เมื่อสมาชิกทุกคน เสนอความคิดเห็นหมดแล้ว ผู้ดำเนินการจะพิจารณาว่าแนวความคิดใดที่คล้ายกัน และสามารถนำมารวมกันได้ เพื่อเสนอประเด็นเดียวกัน ความคิดที่ทุกคนยอมรับในที่ประชุมจะถูกนำเสนอผู้บริหารต่อไป

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นการแสดงบทบาทตามที่กำหนดขึ้นโดยไม่ได้เตรียมตัวล่วงหน้า ผู้เข้ารับการอบรมจะถูกกำหนดให้สวมบทบาทต่าง ๆ กันตามที่กำหนด เมื่อแสดงเสร็จแล้วผู้ทำการฝึกอบรมจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าชมการแสดง อภิปราย วิพากษ์ วิเคราะห์บทบาทที่แต่ละคนได้แสดงออกมา แนวคิดที่อาจใช้ในการวิพากษ์วิจารณ์ เช่น ปัญหาการบริหาร หรือการปฏิบัติงาน หรือการได้เห็นแนวทางในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น หลังจากเสร็จสิ้นการวิพากษ์วิจารณ์แล้ว ผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมควรจะสรุปผลการวิพากษ์วิจารณ์ และควรชี้ให้เห็นถึงแง่มุมอื่นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของผู้ชมการแสดง

6. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นของจริงการปฏิบัติในสถานการณ์จริง หรือจำลองมาจากความเป็นจริง โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือขั้น ตอนในการปฏิบัติในการสาธิต ผู้ที่ทำการสาธิตจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี หลังจากการสาธิตควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมซักถามข้อสงสัยหรืออาจให้มีการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง

7. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นเป็นอย่างดี และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนใจที่จะแก้ปัญหเหล่านั้นด้วยการปฏิบัติจริง การฝึกอบรมวิธีนี้ให้ผลดีกับ ผู้เข้ารับการอบรม เพราะจะได้รับทั้งความรู้ ความคิด หลักการ และการปฏิบัติตามความรู้ที่ได้มา ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานนั้นต่อไป

8. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) หลักการของวิธีนี้ คือ การพยายามสืบค้น วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหาวิธีต่าง ๆ ที่จะนำมาแก้ไขปัญหได้ ปัญหาสำหรับการศึกษาเฉพาะกรณีอาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง หรือเป็นปัญหาที่สมมติขึ้นที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องใช้ความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขแล้วนำเสนอที่ประชุมใหญ่ ซึ่งอาจจะมี การอภิปรายข้อดีและข้อ เสียของวิธีการแก้ไขปัญหานั้น ๆ หลังจากนั้นผู้ทำการอบรมจะสรุป และวิจารณ์จุดเด่นจุดด้อยของวิธีการแต่ละวิธีที่เสนอมา

9. การฝึกอบรมแบบสอนงาน (Job Instruction Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ทราบวิธีการทำงาน ดังนั้น อาจเรียกว่าเป็นการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน

10. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ให้พนักงานสับเปลี่ยนกันในการทำงานที่หลากหลาย ผู้ให้การอบรมจะหมุนเวียนพนักงานจากทางหนึ่งไปยัง

อีกทางหนึ่ง การหมุนเวียนจะเกิดประโยชน์ในแง่การมีส่วนร่วมของผู้ได้รับการหมุนเวียน และสามารถเข้าใจงานที่ทำในแต่ละงานที่สลับหมุนเวียนได้

สรุปได้ว่า วิธีการฝึกอบรมตามที่กล่าวมาข้างต้น มีหลากหลายลักษณะ หลายวิธี แต่ละวิธีก็จะมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ผู้จัดการฝึกอบรมต้องเลือกสรรวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหลักสูตร เนื้อหา สารระ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ บางครั้งอาจต้องใช้วิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ วิธี ในลักษณะการบูรณาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## 2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

มนัส ไชยศักดิ์ (2544 : 53) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องคอยประสาน แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ร่วมคิดร่วมทำพร้อมกับติดตามทุกขั้นตอนของการทำวิจัยในชั้นเรียน เพียงเท่านั้นก็จะได้ครูที่ประสบผลสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียนจำนวนหนึ่ง โดยครูจำนวนนี้ถือเป็นครูผู้นำทางการวิจัยซึ่งจะเป็นครูแกนนำในการส่งเสริมให้ครูอื่น ๆ ทำการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

นวลจิตต์ เขาวงกิตพิงศ์ (2545 : 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนช่วยสนับสนุนในการหาความรู้และดำเนินการของครู สร้างแรงจูงใจให้ครูทำ โดยการเสริมแรงรางวัล ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจครูมีความตั้งใจว่าจะใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน ต้องฝึกการเป็นคนช่างคิดช่างสังเกต การเขียนบันทึกหลักการสอนทุกครั้ง ยิ่งครูมีความละเอียดมากเท่าไร ก็จะมองเห็นสภาพปัญหาที่อาจเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันหลาย ๆ ครั้ง ก็จะสมารถตั้งเป็นปัญหาในการวิจัยได้ ส่วนวิธีการดำเนินการแก้ปัญหาที่นั้น ครูจะได้จากประสบการณ์การอ่าน การพูดคุยสัมมนาหรืออื่น ๆ ที่ครูสามารถนำมาเชื่อมโยงแล้วออกเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้พัฒนางานของครูได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 52 ; อ้างถึงในพิชญ คนชื่อ. 2550 : 27) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการส่งเสริม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ หรือการนำการวิจัยเข้าไปสู่ในสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การบริหารจัดการขององค์กรวิจัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จสำคัญ 5 ประการ คือ

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน
4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือหัวใจสำคัญในการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ต้องเป็นไปด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือแนะนำ ส่งเสริมการอบรมพัฒนา หรือกล่าวได้ว่าผู้บริหารคือส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู



## การวิจัยในชั้นเรียน

ในปัจจุบันการวิจัยได้เข้ามามีบทบาทในด้านต่าง ๆ มากขึ้น เนื่องจากการวิจัยเป็น กลไกหรือเครื่องมือสำคัญในการใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือเอาชนะอุปสรรค และพัฒนาความ เจริญก้าวหน้าได้ในประเทศไทย ในระยะแรกการวิจัยเป็นกระบวนการที่ใช้กันเฉพาะในกลุ่มของ นักวิชาการหรือสถาบัน การศึกษาชั้นสูง ต่อมาเริ่มขยายไปสู่แวดวงอื่น ๆ แม้แต่แวดวงการเมืองก็ นำวิจัยมาช่วยในการดำเนิน งานทางการเมือง เพราะเป็นว่าเป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ เหตุผล เชื่อถือได้ คุ่มค่า เอื้อต่อการประสบความสำเร็จดังที่ทราบกันโดยทั่วไป สำหรับในด้านการศึกษานั้น นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องมีข้อมูลความรู้เพื่อประกอบการตัดสินใจ ดำเนินงานตามขอบข่ายของการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยวิธีการวิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นหลัก เช่นกัน

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) มีคำอื่น ๆ ที่ใช้ในความหมายเดียวกันหรือนัยอย่างเดียวกัน เช่น การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หรือการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น (อ้างอิงมาจาก พิสิษฐ์ พุฒศรี. 2551 : 36) นอกจากนี้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของการ วิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

### 1. ความหมายและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

#### 1.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2552 : 35) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ของครู เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หรือส่งเสริม พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือกลุ่มวิชานั้น ๆ และนำ ผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งเป็น การทำวิจัยอย่างรวดเร็ว นำผลการปฏิบัติการไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลกลับเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550 ; อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร. 2552 : 10) ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนเพื่อแก้ ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือส่งเสริมพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ได้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสวิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของทั้งครู และผู้เรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 76) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษา เกี่ยวกับการเรียนการสอนพฤติกรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย หรือทักษะ

อาจเป็นการวิจัยรายบุคคล การวิจัยรายกรณี การวิจัยเชิงทดลอง หรือการวิจัยเชิงพรรณนาการวิจัยปฏิบัติการ ฯลฯ

ชาตรี เกียรติธรรม (2545 : 13) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ โดยเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู

พิชิต ฤทธิจรรยา (2544 : 21) กล่าวว่า การวิจัย เป็นกระบวนการสืบค้นหาข้อเท็จจริง คำตอบ องค์ความรู้ใหม่ หรือการสร้างพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ คำตอบ องค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมที่เชื่อถือได้ สำหรับการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) มีคำอื่น ๆ ที่ใช้ความหมายเดียวกัน หรือมีนัยอย่างเดียวกันดังนี้

1. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู
2. การวิจัยในห้องเรียน
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยปฏิบัติการ
4. การวิจัยของครู หรือการวิจัยโดยครู
5. การแสวงหาความรู้เชิงสะท้อนผลด้วยตนเอง
6. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2544 : 9) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยประเภทปฏิบัติการ (Action Research) คือ การวิจัยมีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้ปฏิบัติงานจริงด้วยเพราะเป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้ทำการวิจัยจึงเรียกว่าเป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR) หรือเรียกสั้น ๆ ว่าการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research : CR) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเพื่อนำผลไปพัฒนาและถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการวิจัยและนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การวิจัยในชั้นเรียน จึงเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยในชั้นเรียน คือ การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ค้นคว้า เพื่อสร้างความรู้ใหม่ทางการศึกษา และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ทางการศึกษา ความรู้ใหม่ทางการศึกษา เช่น วิธีสอน เทคนิคการสอน รูปแบบการสอนใหม่ หลักการสอนใหม่ ทฤษฎีการศึกษาใหม่

สัมมา รัตนธัย (2544 : 15) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อการเรียนรู้หรือการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูเป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ครูหรือผู้สอนดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนตามปกติในชั้นเรียน เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น คิดค้นและหาวิธีการพัฒนาการดำเนินงานแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอน หรือแก้ไขปัญหาการสอนรวมทั้งเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2544 : 21) กล่าวว่า ความหมายพื้นฐานของการวิจัย คือ การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อทำความเข้าใจปัญหาและแสวงหาคำตอบเป็นกระบวนการที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นหลัก ทั้งนี้เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ

1. เพื่อค้นพบความรู้ ความจริง ซึ่งอาจจะเป็นการค้นพบความรู้ใหม่ที่เพิ่มพูนขึ้นจากองค์ความรู้ที่มีอยู่แล้ว หรือการพัฒนา (ตรวจสอบ ประเมิน ขยาย) ความรู้ที่ได้ค้นพบมาก่อนแล้ว

2. เพื่อนำความรู้ที่ค้นพบแล้วไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นการวิจัยมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นครั้ง ๆ ไปเป็นการวิจัยปัญหาของเด็กในชั้นเรียนของตนเองเฉพาะชั้น ซึ่งมีทั้งปัญหาหรือต้องการพัฒนาด้านความประพฤติ พฤติกรรม หรือบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ครูผู้สอนจำเป็นต้องหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ของการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเองและการแก้ไขปัญหา การพัฒนาดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องอาศัยวิธีการทางการวิจัย (กรมวิชาการ. 2545 : 8)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 6) การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูในชั้นเรียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการดำเนินการที่มีแผนชัดเจน กระทำอย่างรวดเร็วสามารถนำผลมาใช้ได้ทันที ในระหว่างการทำวิจัยจะมีการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งผลที่ได้จะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อตัวนักเรียนมากที่สุด กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนจะมีการกระทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

ประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 3) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีวิธีการวิจัยที่กล่าวได้ว่า เป็นการวิจัยปฏิบัติการ หรืออาจเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) โดยการวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ผู้ปฏิบัติงานมุ่งศึกษาทำความเข้าใจในงานหรือกิจกรรมในหน้าที่เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานหรือกิจกรรมนั้นสำหรับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าของครู ซึ่งจัดว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหา (Problem Solving) การจัดกิจกรรมการเรียนหรือกิจกรรมนักเรียนและคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2540 ; อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร. 2552 : 11) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า คือ การพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียน ทำกับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนการสอนในวิชาที่ครูรับผิดชอบ เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ จบลงที่การคิดค้นนวัตกรรมแก้ปัญหาให้ได้

จากความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีแบบแผนที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยใช้นวัตกรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน มีความสัมพันธ์อย่างสอดคล้องกับปัญหา และการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทของชั้นเรียน โดยครู

เป็นผู้วิจัยและใช้ผล งานวิจัยควบคู่ไปกับการทำกิจกรรมการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน เพื่อส่งผลให้จัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อตัวนักเรียนมากที่สุด

## 1.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 25(5) ได้กล่าวถึงเรื่องการทำวิจัยไว้ดังนี้ “ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ” และมาตรา 30 กล่าวว่า “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” ซึ่งชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการวิจัย ตลอดจนไปถึงการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากสถานศึกษา และรวมไปถึงครูผู้สอนเองด้วย ที่จะต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถ การชวนขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ (พินันท์ คงคาเพชร. 2552 : 2)

กิตติพร ปัญญาภิบาล (2541 ; อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร. 2552 : 2 - 3) กล่าวว่าในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นทางหนึ่งที่สำคัญก็คือ การพัฒนาตนเองของครูอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งให้ครูได้พัฒนางานของตนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยพยายามส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้เป็นครูที่มีการใช้ทักษะการวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน เหตุผลที่การทำวิจัยในชั้นเรียนต้องให้ครูเป็นผู้ทำ มีเหตุผลสำคัญ 2 ประการคือ

1. เนื่องจากธรรมชาติของวิชาชีพทางการสอนต้องการความอิสระของครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักของ Freedom to teach และในขณะเดียวกันก็เปิดทางอิสระให้ครูสามารถทำวิจัยพร้อม ๆ กับปฏิบัติงานสอนของตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
2. เนื่องจากความไม่เหมาะสมของงานวิจัยแบบเดิมที่ผู้อื่นทำไว้ ซึ่งเป็นวิจัยทางการ ศึกษาที่ดูเหมือนเกี่ยวข้องกับการช่วยปรับปรุงการสอนของครู แต่จริง ๆ แล้วงานวิจัยเหล่านั้นไม่สามารถประยุกต์ใช้กับการสอนของครูได้

พินันท์ คงคาเพชร (2552 : 12) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ผลของการวิจัยจะสะท้อนและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนของครู ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ข้อค้นพบที่ได้จะก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้นยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

ศุภรัชต์ ภิมรัมย์รักษ์ (2543 : 5) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครู ในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครู ไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุผลสร้างสรรค์ และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนทำให้งานของครูมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัย นำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันที่

3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรมนั่นคือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ต้องการ และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม ทั้งตัวครูและผู้เรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 14) กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่าน กระบวนการวิจัยในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการแก้ปัญหา
5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย ทำให้ กระบวนการวิจัย มีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
7. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (ม.ป.ป. : บทความ) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความ สำคัญต่อวงการวิชาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากครูจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียน การพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน การเพิ่มสัมฤทธิ์ผลการเรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทดั้งเดิมของครูที่มีความเชี่ยวชาญ และสนใจเรื่องการสอนโดยเน้นเนื้อหาสาระของบทเรียน จึงทุ่มเทการศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูล ทฤษฎีที่เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร มากกว่าการศึกษาวิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลงานของครู อาจารย์ส่วนใหญ่จึงเป็นผลงานหนังสือ ตำรา บทความหรือเอกสารทาง วิชาการมากกว่าผลงานวิจัย

จากความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ของวิชาการและนักการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูโดยตรง และกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการวิจัยในชั้นเรียนถือเป็นเครื่องมือการพัฒนาหลักสูตร เครื่องมือในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เครื่องมือในการพัฒนาครูและวิชาชีพครู

## 2. ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2545 : 3) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยไว้ว่า การวิจัยเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการแสวงหาความรู้ใหม่ ช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งในด้านวิชาการ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ฉะนั้นการวิจัยจึงมีประโยชน์ต่อผู้วิจัยและส่วนรวมคือ

1. ช่วยให้เกิดการค้นพบความรู้ใหม่
2. ช่วยในการวางแผนงานสำหรับอนาคต
3. ช่วยในการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมใหม่
4. ช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ตรงจุดมุ่งหมาย
5. ทำให้ค้นพบคำตอบจากปัญหาหรือเรื่องที่ศึกษา
6. นำความรู้ใหม่ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงาน

ไพจิตร สะตวการและศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2545 : 5 ; อ้างถึงในพิมवल คันติลป. 2552 : 30) ได้สรุปประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนในชั้นเรียนมีความรู้ ความสามารถ พื้นฐานแตกต่างกัน ถ้าครูใช้รูปแบบการสอนเพียงอย่างเดียวกับผู้เรียนทุกคน อาจทำให้ผู้เรียนบางคนไม่ได้รับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ส่งผลกระทบต่อครูวิชาอื่น
2. ประโยชน์ต่อครู ทำให้ครูมีการวางแผนการทำงานในหน้าที่ของตนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ วางแผนการเรียนการสอน ออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ โดยมีเป้าหมายชัดเจนว่าทำอะไร กับใคร เมื่อไร เพราะอะไร และในการหาทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ได้นวัตกรรมที่ผ่านการปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับได้ และเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น สามารถอธิบายได้ว่าตนเองสามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลแก่ผู้เรียนเป็นรายคน และแต่ละคนอย่างไรบ้าง
3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน ทำให้ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น มีการร่วมกันคิดแก้ปัญหา ตั้งแต่การวิเคราะห์หาสาเหตุจนถึงการเขียนรายงาน การได้ระดมสรรพกำลังจากความถนัดของแต่ละคน จนทำให้งานวิจัยมีคุณภาพยิ่งขึ้น
4. ประโยชน์ต่อวงการศึกษ ผลงานการวิจัยในชั้นเรียนสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนที่ครูแต่ละคน ดำเนินการว่ามีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร ครูผู้สอนแต่ละคนจะประยุกต์นำไปใช้เพื่อพัฒนา

ผู้เรียนของตนได้อย่างไร เป็นการสร้างสังคมทางการศึกษาและกระตุ้นให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์อันมีคุณค่าของครูอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้วิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น

ประวัติ เอรารวรรณ (2542 : 7-8) ได้กล่าวถึงผลดีของการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ 6 ประการด้วยกันคือ

1. การทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนว และมีการวางแผนในการทำงาน
2. ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมีผลการวิจัยรองรับ
3. ครูสามารถสร้างและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างหลากหลาย และตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีคุณภาพ มีเหตุผลและสร้างสรรค์
4. ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะสามารถควบคุมกำกับ และพัฒนางานของตนได้ดี ผลของการวิจัยจะเป็นรูปธรรม เป็นร่องรอยของความสำเร็จในการปฏิบัติ งาน
5. นำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย หรือมาตรการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้

6. ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น  
จึงสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นประโยชน์ต่อครูในการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยให้ครูสร้างทางเลือกในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

กิจกรรมการเรียนการสอนมีองค์ประกอบมากมายที่เข้ามามีส่วนที่ทำให้การเรียนการสอนสามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนจึงมีรูปแบบ หรือแนวทางในการศึกษา ดังที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอได้เสนอรูปแบบลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนไว้หลากหลาย ดังนี้

รัตนา ศรีเหรียญ (2554 : ออนไลน์) ได้นำเสนอรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการหรือรูปแบบเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ
  - 1.1 การปรับเปลี่ยน และพัฒนาวิธีการสอน
  - 1.2 ทดลองสอนด้วยเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ
  - 1.3 ค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เรียน
  - 1.4 การสร้างแบบฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน
  - 1.5 เทคนิค วิธีการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้

- 1.6 หาแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน
2. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเรียนการสอน การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ดังนี้
  - 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
  - 2.2 ความรู้เดิมกับพัฒนาการของการเรียนรู้
  - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนของผู้เรียน
  - 2.4 การวิเคราะห์หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้
  - 2.5 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการวัดประเมินผล
  - 2.6 บรรยากาศในห้องเรียนกับผลการเรียนรู้ของนักเรียน
3. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะ และรูปแบบของหลักสูตร การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ
  - 3.1 การประเมินหลักสูตร
  - 3.2 การติดตามการใช้หลักสูตร
  - 3.3 การพัฒนาหลักสูตร
  - 3.4 การพัฒนาเทคนิคการวัดและประเมินผล
  - 3.5 วิเคราะห์ความเหมาะสมของรายวิชาต่าง ๆ
4. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ
  - 4.1 การประเมิน ติดตามการใช้แผนการสอน
  - 4.2 การทดลองใช้วิธีการสอนหรือชุดการสอน
  - 4.3 การสร้างสื่อ แบบฝึก ชุดการสอน หนังสือ นวัตกรรม
  - 4.4 ผลการใช้สื่อ แบบฝึก ชุดการสอน หนังสือ นวัตกรรม
  - 4.5 การจัด หรือใช้รูปแบบของกิจกรรมการเรียนการสอน
  - 4.6 เจตคติของครู - อาจารย์ นักเรียนที่มีต่อรายวิชาต่าง ๆ
  - 4.7 บรรยากาศในห้องเรียน และโรงเรียน
  - 4.8 การจัดห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ
5. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ และรูปแบบของการวัดและประเมินผล การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ
  - 5.1 การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบแบบต่าง ๆ
  - 5.2 การวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบทดสอบ
  - 5.3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
  - 5.4 การหาความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ
  - 5.5 การหาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
6. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ



- 6.1 การพัฒนาสื่อการสอน
- 6.2 การหาประสิทธิภาพของสื่อการสอน
- 6.3 การเปรียบเทียบวิธีสอนแบบต่าง ๆ
- 6.4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของสื่อการสอน
- 6.5 ศึกษาผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน
- 6.6 ศึกษาผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม
- 6.7 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ ที่เกิด

จากการใช้สื่อ

อัจฉรา สระวาสี (2540 : 15-17) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากได้มีการนำหลักและวิธีการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR : Participatory Action Research) มาใช้โดยเรียกว่า การวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) กล่าวคือ การที่ครูซึ่งเดิมเป็นผู้ที่มีบทบาทในการวิจัยแต่เพียงผู้เดียว ได้ดึงกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอนด้วยกัน หรือแม้แต่ผู้ปกครอง และตัวของนักเรียนเข้ามาร่วมในการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การสำรวจสภาพปัญหาและการกำหนดปัญหาการวางแผน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษาวิจัยผลการศึกษาที่ได้ก็จะมีความสมบูรณ์ ครอบคลุมชัดเจน และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

บัญชา อังสกุล (2540 : 24-31) ได้จำแนกรูปแบบของการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การวิจัยสำรวจ เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาคำตอบโดยไม่มีกฎเกณฑ์อะไรมากมายเพื่อสำรวจประเด็นที่อยากรู้ แล้วออกแบบการวิจัย เพื่อหาคำตอบนั้น ๆ เป็นการศึกษา ลักษณะความเป็นจริงตามสภาพในเรื่องต่าง ๆ เพื่อมุ่งรวบรวมข้อมูลและรายงานลักษณะที่อยู่ในสภาพการณ์นั้น ๆ เช่น สำรวจทัศนคติของนักเรียน สำรวจอาชีพผู้ปกครอง สำรวจโรงเรียนและชุมชน และสำรวจปัญหาการเรียนการสอน เป็นต้น
2. การวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป เช่น ศึกษาหาวิธีสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียน หรือศึกษาหาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นต้น
3. การวิจัยเปรียบเทียบ มีลักษณะคล้ายกับ 2 แบบแรก โดยในช่วยสถิติที่ใช้สำหรับการวิจัยเปรียบเทียบนั้น จะหาความสัมพันธ์เป็นการแสดงว่าตัวแปร 2 ตัว สัมพันธ์กันหรือไม่มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาเหตุผลและผลทางการศึกษาในกรณีที่ไม่สามารถศึกษาด้วยการทดลอง เช่น การศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุให้นักเรียนสอบตกซ้ำชั้น การศึกษาสาเหตุที่ทำให้นักเรียนทะเลาะวิวาทกัน เป็นต้น
4. การวิจัยแบบทดลอง เป็นการวิจัยที่มีลักษณะการทดลองที่ นักจิตวิทยา หรือนักพฤติกรรมศาสตร์นำมาใช้ เพื่อการทดลองด้านพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ ด้วยการทดลองกับหนูตะเภา กล่าวคือ มีการกำหนดกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง ซึ่งในทางสังคมศาสตร์มักมี

จุดอ่อนมาก เกี่ยวกับการควบคุมตัวแปร เพราะมนุษย์ไม่เหมือนกับสัตว์อื่น ๆ ซึ่งการทำวิจัยแบบทดลองตัวแปรที่ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดค่าเรียกว่า ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรที่เป็นผลตามมา เรียกว่า ตัวแปรตาม เพราะมีค่าเปลี่ยนแปลงไปตามค่าของตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจทำให้ตัวแปรตามมีค่าเปลี่ยนแปลงได้ แต่ผู้วิจัยควบคุมไม่ได้มีค่าเปลี่ยนแปลง เรียกว่า ตัวแปรควบคุม

5. การวิจัยเชิงทดลอง และพัฒนา เป็นการวิจัยที่ใช้เด็กกลุ่มเดียว ไม่ต้องไปเปรียบ เทียบวิธีสอนแบบดั้งเดิมกับแบบใหม่ แต่จะคิดวิธีสอนแบบใหม่ขึ้นมาแล้วทำการสอนตามวิธีการสอนแบบใหม่ดังกล่าว สอนเสร็จแล้วทำการสำรวจพิจารณาดูพื้นฐานปัญหามาปรับปรุงใหม่ แล้วสอนเด็กกลุ่มเดิม ในบทเรียนต่อไป ประยุกต์ไปเรื่อย ๆ ซึ่ง วัลลภ กันทรวิชัย ได้กล่าวสนับสนุนการวิจัยเชิงทดลองและพัฒนาว่า ถ้าครูนำไปใช้ในโรงเรียน โดยศึกษาหลักการ วิธีการให้ดี จะเป็นการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน นับเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนการสอนมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 8-10) การวิจัยในชั้นเรียนในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา อาจแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ โดยจำแนกตามผู้ดำเนินการวิจัยและเป้าหมายในการแก้ไขปัญหา คือ

1. การวิจัยโดยครูคนเดียว (Individual Teacher Action Research) เป็นการวิจัยที่จัดทำขึ้นเมื่อครูพบปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูต้องการที่จะแก้ปัญหาก็เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการวิจัยด้วยตัวครูเอง โดยมีผู้คอยให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา เป้าหมายการวิจัยก็เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนรู้ วิธีสอน สื่อการเรียนรู้รวมทั้งการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน โดยครูจะต้องพยายามค้นหาเทคนิคหรือวิธีการแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนมีความสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่โดยอาศัยข้อมูลจากหลายแหล่ง ทั้งข้อมูลส่วนตัว นักเรียน ผู้ปกครองหรือสภาพแวดล้อมที่บ้าน การวิจัยประเภทนี้เรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) โดยรูปแบบการวิจัย สามารถศึกษาจากนักเรียนเพียงคนเดียว (Case Study) หรือศึกษาวิจัยทั้งห้องเรียน

2. การวิจัยในชั้นเรียนแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research) การวิจัยที่จัดทำขึ้นเมื่อครู 2 คน พบปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน จึงวางแผนทำวิจัยร่วมกัน จะอยู่โรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียนก็ได้ แต่ต้องมีปัญหาที่มุ่งแก้ไขเหมือนกัน การวิจัยในชั้นเรียนแบบร่วมมือ จึงเป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนหนึ่งหรือหลายชั้นเรียนก็ได้ ครูที่ร่วมวิจัยจึงมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การวิจัยเช่นนี้ มีประโยชน์ที่จะช่วยพัฒนาทักษะการวิจัยและเทคนิค เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างนักวิจัย

3. การวิจัยในระดับโรงเรียน (Statewide Action Research) เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวหน้าทีม โดยคณะวิจัยประกอบด้วย คณะครู บุคลากรอื่นในโรงเรียน ชุมชนและคณะที่ปรึกษาจากภายนอก การวิจัยในระดับโรงเรียนจะเน้นการปรับปรุง พัฒนาโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ การปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน การพัฒนานักเรียน และการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ การวิจัยในระดับ

โรงเรียนเป็นการวิจัยที่ซับซ้อนที่สุด โดยมุ่งหวังให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานเป็นทีมได้

จากรูปแบบและลักษณะการวิจัยในชั้นเรียนที่มีผู้กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีหลายรูปแบบ การที่จะนำวิจัยแบบใดไปใช้ ขึ้นอยู่กับสภาพปัจจุบัน ปัญหาในการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งนี้โดยมีจุดเน้น คือ การแก้ปัญหาหรือการพัฒนา การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

#### 4. กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน พบว่ามีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้เสนอไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอพอสังเขปเพื่อการศึกษาวิจัย ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2546 : 48-72) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมสำคัญ 5 กิจกรรม ได้แก่

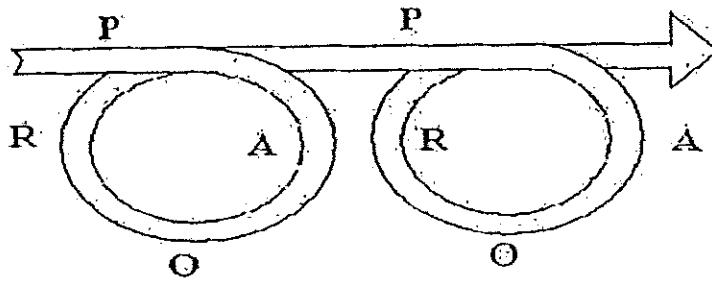
1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเพื่อตั้งข้อสงสัย
2. การตั้งคำถามวิจัยที่เฉพาะเจาะจงและเป็นรูปธรรม
3. การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา
4. การกำหนดรูปแบบการวิจัย ซึ่งเป็นการกำหนดกลุ่มทำงานว่าเกี่ยวข้องกับ

ใครบ้าง และใช้แนวทางการทำวิจัยแบบใด เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (แต่การวิจัยในชั้นเรียนเน้นแบบไม่เป็นทางการ) โดยวิเคราะห์ปัญหาวิจัยว่าเกี่ยวข้องกับใครและเป็นปัญหาระดับใด (ระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน หรือระดับโรงเรียน 5) การออกแบบการวิจัย สำหรับเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อให้ได้คำตอบก่อนมีจะนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติจริง ซึ่งแบบแผนการวิจัยในชั้นเรียนที่นิยมใช้กันมาก คือ การวิจัยแบบปฏิบัติการ (Action research) หรือการวิจัยแบบร่วมมือ (Collaborative research) โดยที่แบบแผนนี้จะไม่มีการควบคุม (ปล่อยตามสภาพปกติ) แต่มีการแทรกสิ่งทดลอง (Treatment) ระหว่างกระบวนการเรียนรู้

5. การเตรียมแผนสู่การปฏิบัติ หมายถึง การจัดทำแผนการสอนที่ครอบคลุมสาระเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนรวมอยู่ด้วย ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติการ นำแผนไปปฏิบัติ การสังเกตและการประเมินผล การสะท้อนผลและปรับปรุง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 11-12) กล่าวว่าโดยปกติแล้วให้พยายามใช้กระบวนการวิจัยควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานปกติของครู เพราะกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ครูนำผลมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนานักเรียนได้จริง มีความน่าเชื่อถือ ภายใต้อาสาเชื่อพื้นฐานที่ว่า “การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ที่มีระบบและน่าเชื่อถือ” ดังนั้นครูจะสามารถดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในขั้นตอนหรือเทคนิคการทำงานอย่างชัดเจนตามหลักการของการวิจัย

Kemmis และ McTaggart (1998 : 11-15) ได้นำเสนอแบบจำลองกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่แสดงกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นรายละเอียดการจัดการเรียนการสอน ดำเนินควบคู่ไปกับการวิจัย การปรับปรุงและการพัฒนางาน ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 แบบจำลองกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis และ McTaggart ประวัต เอราวรณ (2542 : 5)

การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบคือ เริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานว่ามีปัญหาอะไรบ้าง วางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาลงมือปฏิบัติตามแผนแล้วสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อเริ่มต้นใหม่ ซึ่งแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เป็นขั้นตอนของการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอย่างไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดบ้าง
2. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ และวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ ในการค้นหาคำตอบ หรือพัฒนานวัตกรรม และการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติที่เป็นปัญหา
3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
4. การสะท้อนผล (Reflection)

กรมวิชาการ (2542 : 7-11) ได้นำเสนอกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. กำหนดวิธีการแก้ปัญหา
3. พัฒนวิธีการหรือนวัตกรรม
4. นำนวัตกรรมหรือวิธีการไปใช้
5. สรุปผลและเขียนรายงาน

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนตามขั้นตอนดังกล่าว ครูสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

### ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญมากในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาสามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแง่มุมต่าง ๆ การตรวจสอบแบบฝึกหัด การสำรวจพฤติกรรมผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจากการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น ครูจะพบปัญหา ข้อสงสัยที่เกิดจากผู้เรียน ครู และกระบวนการเรียนการสอน เช่น

1. ผู้เรียนมีความสามารถในการทำโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ต่ำ
2. ผู้เรียนส่วนใหญ่ในชั้นมีอัตราเร็วในการอ่านภาษาไทยต่ำ
3. ผู้เรียนไม่ชอบเรียนคณิตศาสตร์
4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในวิชาใด
5. ผู้เรียนยังไม่ได้ปฏิบัติตนเกี่ยวกับความรับผิดชอบให้เป็นนิสัย
6. ครูสอนเคร่งครัด จริงจัง ผู้เรียนไม่สนุกและไม่มีความสุขในการเรียน
7. ครูใช้สื่อไม่เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะและความสามารถของผู้เรียน
8. ครูไม่ได้จัดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง
9. นักเรียนมีปัญหาการอ่านออกเสียงควบกล้ำ
10. ผู้เรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการท่องจำศัพท์ภาษาอังกฤษ

เมื่อครูพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหา ครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่า ปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนานก่อน

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหาของการวิจัย แหล่งข้อมูล

### ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสารวิชาการ บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนจนถึงประสบการณ์ของครูเอง ทำให้ครูทราบว่า ปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเราเอง มีผู้ใดได้ศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหา เป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจเป็นวิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนของครู ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

### ขั้นที่ 3 พัฒนารูปแบบหรือนวัตกรรม

จากขั้นตอนที่ 2 ครูจะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหรือนวัตกรรมที่เป็นไปได้ ในขั้นนี้ครูต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการ

แก้ ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการ หรือนวัตกรรม จากผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ เช่น หากครูสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แล้วทำต้นแบบให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อที่จะนำไปให้เพื่อนครูศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข เตรียมนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา  
ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้

ขั้นตอนนี้ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ไปใช้โดยระบุ ขั้นตอนปฏิบัติว่า จะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สังเกตพฤติกรรม เริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมา วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป

ขั้นตอนนี้จะต้องมีเครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการ วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผล

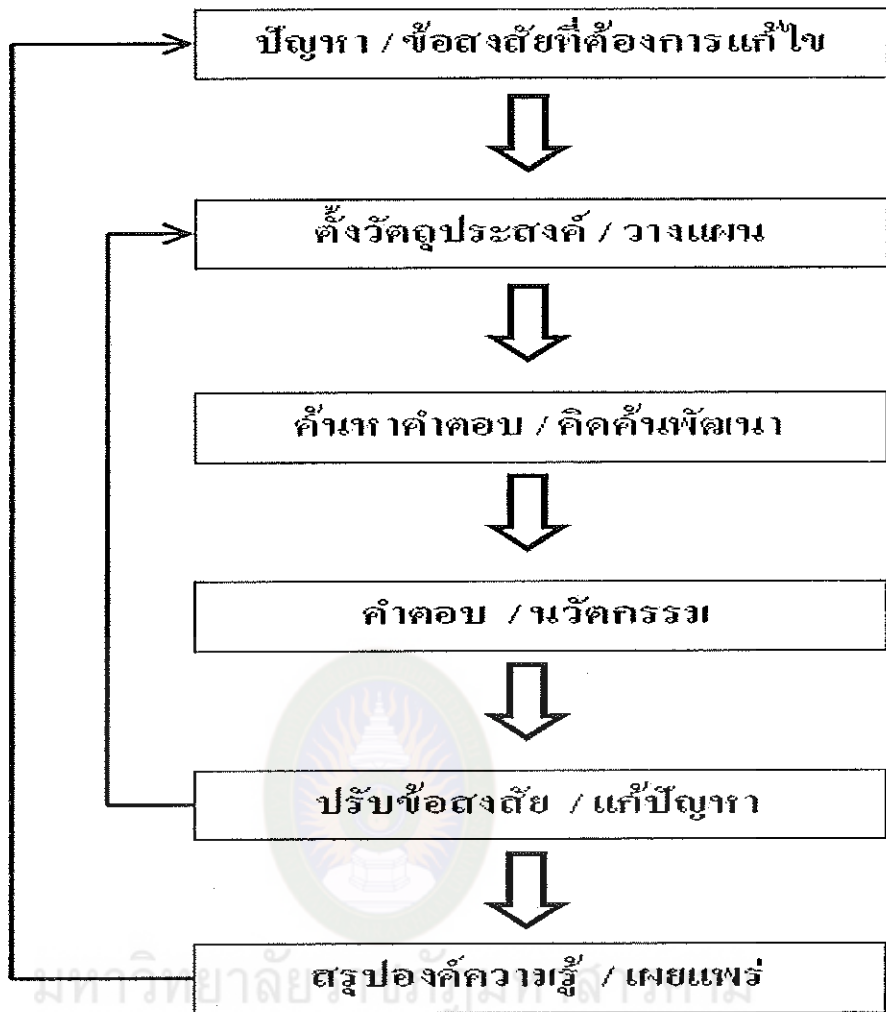
เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม กับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ ต้องการ ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยจะย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ แล้ว พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือ ดำเนินการขั้นที่ 2-4 ใหม่อีกครั้ง จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ ขั้นที่ 1 ถึง 4

ขั้นตอนนี้จะได้ผลของการวิจัยที่นำไปสู่ การพัฒนาการเรียนการสอนหนังสือ การแก้ไขปัญหา

เมื่อได้วิเคราะห์การนำเสนอกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน จากแนวคิดต่าง ๆ แล้ว สามารถสรุปกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ศึกษาตรวจสอบปัญหาของนักเรียนในห้องเรียน
2. วิเคราะห์ปัญหา
3. กำหนดแนวทางและหาทางเลือกในการแก้ปัญหา
4. สร้าง ทดลองใช้ พัฒนานวัตกรรม
5. นำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา พัฒนานักเรียน
6. ประเมิน ปรับปรุง แก้ไขการใช้นวัตกรรม
7. สรุปผลการใช้นวัตกรรม ปรับปรุง พัฒนาและนำไปใช้ต่อเนื่อง

จากกระบวนการดังกล่าว จะเห็นว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นมุ่งที่จะแสวงหา คำตอบ โดยการพัฒนานวัตกรรมควบคู่ไปกับการนำเอาคำตอบหรือนวัตกรรมนั้นไปใช้ในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่ครูประสบอยู่ ซึ่งเป็นวงจรต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ครูจึงสามารถปรับ ประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเองได้ ดังเสนอในภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3 วงจรการทำวิจัยในชั้นเรียน (อ้างถึงในประวัติ เอรารวรรณ. 2542 : 5)

จากการศึกษากระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนนั้นหมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นหรือปฏิบัติไปพร้อมกับการจัดการสอนของ และการจัดการเรียนของครูผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เช่น เริ่มจากการสำรวจสภาพปัญหาทั้งการปฏิบัติงานของครู การรับรู้หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนและสภาพปัญหาการบริหารจัดการของสถานศึกษามีอะไรบ้าง จากนั้นก็เป็นการวางแผนการแก้ปัญหาแล้วลงมือปฏิบัติตามแผน พร้อมกับสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงหรือเพื่อเริ่มต้นใหม่ ของการวิจัยในชั้นเรียน

## การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการเป็นวิธีการวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้และใช้สะท้อนผลการปฏิบัติหรือการแปลความหมายผลการวิจัยได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้มีนักการศึกษา และนักวิชาการได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

### 1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Kemmis and McTaggart (1988 : 5) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการดำเนินการศึกษาโดยคนในกลุ่มที่ปฏิบัติงานตามปกติในสถานการณ์ทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะปรับปรุงวิธีและลักษณะการปฏิบัติงานให้ชอบด้วยหลักการและเหตุผล และมีคุณภาพรวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในงานที่ตนกำลังปฏิบัติ ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมวิจัยอาจหมายรวมถึงผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีความสนใจร่วมกัน ในแวดวงการศึกษาได้ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพ การปรับปรุงโครงการในโรงเรียน การปรับปรุงระบบและนโยบายของโรงเรียน

ส. วาสนา ประมวลพฤกษ์ (2538 : 12-13) การวิจัยปฏิบัติการนั้น เกิดจากการเชื่อมของสองคำ คือ คำว่า “การวิจัย” (Research) และ “การปฏิบัติ” (Action) เข้าด้วยกัน เป็นการเน้นความหมายที่จะใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาและเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ ผลของการพัฒนาอยู่ที่ว่ามีอะไรเกิดขึ้นในชั้นเรียนและโรงเรียน มีการแยกแยะ แจกแจงและพิจารณาในหลักการและเหตุผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างละเอียดและชัดเจน ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะช่วยจัดหาแนวทางการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติให้เป็นหนึ่งเดียวกันจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ

อุทุมพร จามรมาร (2537 : 16) กล่าวว่า การวิจัยที่เรียกว่า Action research คือ การวิจัยที่ทำโดยครู ของครู เพื่อครู และสำหรับครู เป็นการวิจัยที่ครูซึ่งต้องตั้งปัญหาในการเรียนการสอนออกมา และครูผู้ซึ่งต้องแสวงหาข้อมูลเพื่อมาแก้ปัญหาดังกล่าว ด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ผลการวิจัยคือคำตอบที่ครูอีกนั้นแหละจะเป็นผู้นำไปใช้ในการแก้ปัญหาของตน

กิตติพร ปัญญาภิบาล (2541 ; อ้างอิงมาจากพินันท์ คงคาเพชร. 2552 : 6) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึงการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาวิธีแก้ปัญหา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่และขณะเดียวกันก็สร้างความเข้าใจถึงสภาพและกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผ่านกระบวนการวงจรแบบบันไดเวียน ข้อมูลที่รวบรวมได้ระหว่างดำเนินงานเป็นฐานของการปรับแก้ไขขั้นถัดไป

จากความหมายของการวิจัยปฏิบัติการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การรวบรวมหรือการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ผู้วิจัยจะต้องมีการปรับปรุง พัฒนา แก้ไข และดำเนินการวิจัยซ้ำ ๆ หลายครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติบรรลุผล



สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีแนวทางการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ ให้เป็นหนึ่งเดียวกันจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ

## 2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Kurt Lewin (อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร. 2552 : 9) กล่าวว่า การนำวิจัยปฏิบัติการมาใช้ในวงการศึกษาศึกษา เพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง จากการบริโภคงานวิจัยไปเป็นผู้ผลิต สร้างสรรค์งานวิจัยด้วยตนเอง และเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2540 : 11) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยเพื่อหาทางแก้ปัญหาด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เป็นปัญหาเฉพาะด้านและยังเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาอีกด้านหนึ่งด้วย เพราะว่างานวิจัยแบบนี้จะสามารถนำไปใช้ในสภาพจริง ๆ ทันต่อเหตุการณ์ได้ทันทีเลย ซึ่งจะเป็นการวิจัยหารูปแบบใหม่หรือวิจัยโครงการใหม่ ๆ หรือกระบวนการจัดการเรียนการสอน เช่น วิธีการสอนรูปแบบใหม่ เทคนิคการสอน เป็นต้น

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 13) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. มุ่งหวังในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น โดยนำงานที่ปฏิบัติมาวิเคราะห์หารสาระสำคัญ และสาเหตุที่เป็นปัญหา
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Participatory) และใช้การปรึกษาหารือ ร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการปฏิบัติตามแนวทางของกลุ่มกำหนด
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยการตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาทดลองปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) แนวคิดนั้นถูกหรือผิด
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) อาจเริ่มต้นจากบุคคล (ครู/นักวิจัย) คนเดียว พยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติการต้องปรึกษา/รับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ให้แนวทางเชิงรูปธรรมจากการบันทึก (Record) พัฒนาการของกิจกรรมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อมูลเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) ได้แนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ เมื่อนำมาวิจัยแก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยครูเป็นผู้เรียนรู้และวิเคราะห์วิจารณ์จาก

ผลที่ได้จากการปฏิบัติการ จะทำให้ได้รูปแบบการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชั้นเรียนและระบบของตนเองได้อย่างแท้จริง

จากจุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการก็เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น โดยนำเอางานที่ปฏิบัติอยู่มาวิเคราะห์สภาพปัญหา อันเป็นเหตุให้งานนั้นประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากนั้นใช้แนว คิดทางทฤษฎีและประสบการณ์ การปฏิบัติงานที่ผ่านมา เสาะหาข้อมูลและวิธีการ ที่คาดว่าจะแก้ ปัญหาดังกล่าวได้ และสะท้อนวิธีการดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

### 3. กระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2544 : 14) กล่าวถึงกระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ในการดำเนินการดังนี้

1. การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำการวิจัยจะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนซึ่งจะทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีทฤษฎีรองรับในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหาควรพิจารณาให้ครบ 4 องค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน เนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อม

2. เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระควรแก่การศึกษาวิจัย เลือกโดยอาศัยทฤษฎีมาร่วมพิจารณาลักษณะปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนอาจจะต้องสร้างสมมุติฐานของการวิจัยในรูปแบบของข้อความที่ต้องการประเมินที่แสดงความสัมพันธ์ ปัญหา กับหลักการหรือทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

3. เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัยที่จะช่วยให้ได้คำตอบปัญหาตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องมือที่ใช้มี 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติหรือฝึกหัดตามวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ

4. บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้าและเป็นอุปสรรคตามวงจรการปฏิบัติการ คือ ในขั้นตอนของการวางแผนการปฏิบัติการสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ เก็บสะสมบันทึกไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรปฏิบัติการต่อไป และเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาคำตอบของสมมุติฐาน

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่ จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ การตรวจสอบรายละเอียด อธิบายสถานการณ์ จัดหมวดหมู่ และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสมเปรียบเทียบข้อแตกต่างและคล้ายคลึงของข้อมูล

6. ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มผู้วิจัยที่ได้พิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุและแก้ปัญหาที่ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปประมวลเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติ หรือเสนอเชิง

ทฤษฎี (Proposition) หรือทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปมานและ  
ความรู้เชิงทฤษฎีด้วย

## บริบทของโรงเรียนชุมชนกุงเก๋าราชฎ์ประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

### สภาพทั่วไปโรงเรียนชุมชนกุงเก๋าราชฎ์ประสิทธิ์

โรงเรียนชุมชนกุงเก๋าราชฎ์ประสิทธิ์ ตั้งอยู่บ้านกุงเก๋ หมู่ที่ 16 ตำบลกุงเก๋  
อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต  
2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18  
เมษายน 2490 โดยอาศัยศาลาวัดบ้านกุงเก๋ เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอน ต่อมา พ.ศ. 2509  
ได้ย้ายสถานศึกษาไปที่โรงเรียนชุมชนกุงเก๋าราชฎ์ประสิทธิ์ ในปัจจุบัน ซึ่งมีเนื้อที่ 20 ไร่ 2 งาน  
50 ตารางวา

ปัจจุบันโรงเรียนชุมชนกุงเก๋าราชฎ์ประสิทธิ์ ได้เปิดทำการสอน 2 ระดับ คือ  
ระดับปฐมวัย ชั้นอนุบาล 1-2 และระดับประถมศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6

จำนวนนักเรียนจำนวนในปีการศึกษา 2554 จำนวน 144 คน

ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 1 คน

ข้าราชการครู จำนวน 9 คน

วุฒิทางการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาโท 1 คน (ผู้บริหาร) และปริญญาตรี 9 คน  
อายุข้าราชการครู โดยเฉลี่ย 48 ปี ประสบการณ์การสอนเฉลี่ย 23 ปี ไม่มีนักการภารโรง

### วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนชุมชนกุงเก๋าราชฎ์ประสิทธิ์ และชุมชนร่วมกันพัฒนาจัดการศึกษาขั้นพื้น  
ฐานให้เข้มแข็งสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ ครูและนักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์  
มาตรฐาน บริการชุมชน

### พันธกิจของโรงเรียน

1. โรงเรียนประสานกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
2. โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่
3. โรงเรียนจัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี
4. โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน การใช้สื่อนวัตกรรมและ  
เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
5. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
6. โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ทักษะในการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร
8. โรงเรียนส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น และค่านิยมที่พึงประสงค์
9. โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
10. โรงเรียนให้บริการชุมชนตามเหมาะสม

### เป้าประสงค์

1. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี
2. จัดทำทะเบียนและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
3. มีสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
4. ครูทุกคนมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
5. โรงเรียนสามารถจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ทุกกลุ่มประสบการณ์
6. ครูทุกคนสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. นักเรียนสามารถอ่าน คิด วิเคราะห์ และสื่อสารได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 76
8. โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น และค่านิยมอันพึงประสงค์

### พื้นฐาน

9. ครูทุกคนจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตรสถานศึกษาชั้น

10. พัฒนาระบบการบริการแก่ชุมชนให้เกิดความประทับใจ

#### ปรัชญาโรงเรียน

สิกขา ว ชีวตา โหติ การศึกษา คือ ชีวิต

#### คำขวัญโรงเรียน

ความรู้ดี กีฬาเด่น เน้นคุณธรรม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

สมหวัง หงส์ทอง (2546 : 104-105) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรในการทำงานวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านโนนสว่าง กิ่งอำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยในชั้นเรียน และเสนอแนวทางการพัฒนาอันดับแรกคือความต้องการให้จัดอบรมและติดตามผลโดยจัดเป็นกลุ่มปฏิบัติการย่อยในโรงเรียนก่อน ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียน และหลังการพัฒนาตามกระบวนการการศึกษาค้นคว้า โดยวิธีการศึกษาเอกสารคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน และการฝึกปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้บุคลากรครูมีการเปลี่ยนแปลงจากการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยในชั้นเรียน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนและสามารถปฏิบัติการวิจัย

ในชั้นเรียนได้ และได้แนวทางที่เกี่ยวข้องไปพิจารณาแก้ปัญหา และเปรียบเทียบผลการพัฒนา ก่อนและหลังนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ ทั้งนี้ต้องนิเทศและ ติดตามผลการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

วิทยา แสงงาม (2546 : 141-144) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรครูเกี่ยวกับการ ทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนไร่ใต้ประชาคม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ผล การศึกษาพบว่า บุคลากรครูในโรงเรียนไร่ใต้ประชาคม ก่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครู ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่สามารถจัดวิจัยในชั้นเรียนได้ เมื่อได้ ดำเนินการพัฒนาตามขั้นตอน การวิจัยปฏิบัติการ ด้วยการศึกษาเอกสาร การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการและการนิเทศภายในแล้ว ทำให้บุคลากรครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำวิจัย ในชั้นเรียน และสามารถจัดทำวิจัยได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดความชัดเจนในเรื่องการพัฒนา วิธีการหรือนวัตกรรม

กาญจนา สุภักค์วงศ์ (2546 : 95-96) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัย ในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านเด็กวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า สภาพก่อนการพัฒนา ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าขาดความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อ การวิจัยในชั้นเรียน ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้ปรึกษากับคณะผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยได้ดำเนินการฝึกอบรมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนตามขั้นตอนของการวิจัย 4 ขั้นตอน และไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เข้าใจสภาพที่แท้จริง ปรากฏว่าครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ วิจัยในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นครูผู้ร่วมศึกษาได้ฝึกทำการวิจัยปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาใน ชั้นเรียน พบว่า ครูสามารถแก้ปัญหานักเรียนได้เป็นบางส่วน พบความเปลี่ยนแปลงของครูไป ในทางที่ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นในการที่จะแก้ปัญหานักเรียนมากขึ้น เพื่อให้ครูได้มีทักษะใน การทำวิจัยมากขึ้นจึงได้พัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรที่ 2 ด้วยการวางแผนร่วมกันและ ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย 4 ขั้นตอน ผลการพัฒนาพบว่า ครูปรับยุทธวิธีในการ แก้ปัญหาและเลือกใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหานักเรียนได้เหมาะสมขึ้นแสดงว่าครูมีความรู้ความ เข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งในด้านการวิเคราะห์สภาพปัญหาเลือกใช้นวัตกรรมตลอดจนมี ทัศนคติต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน จากการนิเทศภายในพบว่า ครูยังไม่ได้ทำรายงานการวิจัยที่ สมบูรณ์รายงานที่ทำเป็นเพียงรายงานการวิจัยอย่างไม่เป็นทางการ 1-2 หน้า และรายงานด้วย วาจาภายในกลุ่มที่มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย และระหว่างกลุ่มครูในโรงเรียนเพื่อรายงานว่า ปัญหาคืออะไร ลงมือแก้อย่างไร ผลเป็นอย่างไร ใช้เวลานานเท่าใด และต่อไปจะดำเนินการ อย่างไร ดังนั้นการทำวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำ วิจัยในชั้นเรียน และมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ จัดทำรูปแบบสำหรับพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิ์ ลาสอน (2546 : 106-108) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรครูในการ ทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนเทศบาล 3 บ้านเหล่า สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า ก่อนทำการ ศึกษาค้นคว้าบุคลากรครูโรงเรียนเทศบาล 3 บ้านเหล่า ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และ

ความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น ตอน การวางแผนแก้ปัญหา การจัดกิจกรรมแก้ปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผล การนำไปปฏิบัติจริงที่ห้องเรียน ดำเนินการ 2 วงจร พบว่า ปัจจุบันครูมีความเข้าใจในการวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียนใช้ข้อมูลที่เป็นจริงประกอบการในการหาเหตุผลของปัญหาและสรุปความจำเป็นที่จะต้องแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ได้ ครูผู้สอนมีการวางแผนเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน พัฒนาวิธีการแก้ปัญหาการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนอย่างหลากหลาย และสามารถสรุปผลการแก้ปัญหาในลักษณะการเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบได้ ซึ่งเป็นการจุดประกายให้ครูทุกคนในโรงเรียนหาแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อให้การเรียนการสอนของตนเองมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ยังมีปัญหาการพัฒนาบุคลากรในการวิจัยในชั้นเรียน คือ ครูมีเวลาน้อย เอกสารความรู้เกี่ยวกับการวิจัยไม่เพียงพอ ขาดประสบการณ์ในการเขียนรายงาน ขาดความชัดเจนในการเขียนรายงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนำไปปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ช่วยให้บุคลากรครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่ยังมีขาดความชำนาญซึ่งควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครูอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดกับบุคลากรครูในการวิเคราะห์กิจกรรมได้เหมาะสมเพื่อการพัฒนาต่อไป

ถาวร พลีสตี (2546 : 95-96) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสมเด็จพระราชชนนี อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าก่อนการพัฒนา พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนสมเด็จพระราชชนนี ยังไม่ได้ลงมือทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากประสบปัญหา คือ ขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดทักษะในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดแรงจูงใจ และความกระตือรือร้นในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขาดการนิเทศให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ ขอบ ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ ที่สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน มีความเข้าใจที่ไม่ถูก ต้องเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย และครูผู้สอนส่วนมาก มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อที่จะได้นำความรู้ไปพัฒนาการจัดการเรียนกากรสอนให้มีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน หลังจากการดำเนินการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนตามแผนการและแนวทางที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ตามหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 วงจร ผลจากการดำเนินการ พบว่า ครูผู้สอนที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาดตนเองด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 10 คน ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เกิดความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะในด้านการวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ถูกต้อง ตามขั้นตอน และกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียนจนประสบผลสำเร็จสามารถพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้

โดยสรุป การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการใน 4 ขั้นตอน สามารถช่วยให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองด้านการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ และแนวทางการปฏิบัติครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ ยังเป็นแนวทางสำหรับการประยุกต์ในการพัฒนาบุคลากรในเรื่องอื่น ๆ อีกต่อไป

ทวีศักดิ์ ศรีธรรมบุตร (2546 : 73-74) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนห้วยเก็งพิทยาคาร ผลการศึกษา พบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนา ผู้ร่วมศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนครูอยู่ในระดับปานกลางจากการศึกษาดูงานในโรงเรียนต้นแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้ร่วมศึกษาไม่สามารถอบรมมาก่อนและยังไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนเลย เห็นว่าเป็นเรื่องที่ยากเกินระดับความสามารถหรือศักยภาพของครู และเป็นภาระที่หนักนอกเหนือไปจากงานสอนตามปกติที่มีมากอยู่แล้ว

เมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีความตระหนักในภาระรับผิดชอบที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และมีความมั่นใจ มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และการนำเอากระบวนการวิจัยมาแก้ปัญหาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งโดยภาพรวมผลการดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด บุคลากรครูเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและวัฒนธรรมการทำงาน สามารถวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน รู้จักเลือกปรับกิจกรรมการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ปรับสื่อ นวัตกรรม ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถนำลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้

ผดุงศักดิ์ วิไลลักษณ์ (2546 : 100-101) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมและปัจจัยโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัญหา อุปสรรค การทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านความเข้าใจ และความตระหนักใจการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยภายนอกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งของครูผู้สอน วุฒิการศึกษา การผ่านการอบรมและประสบการณ์ในการสอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งของครูผู้สอน วุฒิการศึกษาการผ่านการอบรมและประสบการณ์ในการสอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุกรี สipay (2547 : 93-95) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ก่อนพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน หลายคนเคยเข้ารับการอบรมการวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วหลายครั้ง แต่ยังมีปัญหาในด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการวิจัยในชั้นเรียน ขาดทักษะในการทำวิจัย ขาดความมั่นใจและไม่กล้าตัดสินใจในการลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน โดยส่วนใหญ่ต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนและรู้ประเด็นปัญหาที่จะทำวิจัย แต่ไม่รู้วิธีการแก้ปัญหา ขาดการนิเทศติดตามและการชี้แนะให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

ภายหลังการพัฒนาโดยการอบรมปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรมีความรู้และความมั่นใจในการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น โดยขั้นการกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถสำรวจสภาพการปฏิบัติงานและกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนได้ ซึ่งได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้ศึกษาค้นคว้า ขั้นการเขียนเค้าโครงการวิจัย ครูให้ความสำคัญของการเขียนเค้าโครงและสามารถเขียนเค้าโครงวิจัยได้อย่างเหมาะสม ขั้นการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนโดยพัฒนานวัตกรรม เครื่องมือ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระบบมากขึ้น มีการบันทึกโดยใช้เครื่องมือที่ชัดเจน สามารถนำไปอ้างอิงและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การทำวิจัย ขั้นการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนครูสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยความช่วยเหลือแนะนำซึ่งกันและกันของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

ผลการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ และการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน กล่าวคือ มีการทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความตระหนักและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันมีความกระตือรือร้นในการทำวิจัยและศึกษาผลงานการวิจัยของคนอื่นมากขึ้น และสามารถให้คำแนะนำการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูคนอื่นได้อย่างมั่นใจ ประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป คือการส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ประกาย ศรีสุข (2548 : 23-27) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนโนนศิลาพิทยาคม อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบวก่อนดำเนินการพัฒนา ครูมีความรู้ความเข้าใจในชั้นเรียนน้อย ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดคำแนะนำและไม่มีเอกสารในการศึกษาค้นคว้า และบุคลากรคิดว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยาก จึงไม่สนใจที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรครูขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่ทราบว่า จะเริ่มต้นตรงจุดใดเป็นลำดับแรก ประกอบกับโรงเรียนมีครูไม่ครบตามเกณฑ์ มีคาบสอนและงานพิเศษมาก จึงไม่มีใครทำวิจัยในชั้นเรียน



หลังจากดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ คือ การอบรม ปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผลปรากฏว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ในระดับพอใช้ แต่ยังคงขาดความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรม และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปตามรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนได้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมนิเทศภายในโดยการประชุม และมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำปรึกษาในวงรอบที่ 2 หลังจากปฏิบัติกิจกรรมในวงรอบที่ 2 แล้วทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในชั้นเรียน และมองเห็นประโยชน์ที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถพัฒนานวัตกรรมและเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิจัยและรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนได้ ตลอดทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียนจนได้รับคำชมเชยจากศึกษานิเทศก์ที่เป็นวิทยากรว่าทุกคนสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ในระดับดีทุกคน

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนโนนศิลาพิทยาคม อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในสามารถช่วยให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า อย่างไรก็ตามการนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ ควรมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม และควรมีเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้บริการและอำนวยความสะดวกกับบุคลากรครูในการศึกษาค้นคว้า เพื่อจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

สุรทิน คาศิวี (2549 : 12) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสามชัยอุดมวิทย์ กิ่งอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบวก่อนดำเนินการพัฒนา ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อยยังขาดความมั่นใจและยังไม่สามารถทำการวิจัยชั้นเรียนได้ จึงไม่สามารถปฏิบัติตามแนวการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วน

หลังการพัฒนา พบว่า การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น ดังนั้นผลการทดสอบก่อนการประชุมและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพิ่มจากร้อยละ 39.11 เป็นร้อยละ 83.00 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 44.00 และการนิเทศภายใน ทำให้ครูมีความสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ตามขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาค้นคว้าได้เป็นอย่างดี ดังผลการประเมิน ดังนี้ 1) การสำรวจปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา ผลการประเมินระดับมากที่สุด 2) การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา ผลการประเมินระดับมาก 3) การพัฒนาวิธีการและนวัตกรรม ผลการประเมินระดับมากที่สุด 4) การนำวิธีการและนวัตกรรมไปใช้ ผลการประเมินระดับมาก และ 5) การสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัยได้ ผลการประเมินระดับมาก

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 4 ขั้นตอน สามารถช่วยให้ครูสอนพัฒนาตนเอง ด้านการวิจัยในชั้นเรียนและสามารถ

ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในครั้งนี้ เป็นแนวทางสำหรับการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

สำราญ ทองสุทธิ (2550 : 100-104) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านกุงขาม อำเภอศีลาลาด จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำการวิจัยชั้นเรียนตามกรอบของการวิจัยชั้นเรียน 5 ขั้นตอนได้ วิธีการศึกษาประยุกต์ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการดำเนินการวิจัยเป็นวงรอบ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย ขั้นตอนวางแผน (Planning) ขั้นปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกต (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือ ให้ความรู้ ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีจำนวน 6 คน ผลการศึกษาค้นพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาก่อนการพัฒนา ผู้ร่วมศึกษายังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในการทำวิจัยชั้นเรียน ครูไม่เห็นคุณค่าในการทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนยังใช้แบบเดิม ๆ ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้เท่าที่ควรยังขาดข้อมูล การวิจัย กระบวนการวิจัย ขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาแนะนำ บุคลากรไม่กล้าตัดสินใจลงมือปฏิบัติเพราะกลัวไม่ถูกต้องตามขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน ภายหลังจากได้รับการพัฒนา พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 5 ขั้นตอนได้ นอกจากนั้นยังมีความสนใจ และความเอาใจใส่ในการทำวิจัยในชั้นเรียน

จรรยา รัชชาภักดี (2551 : 108-109) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสนุกพิทยาคาร อำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนสมสนุกพิทยาคม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ตามกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน ของกรมวิชาการ คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้และการสรุปผลโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ตามแนวความคิดของ Kemmis และ McTaggart คือขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) โดยดำเนินการ 2 วงรอบ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 7 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สภาพก่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจในการศึกษาปัญหาในชั้นเรียน หรือการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ขาดการสำรวจสภาพปัจจุบัน และปัญหาในชั้นเรียน ไม่นำข้อปัญหาในชั้นเรียนมาดำเนินการแก้ไข ขาดแหล่งการเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ การทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เมื่อได้ดำเนินการพัฒนา ทั้ง 2 วงรอบ ผลพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ เมื่อนำเค้าโครงการวิจัยของตน ไปดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรครูผู้สอนสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ แสดงให้เห็นว่าครูมีความรู้ความสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ สามารถนำการวิจัยไปแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Mingucci (2002 : 451-452) ได้ศึกษาการวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบของการพัฒนาวิชาชีพครู ESL โดยมุ่งศึกษาผลของโครงการวิจัยในชั้นเรียน ที่มีการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ 2 หลังจากระดับมัธยมศึกษา จำนวน 8 คน ผู้ร่วมวิจัยทำงานที่มหาวิทยาลัย/วิทยาลัยชุมชน โปรแกรมภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ 2 อาสาสมัครเข้าทำการวิจัยชั้นเรียนเป็นเวลา 2 ภาคการศึกษา นอกจากนี้งานวิจัยยังมุ่งสำรวจว่าผู้บริหารการศึกษาสามารถส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านการศึกษา และได้ศึกษาปัญหาที่ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยในชั้นเรียนซึ่งนิยมง่าย ๆ ว่า “เป็นการสืบเสาะที่ครูดำเนินการเพื่อให้เข้าใจและปรับปรุงการปฏิบัติของตน” สามารถให้ประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพผลการศึกษาพบว่า ครูที่ร่วมวิจัยได้ประโยชน์หลายด้าน จากการฝึกปฏิบัติ เช่น ความเชื่อมั่นส่วนรวมและทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น การยึดหยุ่นเพิ่มขึ้น ความเชื่อมั่นในฐานะผู้วิจัยเพิ่มขึ้น ผู้ร่วมวิจัยมีการเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากขึ้น ในกระบวนการเรียนการสอนมีหลักฐานยืนยันว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถช่วยสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านการศึกษาได้ ผู้ร่วมวิจัยสามารถแบ่งปันปัญหาเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในลักษณะมีความสามารถในการผลิตงานด้วย

Brown (2002 : 304-305) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอิทธิพลของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีต่อความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน และต่อผลกระทบของความคิดที่มีต่อการปฏิบัติการสอน โดยเน้นการรับรู้ใน 4 ด้าน คือ บทบาทโดยส่วนรวมของครูความรู้ของครูเกี่ยวกับการสอน การปฏิบัติการสอน และการปฏิบัติการสะท้อนผล การเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ครู นักวิจัย การสังเกตในชั้นเรียน ตลอดจนการศึกษาจากงานต่าง ๆ ของนักเรียนและครูผลการศึกษาพบว่าครูมีการรับรู้เกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการทำให้ครูเรียนรู้โครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการสำหรับนำไปใช้และวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนของตนเองดังนั้น โครงสร้างที่กำหนดไว้ จึงช่วยในการชี้แนะครูให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นแบบและต่างสมเหตุสมผลตลอดจนมีการวิเคราะห์ข้อมูลและการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

Graves (2002 : 561-570) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับในการพัฒนาตนเองของครูสู่การพัฒนาเป็นครूमืออาชีพ ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้การวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียนพบว่า กระบวนการการวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิธีทางหนึ่งในการพัฒนาครूमืออาชีพที่เป็นการเสริมสร้างกำลังใจต่อครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี

Haddad (2002 : 381-397) ได้ศึกษาเจตนาซึ่งเป็นเครื่องมือในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพราะเจตนาเป็นจุดประสงค์กลางภายใต้การศึกษาครั้งนี้ การกระทำของเจตนาซึ่งเป็นเส้นสายร่วมของการสร้างความรู้นั้นได้รับการสังเกตในศิลปิน จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัยผิวขาวชั้นกลางถึงชั้นสูงกว่าชั้นกลาง ทั้งเพศชายและเพศหญิงผู้ร่วมวิจัยได้รับการแนะนำให้มีการทางปรากฏการณ์มาตรฐาน ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นโดย เอ็ดมันด์ อัสเชรี เป็นครั้งแรกพิธีการได้รับการนำมาใช้เป็นพิธีการหลายระยะเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการเตรียมเอกสารสอนอย่างรอบครอบ

วิธีการตีความ แบบ Hermeneutic ได้ประยุกต์ใช้งานทางตำราของผู้ร่วมวิจัยเมื่อ คณะ Hermeneutic เข้ากับวงจรสืบเสาะในการปฏิบัติแล้วศึกษาว่าพิธีการทางปรากฏการณ์ ซึ่งกันและกันไว้สำหรับนักปฏิบัติปรากฏการณ์วิทยา ทำให้เข้าถึงบุคคลที่สร้างสรรค์ และไม่ใช่ปราชญ์หรือไม่ถ้าเข้าถึงได้พวกเขาจะรายงานผลอะไรในการสอนที่จำเป็นต้องมีขณะที่การศึกษาก้าวหน้าไป เพื่อให้ภาษา พิธีการเรียนง่าย ต่อผู้ร่วมวิจัย ซึ่งยังคงที่พร้อมกับเจตนาด้วยในปัจจุบัน เช่น แวน นานเน, สมธิ และมุสตาฟัส การสืบเสาะที่มุ่งศึกษาการปฏิบัติของเจตนา นั้น วางกรอบไว้ในสภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่มีการตีความได้ 2 ทาง คณะครูร่วมมือกันปฏิบัติในการตีความตำราในฐานะผู้วิจัยเชิงปฏิบัติการ คณะผู้ร่วมวิจัยได้เจรจากันเพื่อกลับกรองภาษาการสนับสนุนที่เป็นพิธีการ ผลการศึกษาที่น่าสนใจ คือ ผู้ร่วมวิจัยแต่เริ่มแรกมี 12 คน 9 คน จบพิธีการอีก 3 คนที่ไม่จบออกกลางคันเพราะหมดแรงในกระบวนการรับเอาวิธีการที่เกิดขึ้นในร่างกายเกี่ยวกับความรู้แล้วนำไปใช้ให้คนอื่นที่ไม่ได้เล่าเรียนมาทางปรากฏการณ์วิทยาเลย

Cain (2006 : unpagged) ได้ศึกษาการทบทวนการสอนของครูผู้สอนที่ได้รับการฝึกสอนมาเป็นอย่างดี คือ วัตถุประสงค์หลักในการศึกษาของครูมากกว่า 20 ปี มาแล้วนักวิชาการด้านเกี่ยวกับครูได้ออกแบบกิจกรรมจำนวนหนึ่งที่ปกติแล้วจะเกี่ยวกับรายวิชาที่สอนเพื่อเอื้อต่อการทบทวนการสอนของครูฝึกสอน งานที่มอบหมายประเภทนี้อาจจะเป็นการขอร้องให้ครูฝึกสอนทบทวนในสิ่งที่ต้องการ การศึกษาในอดีตได้เน้นในเรื่องของการอภิปรายกลวิธีเฉพาะที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทบทวนหรือการบรรยายเกี่ยวกับรูปแบบการศึกษาของครูที่มีการสะท้อนผลการสอนของตน การศึกษานี้ได้สำรวจว่า ครูฝึกสอน และครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนปีแรกมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการทบทวนการสอนในบริบทต่าง ๆ ในขณะการเรียนการสอนอย่างไร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 17 คน ได้แก่ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่ลงทะเบียนเรียน นักศึกษาฝึกหัดครู และครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนปีแรก ถูกเลือกมาเข้าร่วมในการศึกษานี้ ข้อมูลประกอบด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกตชั้นเรียน และการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับครูฝึกสอนที่ลงทะเบียนเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาได้ตรง หรือการทบทวนตัวเอง เวลานั้นถูกใช้ไปในการสำรวจลักษณะที่ปรากฏในฐานะครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีโอกาสที่จะทำงานในสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน พวกเขาจะเริ่มที่จะทบทวนมากขึ้นเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่สอนที่พวกเขาได้เรียนรู้มาระหว่างเรียนวิชาบรรยายมาใช้ในการฝึกสอนของตน ปัจจัยต่าง ๆ เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนปีแรก รวมถึงครูฝึกสอนให้ ทบทวนในขณะที่พวกเขาเรียนในวิชาบรรยายจากนั้นจึงเรียนการสอนนักเรียน และได้สอนจริงในชั้นเรียนด้วยตนเอง ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์กับครูและนักเรียนในชั้นเรียน 2) การมีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสนทนาเรื่องการสอนกับผู้ปฏิบัติการสอนและบุคลากรประจำคณะในมหาวิทยาลัย และ 3) การมีโอกาสที่จะสอนเกี่ยวกับวิชาพื้นฐานทั่วไป

จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนได้เข้ามามีบทบาทในด้านการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพในการสอนนั้นครูจะต้องทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเพื่อเป็นข้อมูล ความรู้เพื่อประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

ทั้งการเรียนและความประพฤตินักเรียนในแต่ละคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา  
ผู้เรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY